



Paris, le 30 décembre 2009 – n° 315/D130

Nomenclatures socioprofessionnelles internationales

Réunion du 14 septembre 2009

Adoption du compte rendu

En l'absence d'observations sur ce compte rendu, celui-ci est adopté dans le mois qui suit sa date de diffusion.

COMPTE RENDU DES
RENCONTRES DU CNIS
- 14 septembre 2009 -

RAPPEL DE L'ORDRE DU JOUR

LA CLASSIFICATION INTERNATIONALE DES PROFESSIONS ET SA MISE EN ŒUVRE EUROPEENNE.....12

L'édition 2008 de la classification internationale des professions [CITP (ISCO-2008)] -
Cécile Brousse (Insee)

Les « dirigeants » (« managers ») et les chefs d'équipe (« supervisors ») : des catégories à harmoniser au plan européen ? - Loup Wolff (Laboratoire de sociologie quantitative, Crest-Insee)

Discutant - Heike Wirth (GESIS-ZUMA, Université de Mannheim, Allemagne)

LE PROJET EUROPEEN DE CLASSIFICATION SOCIOECONOMIQUE (ESeC)20

Le prototype proposé par le consortium ESeC en 2006 : une classification basée sur les relations d'emploi - Annick Kieffer (Centre Maurice Halbwachs - CNRS)

Le prototype ESeC, reflet des qualifications ou des relations d'emploi ? - Michael Tåhlin (Université de Stockholm, Suède)

Le prototype ESeC est-il adapté aux pays du sud et de l'est de l'Union Européenne ? - Thomas Maloutas (Institut de sociologie urbaine et rurale, Centre national pour la recherche sociale d'Athènes, Grèce)

Discutants - Georges Liarakapis (Confédération européenne des cadres) et Joël Decaillon (Confédération européenne des syndicats)

UNE NOMENCLATURE EUROPEENNE POUR UN USAGE NATIONAL ?.....31

Les propositions de l'Insee pour une nomenclature européenne lisible par les usagers et pertinente pour l'analyse de la société - Cécile Brousse (Insee)

Quelle nomenclature socioprofessionnelle pour les négociations nationales entre partenaires sociaux ? – Denis Durand (CGT)

Quelle nomenclature socio-professionnelle pour la compréhension du vote et de la participation politique en France ? - Bruno Cautrès (CEVIPOF, Institut d'études politiques de Paris)

Introduction à la discussion - Michel Gollac, directeur du laboratoire de sociologie quantitative au CREST

Débat

LISTE DES PARTICIPANTS :

AIDI	Amena	DGTIM (Ministère de l'Ecologie)
ALDEGHI	Isa	CREDOC
ALEXANDRE	Hélène	APEC
AMOSSE	Thomas	Centre d'études de l'emploi (CEE)
AUDIER	Florence	Centre d'économie de la Sorbonne - CNRS
BALAS	Stéphane	DGESCO (Ministère de l'éducation nationale)
BAUDRAND	Vincent	Direction régionale de l'équipement d'Ile de France
BEAUD	Stéphane	Centre Maurice Halbwachs
BERTRAND	Nathalie	APEC
BESSIERE	Sabine	Insee - DSDS
BLANCHETIERE	Hervé	Observatoire régional de l'emploi, de la formation et des qualifications des Pays de la Loire
BOISSONNAT	Michel	Observatoire des métiers de l'hôtellerie et de la Restauration (FAFIH)
BOUQUET	Brigitte	Commission nationale de la certification professionnelle
BREDA-POPA	Ruxandra	INED
BREUIL	Pascale	Insee - DSDS
BRIZARD	Agnès	Insee - DSDS
BROUSSE	Cecile	Insee - DSDS
BURGEL	Guy	Université de Nanterre
CARTRON	Damien	CMH-CNRS/EEP
CAUTRES	Bruno	CEVIPOF - Institut d'études politiques de Paris
CHAMI	Hussein	C2R Centre Régional de Ressources
CHARIFI	Patricia	INED
CHIARORE	Letizia	SOeS ((Ministère de l'Ecologie))
COLIN	Christel	DARES
CUNEO	Philippe	Cnis
DAMAIS	Jean-Philippe	Université ParisNord 13 - CRESC
DE CLAVIERE	Caroline	Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (AFSSET)
DE SAINT POL	Thibaut	Insee - DSDS
DE VERDALLE	Laure	CNRS
DELAMARRE	Aliette	(ex DATAR)
DENOYELLE	Thomas	Insee - DSE
DETOUR	Corinne	Insee - DSDS
DIDIER	Emmanuel	CNRS - GSPM
DIOGO	François	Conseil Régional d'Alsace
DUMONT	Julien	FNAIM

CONSEIL NATIONAL DE L'INFORMATION STATISTIQUE

DUPORT	Jean-Pierre	Cnis
DURAND	Denis	CGT
EGLOFF	Florence	CNRS
EURIAT	Michel	Cnis
FERRAND	Patricia	CFDT
FILHON	Alexandra	INED
FOUSSAT	Anne	Observatoire de la Société locale
FRECHOU	Hélène	SOeS ((Ministère de l'Ecologie))
FREYSSINET	Jacques	Centre d'études de l'emploi (CEE)
FUGER	Marie-Madeleine	Insee - DCSRI
FURET	Thierry	Rectorat de Nantes
GAUTHERON	Jean-Michel	CESR d'Aquitaine
GELY	Alain	Insee - DCSRI
GEOFFROY-PEREZ	Béatrice	Intitut national de veille sanitaire (INVS)
GLAUDE	Michel	EUROSTAT
GLEIZES	François	Insee - DSDS
GOLLAC	Michel	Insee - Crest
GOSSIAUX	Sébastien	Insee - DSDS
GRAILLE	François	Direction régionale de l'équipement d'Ile de France
GRIMLER	Ghislaine	Cnis
GUILLEMOT	Danièle	Insee - DESE
HANGARD	Daniel	GRH (Ministère des finances)
HOUEL	Michèle	SNALC-CSEN-FGAF
JIMENEZ	Fabienne	Observatoire régional de l'emploi, de la formation et des qualifications de Lorraine
KESSELMAN	Donna	Université Paris Est-Val de Marne
KIEFFER	Annick	Centre Maurice Halbwachs - CNRS
KYCH	Alexandre	Centre Maurice Halbwachs - CNRS
LACROIX	Thierry	Insee - DCSRI
LAGARDE	Sylvie	Insee - DSDS
LAINÉ	Frédéric	Centre d'analyse stratégique (Premier Ministre)
LANOE	Jean-Louis	Inserm U687
LEFEVRE	Cecile	INED
LE GLEAU	Jean-Pierre	Insee - DCSRI
LE NOTRE	Jean-Pierre	Fédération nationale des travaux publics
LE RU	Nicolas	DARES
LIAROKAPIS	Georges	Confédération européenne des cadres/confédération européenne des syndicats
LOLLIVIER	Stéphan	Insee - DSDS

CONSEIL NATIONAL DE L'INFORMATION STATISTIQUE

LONGEAUD DESBROSSES	Francois	
MALOUTAS	Thomas	Centre national pour la recherche sociale d'Athènes
MANDELBAUM	Jonathan	
MARCHIKA	Colin	Ecole des hautes études en sciences sociales (EHESS)
MARKOU	Efi	INED
MARPSAT	Maryse	Insee - DSDS
MARTIN	Jean-Philippe	Insee - DSDS
MARTINELLI	Daniel	Insee - DR PACA
MENVIELLE	Gwenn	Inserm U687
MERLLIE	Dominique	Centre de sociologie européenne
MERON	Monique	DARES
MEYNAUD	Hélène-yvonne	EDF/R&D, GRETS
MOREAU	Françoise	INED
MURAT	Fabrice	DEPP (Ministère de l'éducation nationale)
NGUYEN-KWONN	Elise	Union nationale des associations de professions libérales (UNAPL)
NOUEL de BUZONNIERE	Cédric	Insee - DSDS
OMALEK	Laure	DARES
PADIEU	René	Société Française de Statistique
PARMENTIER	Marc	Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA)
PELTIER	Patrick	DASS de l' Essonne
PICHON	Alain	Université d'Evry l'hest
PIERRON	Robert	Conseil régional d'Aquitaine
POULET-COULIBANDO	Pascale	DEPP (Ministère de l'éducation nationale)
POULLAOUEC	Tristan	Centre nantais de sociologie
PRETECEILLE	Edmond	Observatoire sociologique du changement - CNRS et Institut d'études politiques de Paris
PROKOVAS	Nicolas	CGT
PROST	Corinne	Insee - DSDS
PUMAIN	Denise	Université Paris 1
QUAGLIA	Martine	INED
REY	Grégoire	Inserm
REYNAUD	Marie	DARES
REYNAUD	Didier	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
RHEIN	Catherine	CNRS - Universités Paris 1
RIANDEY	Benoît	INED
ROBIN	Benoît	CGT-FO
ROUAULT	Dominique	Insee - DCSRI
SALADINO	Claire	Conseil général des Hauts-de-Seine

CONSEIL NATIONAL DE L'INFORMATION STATISTIQUE

SANTELMANN	Paul	AFPA
SAVANTRE	Christine	UNSA
SIGOT	Jean-Claude	CEREQ
SIMONIN	Guillaume	Union du grand commerce centre ville (UVC)
SMYCK	Anna	Insee - DSDS
SOLIGNAC	Matthieu	INED
SPIRE	Alexis	CNRS
TAHAR	Gabriel	Université de Toulouse
TAHLIN	Michaël	Université de Stockholm
THEVENOT	Laurent	
TORTERAT	Jérémie	Insee - DR de la Réunion
VALLET	Louis-André	CNRS
VERGER	Daniel	Insee - DSDS
VEZINET	William	DHOS (Ministère de la santé)
VINCENT	François	CFE-CGC
VOLHUER	Marie	Insee - DSDS
WACH	Monique	Centre Maurice Halbwachs
WERQUIN	Patrick	OCDE
WIRTH	Heike	Université de Mannheim
WOLFF	Loup	Insee -Crest
ZANDA	Jean-Louis	Pôle emploi - Direction générale

LISTE DES EXCUSÉS :

BEGUIN	Jean-marc	Insee - DSE
CHAPTAL	Isabelle	Groupe des industrie métallurgiques - Medef
CONAN	Jean	CFE-CGC
COTIS	Jean-Philippe	Insee
DESROSIERES	GUY	Insee - DCSRI
DOLGOROUKY	Hélène	Union nationale interfédérale des oeuvres et des organismes privés sanitaires et sociaux (UNIOPSS)
EVEN	Alain	Assemblée des CESR de France
FICHAUX	Delphine	Maison des entreprises et de l'emploi
GENDRY	Arnaud	

CONSEIL NATIONAL DE L'INFORMATION STATISTIQUE

GOY	Alain	Insee - Inspection générale
KLEIN	Tristan	CAS (Premier ministre)
LAIDEBEUR	Paule	Conseil général du Nord -Direction des affaires sociales
LEMAIRE	Sylvie	SIES (Ministère de la recherche et de l'enseignement supérieur)
LIRET	Pierre	Confédération générale des Scop
LOPEZ	Alberto	CEREQ
MERLIN	Nicolas	Insee - DR AUVERGNE
MESPOULET	Martine	Université de Poitiers
PFEFFERKORN	Roland	
ROCHEX	Jean-Yves	Université de Paris 9
STECK	Philippe	Caisse nationale des allocations familiales
SUJOBERT	Bernard	Insee - DDAR
ULRICH	Valérie	DARES
SILBERMAN	Roxane	Comité de concertation pour les données en sciences humaines et sociales (CCDSHS) - Réseau Quételet

I. OUVERTURE DE LA RENCONTRE

Jean-Pierre DUPORT, Président du Conseil nationale de l'information statistique (Cnis)

En tant que Président du Cnis, je suis très heureux de vous accueillir aujourd'hui à l'occasion de cette journée de travail consacrée aux nomenclatures socioprofessionnelles internationales. Non spécialiste des nomenclatures, j'ai découvert à l'occasion de la préparation de cette réunion que ce sujet pouvait générer des conflits de personnes et le refus de certains d'être présents aujourd'hui.

Je vous remercie d'autant plus d'être parmi nous que nous devons assumer la concurrence de la présentation du rapport Stiglitz-Sen à la Sorbonne devant le Président de la République. A titre personnel, je me sentirai obligé de rejoindre cette prestigieuse université, dans la mesure où les conclusions de ce rapport seront un élément important dans le programme de travail du Cnis.

La gouvernance du service statistique public en France vient d'être refondé. Le rôle de coordinateur de l'expression de la demande sociale alloué Cnis a été réaffirmé et approfondi. D'un point de vue très immodeste, l'une des expressions les plus importantes de cette modification est la transformation du vice-président en président à part entière. Le Cnis n'est donc plus présidé par le Ministre en charge de l'Économie, mais par une personnalité ayant reçu l'aval du Bureau du Cnis.

Je suis particulièrement heureux d'ouvrir cette première rencontre du nouveau Cnis sur le sujet des nomenclatures socioprofessionnelles, si importantes pour les utilisateurs de la statistique publique. Votre présence si nombreuse aujourd'hui confirme la justesse de cette appréciation.

Je suis également heureux d'ouvrir cette première rencontre en présence d'éminents collègues européens. Je remercie vivement Michel Glaude, Directeur de la Qualité, de la méthodologie et des systèmes d'information d'Eurostat d'avoir accepté la présidence de cette matinée. Je remercie également Madame Heike Wirth, Messieurs Michael Tahlin et Thomas Maloutas de venir nous donner leur point de vue de chercheurs européens sur ces nomenclatures. C'est avec un grand plaisir que j'accueille également les représentants des syndicats de salariés. Malheureusement, Monsieur Decaillon, représentant de la Confédération Européenne des Syndicats, ne pourra être présent parmi nous pour cause de grippe. Monsieur Liarokapis, pour la confédération européenne des cadres, nous expliquera ce qu'il attend d'une nomenclature sociale européenne. Bien sûr, je n'oublie pas tous les intervenants français qui nous présenteront leurs travaux et ceux qui les discuteront.

Le Cnis s'est toujours intéressé de près aux nomenclatures sociales. La nomenclature française des professions et des catégories socioprofessionnelles (PCS) permet avec bonheur depuis longtemps aux entreprises, aux organisations syndicales et patronales, aux chercheurs et aux instituts de sondage de décrire et analyser l'évolution de la société française. Elle sert de cadre aux négociations entre partenaires sociaux. Cette grille d'analyse est utilisée très couramment dans une très large gamme d'activités (emploi, conditions de travail, revenus, vie en société, opinions publiques). Cependant, nous avons de plus en plus besoin de nous comparer aux autres pays, notamment européens. C'est pourquoi il est utile que nous puissions nous mettre d'accord sur des nomenclatures européennes, voire mondiales. Celles-ci doivent pouvoir être utilisées pour de multiples usages, tant sur les professions que sur les catégories socioprofessionnelles, sans que chaque utilisateur perde pour autant sa spécificité.

De plus, les utilisateurs des statistiques publiques représentés au Cnis ont souvent mis en évidence la nécessité pour les producteurs français de statistiques de participer plus activement aux projets européens afin de mieux promouvoir les besoins nationaux. Dans son avis de moyen terme, approuvé au début de cette année, le Cnis invite d'ailleurs le service statistique public à adopter une démarche de proposition vers l'Institut Européen de Statistiques. Il souhaite connaître les projets lorsqu'ils sont en discussion et non pas uniquement après leur adoption. Le point de vue des utilisateurs sera alors mieux pris en compte.

Plusieurs avis du Cnis ont sollicité la mise en place d'un débat public sur la question de l'articulation de la nomenclature française et des nomenclatures européennes et internationales. Eurostat nous en offre ici l'occasion avec le projet de nomenclature européenne et les travaux qu'il a initiés. En effet, l'unité Marché du travail d'Eurostat a proposé aux instituts nationaux de statistique (INS) d'évaluer le projet européen de classification socio-économique ESeC (European Socioeconomic Classification). La France, avec quatre autres pays, s'est portée candidate pour examiner la pertinence de ce projet. L'Insee va présenter aujourd'hui ses propres conclusions. Je vous invite à en débattre afin de faire évoluer les propositions. En effet, cette rencontre vise à soumettre à la discussion des utilisateurs français l'état actuel des recommandations sur le projet de nomenclature européenne. Je souhaite que, par le dialogue, nous puissions recueillir les avis et les attentes de tous, même si je regrette que certains aient refusé de participer à ce dialogue.

Les recommandations que remettra l'Insee fin septembre à Eurostat gagneront ainsi en pertinence et pourront être renforcées par l'adhésion d'une grande majorité d'acteurs.

II. INTRODUCTION DE LA MATINEE

Michel GLAUDE, Directeur de la Qualité, de la méthodologie et des systèmes d'information à Eurostat

Je remercie les organisateurs de m'avoir convié à ces rencontres du Cnis. C'est avec un grand plaisir que je suis parmi vous aujourd'hui afin d'entendre les recommandations principales qui seront formulées par le Cnis sur la base des travaux de l'Insee.

Je m'intéresse depuis longtemps à la problématique des nomenclatures de catégories professionnelles. Alors Directeur des statistiques démographiques et sociales à l'Insee à la fin des années 90, j'ai pris connaissance du rapport Neyret-Faucheux, qui proposait d'améliorer la nomenclature, notamment par le biais de la création d'une catégorie d'employés qualifiés. A l'époque, le Comité de Direction de l'Insee avait souhaité ne pas faire évoluer la nomenclature dans l'attente d'une harmonisation européenne. Par la suite, en tant que Directeur des Statistiques sociales d'Eurostat, j'ai tenté de faire progresser ce projet d'harmonisation auprès des producteurs (statisticiens du Système Statistique Européen), mais aussi des utilisateurs (Directions générales opérationnelles de la Commission). En effet, il est fondamental que ces derniers comprennent bien le sens des outils mis en place par la statistique, qui permettent de mieux décrire nos sociétés, en particulier sous l'angle des inégalités.

En me fondant sur l'expérience française en la matière, j'ai beaucoup argumenté avec des collègues d'autres DG de la Commission, notamment la Direction générale de l'Emploi, afin d'indiquer que disposer d'une nomenclature des catégories socioprofessionnelles permettrait d'enrichir les possibilités de description et de suivi des inégalités au niveau européen. Cet outil pourrait être utile dans l'ensemble des domaines de la compétence de la Direction générale de l'Emploi (marché du travail, pauvreté, conditions de vie, espérance de vie...).

Je vais tenter de décrire l'état d'avancement de la démarche au niveau européen afin de mieux comprendre l'intérêt des travaux français en la matière.

1. Une dizaine d'année de travaux au niveau européen

Premier constat : La situation progresse lentement au niveau européen. Il est difficile de partager les expériences et de convaincre les 27 partenaires.

Le rapport Grais a été rédigé suite à la *task force* « harmonisation des statistiques sociales » constituée entre 1997 et 2000. Il a précédé la constitution d'un consortium réunissant universités, centres de recherche et instituts nationaux de la statistique du Royaume Uni, d'Allemagne, de la France, de l'Irlande, de l'Italie, des Pays-Bas et de la Suède, financé par le VI^{ème} programme cadre de recherche et la ligne « promouvoir la recherche de l'Union européenne en sciences humaines ». Ce consortium a proposé la nomenclature

CONSEIL NATIONAL DE L'INFORMATION STATISTIQUE

ESeC. De fin 2004 à l'été 2006, plusieurs travaux et conférences ont été organisés afin de mettre en relation les travaux académiques de ce consortium de recherche et les travaux des différents instituts nationaux de la statistique.

La nomenclature ESeC part de la classification internationale des professions (CITP), qui repose sur la qualification et la formation, mais l'enrichit en prenant en compte notamment le statut en emploi, la responsabilité d'encadrement (pour les employés) et la taille de l'établissement (pour les employeurs).

2. Situation actuelle

Après le temps de la recherche, j'ai beaucoup insisté pour que s'ouvre le temps de l'appropriation par les instituts statistiques afin d'éviter toute mauvaise interprétation. Dans ce cadre, un appel à proposition a été lancé en 2007 afin de tester cette nouvelle nomenclature. Trois groupes de tests ont été menés depuis janvier 2008, auxquels seuls quatre pays ont répondu (Bulgarie, France, Italie et Hongrie). Une partie des rapports finaux a été transmise au cours de l'été 2009. Les travaux français, dont j'ai pu vérifier la grande richesse, seront très prochainement soumis à Eurostat.

Les tests portent sur l'utilisation des différentes versions de la nomenclature CITP ; la prise en compte ou non des responsabilités d'encadrement, du statut professionnel, de la taille des établissements ; l'extension de la nomenclature aux inactifs ; la cohérence entre une version complète et une version réduite de cette nomenclature ; l'auto-déclaration ; la prise en compte de la problématique spécifique de l'utilisation de cette nomenclature au niveau des ménages ; les sources statistiques...

Pour sa part, Eurostat a pointé différents problèmes. Le premier correspond à l'intégration de ESeC dans le groupe des variables sociodémographiques dites "de base". Plus généralement, Eurostat et les directeurs de statistiques sociales des différents pays européens souhaitent porter un projet structurant relatif aux variables sociodémographiques de base. La France est entrée dans cette démarche depuis de nombreuses années dans le cadre de l'harmonisation du tableau de composition du ménage (TCM) de différentes enquêtes ménage. Ce dernier permet de recourir aux mêmes variables dans le cadre de toute enquête sociale qu'elle soit relative à la santé, à l'éducation, au patrimoine, à l'emploi... Or tel n'est pas le cas dans l'ensemble des pays de l'Union. Si ce projet aboutissait, il serait possible de générer des statistiques par sous-population à partir des données produites dans le cadre des différentes enquêtes et de procéder à des analyses multi-variées permettant de comprendre l'influence de telle ou telle variable sur les comportements. A l'heure actuelle, 16 variables de ce type ont été définies, couvrant trois sous-ensembles :

- sociodémographiques (âge, sexe, nationalité...) ;
- socioéconomiques (formation, revenu, secteur d'activité...) ;
- géographiques (région, urbanisation...)

Ces variables se déclinent selon un niveau détaillé et un niveau simplifié. Par exemple, pour compter officiellement le nombre de pauvres il faudra utiliser la version détaillée du revenu figurant dans l'enquête ERCV. En revanche, le niveau simplifié de la variable revenu (obtenu par une seule question par tranches) sera utilisé au titre de co-facteur dans le cadre de l'analyse des comportements. Ce niveau simplifié sera par exemple utilisé pour vérifier l'influence de la pauvreté sur la santé.

La question est désormais à savoir si la nomenclature ESeC doit constituer une 17^{ème} variable s'ajoutant au panel de variables socioéconomiques de base, reposant sur une version détaillée et une version simplifiée. Il convient donc d'examiner la perte d'information engendrée par l'utilisation d'une version simplifiée d'ESeC, ainsi que la charge de travail supplémentaire pour les enquêtés résultant de l'utilisation de la version détaillée.

Le deuxième problème correspond à la charge induite par l'introduction de variables additionnelles permettant de compléter le prototype, par exemple concernant les inactifs et les chômeurs.

Enfin, le troisième problème correspond à l'applicabilité du prototype ESeC aux statistiques officielles (communication envers les utilisateurs, liens avec les politiques sociales, robustesse...).

3. Prochaines étapes

Le rapport Insee sera prochainement livré à Eurostat.

La réunion annuelle des directeurs des statistiques sociales aura lieu les 24 et 25 septembre. Elle devra choisir entre implémenter l'ESeC au titre d'une co-variable au sein des enquêtes européennes et poursuivre les démarches d'expérimentation. En effet, si Eurostat a comme rôle de faire des propositions, ce sont les pays qui gardent le pouvoir de décision (au Conseil et au Parlement européens).

Par ailleurs, une journée de travail consacrée à la nomenclature CITP est programmée le 27 novembre.

Des informations complémentaires concernant le prototype ESeC sont disponibles à l'adresse publique <http://circa.europa.eu/Public/irc/dsis/ssd/library> . L'algorithme de codification d'ESeC concernant les enquêtes emploi européennes est pour sa part disponible sur demande.

4. Conclusion

Je ne suis pas un spécialiste des nomenclatures. Par ailleurs, je tiens à rappeler qu'au sein d'Eurostat, je ne suis plus responsable des statistiques sociales depuis mai 2009. Cependant, responsable de la qualité, de la méthodologie et des systèmes d'information, je reste impliqué dans le débat relatif aux nomenclatures, d'autant plus que nous travaillons de manière collégiale au sein d'Eurostat. Je suivrai donc le dossier de près, mais je n'aurai pas la responsabilité des décisions en la matière¹.

Je tiens enfin à revenir sur les conflits entre chercheurs exprimés dans le cadre de la préparation de cette Rencontre du Cnis. Cette hyper sensibilité me semble caractéristique de la situation française. Ayant rejoint Eurostat, j'ai pris mes distances avec une telle attitude. Il conviendrait de trouver un équilibre entre le souhaitable, correspondant à la mise en place d'une nomenclature presque parfaite, et le réalisable, en prenant en compte l'avis des partenaires, des autres INS, ou encore de la charge statistique pour les ménages. Je souhaite que les travaux de cette journée se déroulent dans une ambiance constructive, dans la mesure où personne n'a intérêt à développer les querelles de chapelles.

Jean-Pierre DUPORT

En l'occurrence, la sensibilité observée lors de la préparation de cette journée était britannique.

¹ Depuis cette réunion, la responsabilité de la nomenclature ESeC a été attribuée à la Direction "Qualité, Méthodologie et Systèmes d'information" dont j'ai la responsabilité.

LA CLASSIFICATION INTERNATIONALE DES PROFESSIONS ET SA MISE EN ŒUVRE EUROPEENE

I. L'ÉDITION 2008 DE LA CLASSIFICATION INTERNATIONALE DES PROFESSIONS (CITP)

Cécile BROUSSE, INSEE

Nous regrettons l'absence d'Alain Desrosières, qui doit subir une intervention chirurgicale. En effet, ce dernier avait porté, en 1982, avec Laurent Thévenot la refonte de la nomenclature des PCS alors qu'il était en poste à la Division Emploi de l'Insee. Dans l'article du courrier des statistiques qui vous a été distribué, il retrace l'histoire de la PCS, tout en montrant l'actualité. Il nous a chaleureusement soutenu à l'occasion des travaux que nous présentons aujourd'hui et nous lui souhaitons tous un prompt rétablissement.

Il convient tout d'abord de détailler les éléments caractérisant une nomenclature en listant plusieurs questions : Qui la conçoit et la documente ? Comment est-elle construite ? A quoi sert-elle ? Quelles unités classe-t-on ? Existe-t-il plusieurs niveaux d'agrégation ? Selon quelles dimensions classe-t-on les unités ? Les classes sont-elles ordonnées ?

1. La PCS et la CITP : un bref panorama

a. La PCS

La nomenclature des PCS a été conçue et est mise à jour par l'Insee, aidé des représentants des utilisateurs dans le cadre du Cnis, qui a succédé au Conseil National de la Statistique. Elle est documentée par l'Insee. Elle s'appuie sur des régulations nationales que sont le statut de la fonction publique et les conventions collectives. Cet élément en fait sa spécificité et son caractère national. Elle est négociée avec les utilisateurs.

La nomenclature des PCS sert à décrire les emplois, étudier les groupes sociaux et mesurer les inégalités économiques et sociales. Elle classe des professions, entendues comme la combinaison d'un métier (chercheur...) et d'un statut (salarié de la fonction publique...). Autre exemple, la PCS combine le métier de garagiste en détaillant le chef d'une petite entreprise et le salarié. Cet élément constitue une différence majeure avec la CITP ou le prototype ESeC.

La nomenclature PCS repose sur trois niveaux d'agrégation :

- 6 groupes professionnels relatifs aux actifs occupés (agriculteurs exploitants ; artisans, commerçants, chefs d'entreprise ; cadres et professions intellectuelles supérieures ; professions intermédiaires ; ouvriers ; employés) et 8 groupes en intégrant les inactifs (retraités, autres inactifs) ;
- 24 catégories socioprofessionnelles ;
- 486 professions (516 professions dans le cadre de la déclinaison de la PCS ESE relative aux entreprises).

Ainsi, la profession de maraîcher (1.1.1.b) est intégrée dans la catégorie socioprofessionnelle des agriculteurs sur petite exploitation (1.1), elle-même incluse dans l'ensemble des agriculteurs exploitants (1).

Au sein de la PCS, les professions sont classées selon plusieurs dimensions : le statut, la qualification, la spécialisation/le métier, le caractère public ou privé de l'employeur. Ce dernier élément constitue une spécificité française.

Les classes sont partiellement ordonnées. Les salariés sont ordonnés selon le niveau de qualification et les indépendants selon la taille de l'exploitation ou de l'entreprise. Le lien avec la régulation du marché du travail intervient dans le cadre de trois niveaux de qualification concernant les salariés du privé (cadres et ingénieurs, techniciens et agents de maîtrise, employés et ouvriers), correspondant aux trois niveaux de qualification de la fonction publique (cadre A, cadre B, cadre C). La taille de l'entreprise est déterminante, mais n'intervient qu'au niveau des catégories socioprofessionnelles.

b. La CITP

La CITP est conçue et mise à jour par le Bureau Statistique du BIT, qui siège à Genève. Cette nomenclature a été négociée à l'occasion d'une conférence regroupant, outre le Bureau Statistique du BIT, les États, représentés par les INS, ainsi que les représentants des organisations syndicales et professionnelles. Elle est documentée par le Bureau Statistique du BIT. Elle sert avant tout à réaliser des échanges d'information concernant les professions au sein des différents pays, mais peut également servir de base à l'établissement de nomenclatures nationales. Elle est, de plus, utilisée dans le cadre de l'orientation de la formation professionnelle, du placement des salariés, de l'analyse de la mortalité et de la morbidité, enfin de la comparaison internationale des structures professionnelles.

La CITP classe les professions, entendues au titre d'un ensemble de tâches. De ce fait, un garagiste sera toujours classé dans la même catégorie, quel que soit son statut en emploi (indépendant ou salarié). Il s'agit d'une différence sensible avec la nomenclature des PCS. L'édition 2008 de la CITP comprend dix grands groupes. Elle repose sur quatre niveaux d'agrégation (10 grands groupes, 43 sous-grands groupes, 128 sous-groupes, 436 groupes de base). A titre d'exemple, les techniciens (3.1.1) sont classés dans le sous-grand groupe des professions intermédiaires des sciences et techniques (3.1) qui relève du grand groupe des professions intermédiaires (3).

Les professions sont classées selon la spécialisation (métiers de l'agriculture, métiers de l'industrie...) et le niveau de qualification requis par la profession. Les militaires et les managers sont les deux seuls groupes n'étant pas reliés aux autres par le biais du niveau de classification. Cette journée permettra de revenir sur la situation des managers, qui peut poser problème. Le grand groupe 9 correspond aux professions demandant un niveau de formation qui n'est pas supérieur à la fin de l'enseignement primaire. Les grands groupes 4, 5, 6, 7 et 8 correspondent à un niveau de qualification correspondant à l'enseignement secondaire, dont l'enseignement technique court. Le grand groupe 3 correspond aux formations Bac+3 hors grade universitaire. Enfin, le grand groupe des professions intellectuelles et scientifiques correspond aux formations Bac+4 et au-delà, correspondant grossièrement au niveau cadre en France.

2. La rénovation de la CITP en 2008

L'édition 2008 de la CITP prend mieux en compte les qualifications. C'est pourquoi j'ai tendance à être bien moins critique à son égard que nous l'étions à l'égard de la version de 1988. L'édition 2008 modifie et améliore les intitulés des grands groupes. Ainsi, le grand groupe 1 ne va plus être intitulé « membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique... », mais « Dirigeants, cadres supérieurs et gérants ». Par ailleurs, les commerçants passent du grand groupe 1 au grand groupe 5 « Personnels de services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs ». Les « employés et ouvriers non-qualifiés » sont désormais des « professions élémentaires ». Cette dernière évolution facilite les traductions, mais engendre un changement d'optique. Autre évolution, alors que les agriculteurs étaient auparavant identifiés aux « managers », ce qui posait problème dans les pays sous-développés, ils relèvent désormais d'une classe 6 spécifique. A titre anecdotique, la France a défendu la création d'un groupe de base « chefs cuisiniers », alors que les Suédois ont plaidé pour les « designer » et les Russes pour les « décorateurs d'opéra ».

Surtout, l'édition 2008 introduit la notion de superviseurs. En effet, l'édition 1988 de la CITP intégrait les chefs d'équipes dans la même classe que les personnes qu'ils encadraient, alors que dans de nombreuses nomenclatures internationales les contremaîtres et les agents de maîtrise étaient classés au titre des professions intermédiaires. Le BIT a désormais placé les encadrants hors des classes d'ouvriers et d'employés, mais uniquement concernant le secteur industriel et le travail administratif.

CONSEIL NATIONAL DE L'INFORMATION STATISTIQUE

3. L'harmonisation de la CITP 2008 au plan européen : une étape nécessaire

Je plaide pour une interprétation commune de la CITP au niveau européen. Dans un premier temps, j'ai souligné les nombreuses indéterminations au sein de la CITP. Désormais, je me félicite de ces marges de manœuvre, à conditions que ces dernières soient appréhendées d'une manière identique au niveau européen. Parmi ces indéterminations figurent :

- le passage des statuts d'artisan et de commerçant au statut de directeur d'entreprise,
- la distinction entre ouvriers qualifiés et ouvriers non-qualifiés,
- l'identification des chefs d'équipe qui constituent une nouvelle catégorie.

II. LES DIRIGEANTS (« MANAGERS ») ET LES CHEFS D'EQUIPE (« SUPERVISORS ») : DES CATEGORIES A HARMONISER AU PLAN EUROPEEN ?

Loup WOLFF, Laboratoire de sociologie quantitative, Centre de recherche en économie et statistique (Crest) de l'Insee

Je vais évoquer la valeur ajoutée apportée par une meilleure prise en compte de la supervision au sein de la version 2008 de la CITP et du prototype ESeC.

1. La supervision et les nomenclatures internationales

La supervision est devenue une variable importante au sein de deux nomenclatures internationales de premier plan. Dans le cadre de la CITP, ce critère est mobilisé ponctuellement au sein de certains domaines d'activité afin d'identifier le groupe spécifique des « superviseurs » au sein des mines, des industries manufacturières, du commerce, du travail de bureau, des services de nettoyage. Ce critère est encore plus fortement mobilisé par le prototype ESeC, en particulier concernant les travailleurs semi ou non-qualifiés.

Une étude de Bauer, Muller, Pollak, Weiss et Wirth² démontre une grande disparité concernant la formulation de la supervision au sein des *labor force survey* (LFS) européennes :

- en Allemagne, la question est : « Dans votre emploi principal, êtes-vous dans une position d'encadrement ? » ;
- en France : « Avez-vous un ou plusieurs salariés sous vos ordres ou votre autorité ? »
- en Italie : « L'enquête a-t-il la responsabilité de coordonner le travail d'autres salariés ? »
- au Royaume-Uni, la question est : « Dans votre travail, êtes-vous formellement responsable de superviser le travail d'autres salariés ? »
- en Espagne, la supervision apparaît dans une liste de questions relatives au type d'emploi occupé.

Concernant le codage de cette variable, les différentes recommandations démontrent également une grande diversité des approches. Ainsi, le consortium de recherche ESeC considère que seuls les salariés ayant la responsabilité de trois subordonnés au moins sont des superviseurs. Plus précisément, cette définition intervient uniquement dans la version complète de la nomenclature. Les recommandations d'Eurostat concernant la *labor force survey* font reposer la supervision sur un mandat formel octroyé à un salarié, se rapprochant de la définition utilisée au Royaume Uni. Dans le cadre de la nomenclature CITP, le BIT évoque

² Müller W., Wirth H., Bauer G., Weiss F., 2007, Entwicklung einer Europäischen Sozioökonomischen Klassifikation, Statistisches Bundesamt, *Wirtschaft und Statistik*, N° 5.

la supervision uniquement dans certains domaines d'activité et considère que la supervision doit être la tâche principale de l'enquête.

Enfin, de nombreuses enquêtes font reposer la supervision sur l'existence d'une autorité sur d'autres salariés. La France utilise sans doute cette notion afin de s'inscrire dans des séries assez longues sur ce sujet. Par ailleurs, le terme de supervision est un anglicisme qui n'est pas toujours bien perçu par les enquêtés.

L'Insee a mis en place un dispositif expérimental permettant de tester les différentes formulations de la supervision et de préciser le contenu des tâches de supervision. Dans ce cadre, il apparaît que la mesure du phénomène de supervision est très sensible à la formulation de la question utilisée pour le cerner, ainsi qu'à sa définition. La définition du BIT est la plus restrictive, puisque seuls 7,2 % des actifs occupés exercent une fonction de supervision ainsi définie. La définition du consortium ESeC permet pour sa part d'identifier 19,4 % des actifs occupés. Les définitions proposées par Eurostat et par la France permettent d'inclure dans cette catégorie plus de 30 % des actifs occupés.

2. Hétérogénéité des superviseurs

La variabilité constatée dans le cadre du dispositif expérimental de l'Insee s'explique par le fait que les superviseurs ne constituent pas une population homogène clairement identifiable. L'analyse multivariée de l'Insee reposait sur les tâches occupées au quotidien (préciser aux subordonnés les tâches à accomplir, indiquer aux subordonnés comment s'y prendre, évaluer les résultats des subordonnés, prendre des sanctions disciplinaires, augmenter les salaires ou les primes, définir les orientations principales dans l'entreprise) et vérifiait si l'enquête pouvait agir seul ou en concertation avec des collègues ou des supérieurs.

L'analyse de la combinaison de ces tâches permet d'identifier quatre types de superviseurs (le nom de chaque catégorie a été créé pour l'occasion) :

- les « gouvernants », qui peuvent seuls décider de la stratégie de l'entreprise, des sanctions disciplinaires, des salaires et des primes ;
- les « directeurs », qui peuvent seuls définir les tâches de travail de leurs subordonnés, leur dire comment le faire et évaluer leur travail ;
- les « chefs d'équipe », qui ont des responsabilités hiérarchiques, mais ne peuvent les exercer seuls ;
- les « moniteurs », qui jouent simplement un rôle dans l'organisation du travail et le contrôle de la qualité du travail de leurs collègues.

Ces différents types de superviseurs se projettent assez bien dans les groupes socioprofessionnels de la PCS ou de la CITP 2008. Les « gouvernants » sont souvent des chefs d'entreprise et des indépendants, les « directeurs » sont fréquemment des cadres supérieurs, les « chefs d'équipe » des cadres de proximité ou des professions intermédiaires, enfin les « moniteurs » des ouvriers ou des employés qualifiés. Le recoupement avec les diplômes correspond à ce que l'on attend d'un point de vue intuitif. Cependant, la correspondance n'est pas parfaite. Ainsi, des cadres de grandes entreprises peuvent être classés parmi les « gouvernants » et des employés ou des ouvriers parmi les « chefs d'équipe » ou les « directeurs ».

Il ressort de cette étude que le critère de supervision permet de capter la hiérarchie au sein des entreprises. Les analyses démontrent néanmoins également la difficulté d'une mesure objectivée et univoque d'un phénomène apparaissant largement multi-dimensionnel et complexe. En effet, les différentes catégories de superviseurs ne répondent pas de la même façon aux différentes formulations examinées.

3. Conclusion

La notion de supervision parle aux enquêtés. Cependant, un examen des tâches assumées révèle la grande diversité de ces superviseurs. Enfin, les résultats de l'enquête témoignent d'une grande sensibilité des

réponses au vocable utilisé et au concept. Ces travaux soulignent la nécessité de s'entendre au niveau international sur une définition harmonisée de la supervision sur laquelle un travail de réflexion devra être mené.

Plus généralement, ce débat éclaire la manière dont les nomenclatures sont construites au niveau international. Ainsi, dans son prochain ouvrage *Social class in Europe*, David Rose, qui a malheureusement refusé d'assister à cette journée, fait la distinction entre une approche *etic* et une approche *emic*. La première met en œuvre des modèles théoriques applicables à tous les contextes. La seconde est encadrée dans les valeurs indigènes d'une société donnée. Le critère de supervision a été mobilisé dans le cadre d'une approche *etic*, notamment dans la nomenclature ESeC. Certains souhaitent faire jouer à cette notion le rôle d'une caractéristique fournissant un caractère universel à une nomenclature. Or les travaux menés démontrent que la supervision est une notion restant à définir et à négocier au niveau international, notamment au niveau européen.

Michel GLAUDE

Je retrouve dans cette présentation la qualité du système de statistique français, qui présente des propositions sur la base de travaux de tests et d'analyses.

III. DISCUTANT

Heike WIRTH, Université de Mannheim

Les classifications internationales ont pour premier objet de faciliter les comparaisons internationales et d'assurer la comparabilité entre les différents pays. La CITP et le prototype ESeC reposent sur le principe d'une règle « *one size fits all* ». Elles ne permettent pas de mettre en avant des conditions nationales spécifiques et ne peuvent pas entrer en compétition avec des classifications nationales. Ainsi, la CITP et l'ESeC ne peuvent se substituer à la PCS pour examiner un point spécifique du marché du travail français.

Cependant, tout comme les classifications nationales, les comparaisons internationales doivent satisfaire certaines exigences. Notamment, les indicateurs et les critères utilisés pour opérer ces classifications doivent être définis, reproductibles et avoir un sens dans un contexte national. Les présentations de Cécile Brousse et Loup Wolff insistent sur l'intérêt général en pointant les ambiguïtés du concept de supervision.

Le concept de supervision est pourtant important dans un contexte international. Tout d'abord, il joue un rôle essentiel dans le cadre de la CITP 2008 et de l'ESeC, ainsi que dans de nombreuses enquêtes (enquête sur la force de travail (LFS), statistiques relatives aux revenus et aux conditions de vie,...). Il est également utilisé par Eurostat. Cependant, ce concept est peu approfondi ou examiné dans le cadre de la littérature. Par ailleurs, la répartition des populations d'employés devrait être précisée dans les pays où le marché du travail n'est pas structuré selon le concept de supervision. Ce dernier ne peut donc pas être considéré comme une spécificité d'un pays donné.

Cependant, l'étude de Loup Wolff démontre que ce concept peut couvrir des définitions très différentes. Tout d'abord, plus la question est générale, plus la proportion de salariés identifiés comme superviseurs est importante. La comparabilité des résultats reposant sur le concept de supervision est donc sujette à caution. La solution pourrait consister à choisir des formulations de questions identiques. Toutefois, les réponses dépendront de la compréhension de la notion de supervision par les enquêtés.

Lorsque la population de superviseurs est mesurée dans le cadre d'une auto-évaluation, cinq catégories peuvent être identifiées selon le degré d'autonomie et les tâches effectuées :

- les « gouverneurs », avec, d'une part, ceux qui exercent des fonctions de responsabilités sur d'autres personnels et, d'autre part, ceux qui interviennent ou non dans la planification stratégique (ce qui constitue de ce fait deux catégories distinctes) ;
- les « directeurs », qui exercent d'autres responsabilités fonctionnelles ;
- les « chefs d'équipe », qui exercent également des responsabilités fonctionnelles, mais dans un cadre moins autonome ;

CONSEIL NATIONAL DE L'INFORMATION STATISTIQUE

- les « contrôleurs », qui représentent la moitié des superviseurs bien qu'ils ne réalisent pas des tâches typiques des superviseurs.

Dans la plupart des pays, quelle que soit la formulation de la question, les personnes classées dans les cinq catégories sont considérées comme des superviseurs. A mes yeux, nous devrions recommander au BIT et à Eurostat de fonder la définition de la supervision sur les responsabilités fonctionnelles et personnelles afin de réduire le flou sur la notion d'encadrement et d'améliorer la comparabilité entre pays.

Il convient aussi de se demander si, dans le cas où une supervision est définie selon les tâches accomplies, ces responsabilités doivent être mentionnées dans le contrat. Se pose également la question de savoir si « être autorisé à donner des ordres à d'autres employés » est équivalent à « être explicitement identifié comme superviseur ». Ces deux notions sont équivalentes en France, mais pas en Allemagne. En effet, dans ce pays, 32 % de la population active indiquent être le supérieur immédiat d'autres employés, mais 66 % reconnaissent être autorisés à donner des directives fonctionnelles à d'autres employés.

Une autre question consisterait à savoir pourquoi les superviseurs appartenant aux catégories 7, 8 et 9 du prototype sont traités différemment des superviseurs appartenant à la catégorie 3, alors que les tâches réalisées sont relativement semblables. En Allemagne, nous distinguons les cols bleus, les cols blancs et les fonctionnaires en fonction de leur qualification, mais nous disposons également d'une autre hiérarchie fondée sur les responsabilités de supervision confiées ou non aux personnes. Bien évidemment, le pourcentage de cols bleus non-qualifiés ayant une fonction de supervision sera inférieur au pourcentage enregistré dans les autres catégories. Il est possible qu'une personne ait une position plus proéminente parmi ses collègues, cependant cet élément ne justifie pas à mes yeux de placer un col bleu non-qualifié ayant une fonction de supervision dans la même catégorie que des *social work associate professional* même si les deux ont des fonctions de supervision.

Je considère donc que le concept de supervision ne doit pas constituer le critère unique pour affecter une personne dans une catégorie socioprofessionnelle, d'autant plus que des incertitudes persistent sur la mesure du critère de supervision. Ce dernier élément engendre en effet des différences quant aux résultats obtenus dans les différents pays. Une définition reposant sur les tâches, mentionnée par Loup Wolff, constitue une démarche intéressante. Cependant, il reste à indiquer les tâches prises en compte, ainsi que le niveau d'autonomie dans l'exercice de ces tâches. Il convient également de préciser si autoriser et donner des ordres a le même sens dans les différents pays et si une définition fondée sur les tâches pourrait être opérationnelle à partir des différentes bases de données.

IV. DEBAT

Guy BURGEL, géographe, Université de Nanterre

Je suis très sensible au caractère pédagogique de l'exposé de Cécile Brousse. A titre personnel, j'appelle de mes vœux une nomenclature permettant des comparaisons au niveau européen, voire international. En effet, lorsque j'ai rédigé une *Histoire de l'Europe urbaine de 1950 à 2000*, j'ai dû renoncer à réaliser une comparaison entre grandes agglomérations faute de nomenclature pertinente. Cependant, à mes yeux, la difficulté ne concerne pas le classement de telle ou telle catégorie, qui par définition pose problème dans toute classification, mais le fait que la CITP repose sur un principe fondateur « analytique », très différent des catégories socioprofessionnelles utilisées par la PCS.

Denise PUMAIN

Qui a imposé la catégorie de superviseur, qui semble faire débat ? Par ailleurs, je me demande si généraliser la CITP ne participe pas à une remise en cause des notions de fonction publique et service public au niveau européen.

Michel BOISSONNAT, Observatoire des Métiers de l'hôtellerie et de la restauration

Dans les secteurs comprenant de nombreuses TPE, la fonction de chef d'entreprise est souvent confondue avec le métier préexistant. C'est par exemple le cas lorsqu'un cuisinier se met à son compte en achetant un restaurant. Peut-on envisager une évolution des nomenclatures afin de dissocier le savoir-faire de la fonction ?

Cécile BROUSSE

Je regrette de ne pas avoir pu développer ma présentation de la CITP. J'aurais ainsi pu rassurer certains intervenants. Ainsi, il convient de préciser que l'objectif ne consiste pas à remplacer la PCS par la CITP. Simplement, j'ai présenté la CITP car il s'agit d'une variable obligatoire dans de nombreuses enquêtes. Par ailleurs, il est nécessaire de connaître la CITP pour comprendre l'exposé sur le prototype ESeC. Enfin, nous proposerons en fin de journée une nomenclature socio-économique intégrant différents éléments utiles pour l'analyse de la société (distinction entre les statuts d'indépendant et de salariés, distinction entre les domaines d'activité...) et construite sur la base de la CITP.

Concernant la deuxième question, il est exact que le caractère privé ou public de l'employeur n'apparaît pas dans la CITP 2008. La raison est que cette nomenclature est utilisée pour réaliser des comparaisons entre l'ensemble des pays du monde, qui par définition relèvent de régimes politiques et économiques très différents. En revanche, la version européenne de la CITP 1988 comprenait trois catégories spécifiques pour les agents de la fonction publique qui ne pouvaient pas être classés ailleurs. Toutefois, les pays européens utilisaient diversement cette option.

Enfin, concernant la troisième question, il est exact que les hôteliers, tout comme les agriculteurs et les commerçants, étaient considérés comme des managers à part entière dans la CITP 1988. Nous avons œuvré au sein du BIT pour que les hôteliers ne soient plus intégrés aux autres managers, mais aux métiers de la vente. Malheureusement, nous n'avons pas obtenu gain de cause concernant les hôteliers, alors que nos demandes relatives aux commerçants et aux agriculteurs ont abouti. Or conserver la trace des métiers est très utile pour l'analyse des parcours professionnels, mais aussi pour l'examen des revenus et des conditions de travail.

Loup WOLFF

La construction d'une nomenclature internationale constitue un moment passionnant, mais douloureux, car une telle démarche implique de s'accorder avec d'autres contextes. Si Alain Desrosières était présent aujourd'hui, il pourrait rappeler que la construction de statistiques est intimement liée à l'existence d'un État et de normes conventionnelles partagées. Au niveau mondial ou européen, les normes sur lesquelles se construit une nomenclature sont bien moins importantes. C'est pourquoi l'élaboration d'une classification synthétique se donnant pour objectif de résumer en quelques traits des données très variables au sein d'un pays ou entre pays constitue un exercice extrêmement difficile. Nous ne pouvons que souhaiter que la concertation relative aux concepts utilisés pour construire ces nomenclatures se poursuive.

Par ailleurs, le critère de supervision s'est imposé pour diverses raisons. Devant la difficulté à trouver des normes communément partagées, certains ont souhaité fonder la nomenclature sur des principes théoriques. Sans doute cette logique a-t-elle prévalu lors de l'établissement du prototype ESeC. Dans le cadre de la CITP, la supervision est apparue comme un critère pertinent. Les études que j'ai faites démontrent qu'il ne s'agit pas d'un critère à négliger dans la recherche d'infractuosités dans la muraille de la réalité. Il fait néanmoins l'objet de discussions au niveau international.

Heike WIRTH

Je ne sais pas qui a introduit le concept de supervision qui est apparu dès 1969. A l'origine, ce concept était utilisé dans le cadre des recherches relatives aux inégalités sociales.

Michel GLAUDE

Malgré les difficultés mentionnées au cours du débat (termes ayant des significations différentes selon les contextes, impact des différentes manières de poser une question...), je retiens que cette notion de supervision a du sens. Il convient simplement d'avoir conscience que, dans le cadre de l'élaboration d'un dispositif européen, il existe un temps pour élaborer, un temps pour décider et un temps pour améliorer. Décider ne représente que la moitié du travail. Cependant, il est indispensable de décider afin de progresser. Des débats identiques ont émaillés l'histoire des statistiques relatives au chômage ou à l'indice des prix.

LE PROJET EUROPEEN DE CLASSIFICATION SOCIOECONOMIQUE (ESeC)

I. LE PROTOTYPE PROPOSE PAR LE CONSORTIUM ESeC EN 2006 : UNE CLASSIFICATION BASÉE SUR LES RELATIONS D'EMPLOI

Michel GLAUDE

Il revient à Annick Kieffer de présenter le prototype proposé par les membres du consortium ESeC qui, pour des raisons complexes, n'ont pas souhaité participer à ce colloque.

Annick KIEFFER, Centre Maurice Halbwachs, CNRS

Il me revient effectivement l'exercice délicat de présenter le prototype à la place de ses concepteurs. Le précédent débat ayant déjà permis d'évoquer certains sujets, je ne présenterai qu'une partie de l'exposé que j'ai préparé.

1. En amont d'ESeC, catégories sociales ou échelles continues

La proposition visant à élaborer une nomenclature susceptible d'être utilisée au niveau européen a été faite à une équipe britannique. Ce choix n'est pas anodin. En effet, David Rose et Peter Elias avaient déjà introduit en Grande Bretagne une nomenclature proche du prototype ESeC.

La Grande Bretagne dispose d'une longue tradition de nomenclature de classes. Dès 1841, des questions relatives aux professions ont été introduites dans le recensement. En 1911, une nomenclature de classe a été élaborée. Toutefois, ce pays n'a pas de nomenclature unique de classe sociale. Il convient également de prendre en compte le fait que de nombreux pays européens ne disposent d'aucune classification de classes sociales. De plus, peu de pays disposaient d'une compétence identique à celle que pouvaient proposer les Britanniques.

Il faut aussi garder à l'esprit le débat très vif qui s'est déroulé en Angleterre sur la conception de la société. Certains estiment que les individus se rangent selon une échelle ordonnée et qu'il n'est pas possible de distinguer des groupes sociaux expliquant certaines inégalités dans la société. D'autres considèrent que les représentations et les comportements des individus sont largement déterminés par leur position sur le marché du travail. A partir des années 70, John Goldthorpe a profondément renouvelé le débat relatif aux classes sociales. Selon lui, les groupes sociaux sont caractérisés par la présence d'individus comparables :

- du point de vue de leur niveau de revenu, de leur degré de sécurité économique et de leurs perspectives de carrière ;
- quant à la position dans le système d'autorité et de contrôle intervenant dans le processus de production.

La notion de superviseur est née dans ce contexte. La classification évoluera au fil des travaux d'un groupe examinant la mobilité intergénérationnelle au sein de multiples pays. Cette expérience a fait de cette nomenclature un candidat à une nomenclature européenne.

2. Les fondements conceptuels : la relation d'emploi

John Goldthorpe fait de la relation d'emploi le concept central permettant d'établir le lien entre les emplois occupés et la position sociale occupée. Il distingue :

- les employeurs, qui achètent le travail d'autres personnes contre un salaire et qui exercent une autorité et un contrôle sur ces dernières ;
- les indépendants, qui n'achètent pas la force de travail d'autrui et qui ne vendent pas la leur ;
- les salariés, qui vendent leur travail contre une rémunération et dont la relation à l'employeur est caractérisée par un lien de subordination.

John Goldthorpe s'appuie également sur le degré de difficulté dans le contrôle du travail que les salariés doivent réaliser, ainsi que sur le degré de spécificité des ressources humaines, c'est-à-dire indirectement sur le coût de la main d'œuvre pour l'employeur.

La nomenclature repose aussi sur une distinction entre :

- la relation de travail (*labour contract*), qui se caractérise par l'échange d'une certaine quantité de travail contre un salaire en fonction du temps de travail ou de la quantité de marchandise produite, et qui engendre un faible degré de sécurité en terme d'emploi ;
- la relation de service (*service relationship*), dans laquelle les salariés servent leur organisation en échange d'une rémunération comprenant le salaire et les avantages en nature, mais également l'anticipation de certains avantages futurs (progression de carrière, sécurité de l'emploi, garantie durant la retraite...).

Il existe une forte correspondance entre la nomenclature de John Goldthorpe et la nomenclature ESeC.

3. Description de la nomenclature ESeC

La nomenclature ESeC comprend neuf classes :

- La classe 1 (*the higher salariat*) regroupe les patrons d'entreprises de dix salariés et plus, dont l'activité implique un degré d'exercice de l'autorité comparable à celui des cadres dirigeants des entreprises ; les professions libérales partageant avec les précédents le même degré de contrôle de leur situation sur le marché du travail ; les cadres dirigeants des entreprises et de la fonction publique. Leurs types de contrats sont caractérisés par une relation de service pure du fait de la délégation d'autorité dont ils disposent.
- La classe 2 (*the lower salariat*) regroupe les catégories intermédiaires telles que, les membres des professions libérales dont les compétences sont plus aisément transférables et moins spécifiques (enseignants, professionnels de la santé), cadres intermédiaires et les techniciens supérieurs dont la spécificité de leurs compétences est élevée, utilisation de connaissances particulières, leur travail est surveillé de manière plus régulière. Leur type de contrat est caractérisée comme une relation de service modifiée.
- Dans la classe 3 (*higher grade white collar workers*) se situent les salariés qui ne présentent pas de spécificités de compétence élevées, mais présentent des difficultés d'encadrement. Il s'agit d'employés ou d'assistants. Leurs types de contrats sont caractérisés par une relation d'emploi mixte.
- Les classes 4 et 5 (*petite bourgeoisie or independents*) sont celles des employeurs de moins de dix salariés (classe 4) et des petits agriculteurs (classe 5).
- La classe 6 (*higher grade blue collar worker*) regroupe les *supervisors* et les *lower technicians* disposant de compétences spécifiques et d'une bonne connaissance des besoins de l'entreprise et de son organisation. Cette classe se caractérise par une relation d'emploi mixte.

- Dans la classe 7 (*lower grade white collar workers*), il y a des cols blancs ne soulevant pas de problème particulier en matière de surveillance et de disposant pas de compétences spécifiques. On observe une dégradation des conditions de travail de ces derniers.
- La classe 8 (*skilled workers*) regroupe des ouvriers qualifiés. Les employeurs rencontrent des difficultés en termes de formation et de renouvellement de cette main d'œuvre. De ce fait, les ouvriers qualifiés bénéficient d'un certain nombre d'avantages et d'une plus grande sécurité de l'emploi.
- La classe 9 (*semi skilled & unskilled workers*), qui regroupe les ouvriers et les employés de service les moins qualifiés, payés à la pièce et dont la quantité et la qualité de travail sont aisément contrôlables. En anglais, ils sont considérés comme exerçant des *routines occupations*.

Une dixième catégorie couvre les personnes n'ayant jamais travaillé et en recherche d'un emploi.

4. Informations nécessaires pour construire ESeC

L'*User guide* du prototype ESeC précise que la position d'un individu est issue du croisement de la profession exercée au sein d'un sous-groupe de la CITP 2008, du statut professionnel et de la taille de l'établissement (plus ou moins dix salariés). La notion de *supervisor* permet d'identifier les salariés dont la fonction principale consiste à encadrer le travail d'autres salariés. La détermination du statut interviendra en soumettant l'individu à un questionnaire reposant sur des questions binaires.

David Rose est conscient des problèmes posés par la version actuelle de la nomenclature. C'est pourquoi il propose de remplacer la question « Avez-vous des responsabilités formelles de superviseur dans votre travail ? » par « Dans votre travail, la supervision est-elle votre tâche principale ? ». Cependant, cette nouvelle question soulève d'autres problèmes, dans la mesure où elle ne précise pas si la tâche principale renvoie au temps de travail du salarié ou aux dispositions figurant dans son contrat de travail. Il observe également des diversités de pratique, une inflation des intitulés de profession, des difficultés à classer les managers, enfin la difficulté pour les pays disposant d'une nomenclature nationale d'utiliser la CITP.

5. Diffusion d'ESeC

La classification ESeC est déjà utilisée par un grand nombre de chercheurs travaillant dans le domaine de la pauvreté, de l'emploi ou du chômage. Elle leur donne satisfaction. En France, deux enquêtes de l'Insee (enquête sur les conditions de travail de 2005 et enquête formation, qualifications professionnelles de 2003) ont intégré des questions relatives à la fonction d'encadrement (avez-vous un ou plusieurs salariés sous votre autorité et combien ?).

Il est possible de construire ESeC de deux manières. La première est élaborée à partir de la variable CITP construite en utilisant la profession à quatre chiffres, de la NAF, de la taille de l'entreprise et des questions relatives à l'encadrement. La seconde s'appuie principalement sur la PCS à deux chiffres. Au final, les différences ne sont pas très importantes, excepté pour la catégorie des *routines workers*.

Au final, outre les problèmes engendrés par la notion de *supervisor*, l'application d'ESeC en France et dans d'autres pays se heurte à l'absence de prise en compte de la qualification et des négociations collectives précisant la classification des salariés. Une autre question concerne la prise en compte de la notion de *labour contract*. Une autre critique porte sur l'existence d'une seule version à un chiffre, alors que disposer de niveaux emboîtés permettrait de tenir compte des spécificités nationales. Enfin, au niveau méthodologique, le passage par la CITP peut engendrer des pertes d'information : la comparaison avec la méthode proposée par Louis-André Vallet conduit à considérer que la PCS capte déjà une partie importante de l'information requise pour construire ESeC.

Pour en savoir plus, je vous invite à lire *Social class in Europe, an introduction to the European socio-economic classification*, l'ouvrage de D. Rose et E. Harrison dont la sortie est programmée à l'automne.

II. LE PROTOTYPE ESeC, REFLET DES QUALIFICATIONS OU DES RELATIONS D'EMPLOI ?

Michael TAHLIN, Université de Stockholm

Je souhaite évoquer la relation entre théorie et recherche empirique concernant les catégories sociales. Je tiens à préciser d'emblée que je ne critique pas la conception empirique sur laquelle est fondé le prototype ESeC. Le problème est que la théorie soutenant ce prototype ne concorde pas avec les données empiriques. Elle semble donc erronée.

1. Inégalité et marché

La théorie sous-jacente au prototype ESeC ou au schéma EGP³ appartient à une famille de pensée qui considère que les inégalités résultent d'un mauvais fonctionnement des mécanismes du marché, et non du marché lui-même. Cette théorie assume néanmoins le fait que le marché « pur » ne permet pas une égalité parfaite, dans la mesure où il s'agit d'une sorte d'état primitif de la nature qui génère la guerre de tous contre tous. Parmi les membres de cette famille de pensée figure Sorensen, mais aussi Hall, Soskice et Iversen, auteurs de la théorie des différentes variétés du capitalisme, ou encore Grusky, auteur de la théorie des micro-classes. Cette famille de pensée puise ses racines dans la distinction opérée par Marx et Coase entre l'anarchie du marché et l'ordre constaté au sein de l'entreprise, dont la distinction de Williamson entre marché et hiérarchie constitue le plus récent équivalent. Les sociologues estiment peut-être que leurs compétences spécifiques résident dans l'analyse du non-marché (l'ordre social), laissant l'analyse du marché aux économistes.

Dans le cadre de la théorie ESeC, la distinction entre marché et non-marché se reflète dans deux catégories fondamentales de relation d'emploi : le contrat de travail et la relation de service. Cette distinction repose sur le contraste entre deux types de dépendances entre employeurs et employés :

- l'indépendance réciproque dans le cadre du contrat de travail et du marché ;
- la dépendance réciproque dans le cadre d'une relation de service et du non-marché.

Cette famille de pensée, reposant sur la distinction entre relations de marché et de non-marché, est faible au niveau empirique pour expliquer les inégalités. Tout d'abord, la dépendance symétrique est moins importante que la dépendance asymétrique comme cause d'inégalité, dans la mesure où la dépendance asymétrique est l'expression d'une différence de pouvoir entre parties inégales, alors que la dépendance symétrique induit une égalité de pouvoir. Par ailleurs, si la dépendance asymétrique est un état d'inégalité entre offre et demande, le principal moteur de l'inégalité est la productivité, mesurée de manière imparfaite par les qualifications. La sociologie de l'inégalité devrait donc se limiter à examiner le fonctionnement du marché (différences de productivité...), et non analyser les écarts par rapport au marché. En effet, si la science économique voit la productivité comme une caractéristique des individus, la sociologie peut analyser la concordance entre les individus et leurs emplois.

2. Les preuves empiriques

L'une des mesures de la dépendance consiste à examiner la capacité des employeurs et des employés à remplacer leur interlocuteur. Il existe quatre états :

- le marché, qui se caractérise par une indépendance réciproque
- *the attachment*, caractérisé par une dépendance réciproque,
- la domination de l'employeur ;
- la domination de l'employé.

³ Il s'agit de la catégorisation en classe élaborée par R. Erikson, J. Goldthorpe et L. Portocarerro (1979).

Mon étude reposant sur les données suédoises, publiée dans *The European social revue*, démontre que les différences de classes sont plus importantes dans le cadre de relations asymétriques. Se fonder sur la distinction entre indépendance symétrique et dépendance symétrique ne permet pas de mettre en évidence les inégalités.

Il convient également de tenir compte de la compétence requise pour un emploi : tout d'abord, le niveau d'étude exigé pour l'emploi occupé, et aussi les exigences relatives à la position, qui ne sont pas liées à la formation de l'employé. En pratique, il existe un certain nombre de divergences entre les exigences de l'emploi et le niveau de qualification des travailleurs. Enfin, il importe de prendre en compte l'impact du niveau de qualification sur la rémunération.

Au final, les relations de dépendance réciproques entre travailleurs et employeurs s'avèrent être sans importance dans un contexte de classe, qu'il s'agisse de dépendance symétrique ou de dépendance asymétrique. En revanche, la principale source d'avantages de classe pour les employés est le volet « compétence spécialisée » de l'emploi.

Ces analyses ont récemment été étendues en examinant les données de onze pays européens (Suède, France, Allemagne, Royaume-Uni, Espagne, Danemark, Norvège, Finlande, Autriche, Suisse, Pays-Bas). Les résultats empiriques, basés sur les données du sondage social européen de 2004, montrent que la classe explique une très large proportion des variations des salaires, et que les compétences requises ont une part bien plus importante que les autres facteurs dans la relation classe/salaire. En réalité, l'association empirique entre d'une part, classe, prestige professionnel et salaire, et d'autre part entre autorité, autonomie et rareté, est presque entièrement due à la variation de l'élément de compétence d'un emploi à l'autre. Ces constatations sont fortement similaires dans les onze pays étudiés. Les théories de classes existantes, sous-jacentes à l'ESeC et à l'EGP, de même que le modèle de classe de Wright⁴, devraient être revus. Les résultats empiriques sont pertinents, mais ne mesurent pas ce que la théorie prévoit.

Michel GLAUDE

Je vous remercie de cette présentation conceptuelle. Il est dommage que les promoteurs du prototype ESeC ne soient pas présents pour répondre à vos travaux.

III. LE PROTOTYPE ESeC EST-IL ADAPTE AUX PAYS DU SUD ET DE L'EST DE L'UNION EUROPEENNE ?

Thomas MALOUTAS, Institut de Sociologie urbaine et rurale, Centre national pour la Recherche sociale d'Athènes

Je voudrais en premier lieu remercier les organisateurs pour leur invitation à cette très intéressante rencontre. Mon intervention portera sur des problèmes de contextualité concernant une éventuelle application du modèle ESeC en Europe. En effet, il y a quatre ou cinq ans, j'ai été sollicité par le consortium ESeC pour valider leur grille de classement dans le contexte grec. Je vous présente aujourd'hui les résultats de cet exercice de validation, ainsi que quelques réflexions plus générales.

1. La relation d'emploi, postulat de base du prototype ESeC

Je pense qu'en France il n'est pas nécessaire de justifier l'intérêt d'analyses sociologiques par classes de catégories socioprofessionnelles. Dans la mesure où la classe joue toujours un rôle important dans les rapports de production, les outils de recherche utilisés doivent tenir compte de cette réalité. Cependant, cette démarche se heurte au problème des différentes grilles nationales de codage des professions et aux

⁴ Erik Olin Wright a élaboré une nomenclature de classe d'inspiration marxiste.

protocoles de synthèse de ces codages dans un nombre limité de classes significatives. Le protocole ESeC pose problème en adoptant la CITP comme seule codification de base et en invitant l'ensemble des pays participants à adopter la CITP afin d'avoir une démarche d'agrégation commune. Cette démarche exclut les classifications nationales, dont les plus intéressantes, notamment la classification française, n'ont pas été conçues dans un cadre international. En revanche, les protocoles théoriques existants sont :

- La nomenclature de classes EGP, un protocole porté par Erikson, Goldthorpe et Portocarero, basé sur un schéma d'inspiration weberienne et de fabrication empirique et largement utilisé dans le monde anglo-saxon ;
- E.O. Wright, un protocole d'inspiration marxiste, qui opère une distinction entre capitalisme, prolétariat et position intermédiaire ;
- Esping-Andersen, un protocole qui se fonde sur une distinction entre emplois fordistes et non-fordistes ;
- CamSIS, un protocole issu de l'Université de Cambridge, reposant sur les corrélations de cohabitation entre catégories socioprofessionnelles ;
- ESeC, un protocole qui apparaît comme le successeur de EGP classe.

Le projet ESeC est fondé sur le principe théorique selon lequel la classe peut être déterminée convenablement à partir de la relation d'emploi. John Goldthorpe considère cette dernière comme un *continuum* de positions salariales dans le cadre de *labour contract* (dont disposent des salariés peu qualifiés et interchangeables) et de *service relationship* (dont disposent des personnes très qualifiées et difficilement remplaçables). Cette proposition est formulée sur la base de récentes analyses des structures hiérarchiques au sein des grandes entreprises. Cependant, John Goldthorpe est peut-être séduit par l'élégance d'une solution simple applicable à un problème extrêmement complexe.

Le consortium ESeC a mis en œuvre ce principe en présentant une matrice de base comprenant dix classes. Cependant, il a également recours au statut professionnel pour intégrer les professions non salariales. La classe 4, regroupant petits employeurs et travailleurs indépendants, est la seule qui soit fondée sur le statut professionnel. Pour leur part, les grands employeurs figurent avec les cadres supérieurs et les professions libérales au sein de la classe 1 sur la base du *service relationship*. Le statut professionnel est donc quasiment exclusivement subordonné à la relation d'emploi. En second lieu, la classe 5 (agriculteurs) constitue une aberration par rapport au modèle théorique, dans la mesure où il s'agit de la seule classe créée sur la base d'un secteur d'activité. Une telle concession soulève la question du mode d'évaluation des différentes spécificités. Enfin, retenir la relation d'emploi comme seul mode de classement présuppose un marché du travail dominé par la régulation libérale au sein duquel toutes les situations professionnelles peuvent être assimilées à la situation de salariés de grandes entreprises. Or un tel modèle engendre des problèmes de classement dans un contexte où la régulation du marché du travail est bien moins libérale, par exemple au sein de la fonction publique.

2. L'application du prototype ESeC en Europe du Sud

Les problèmes d'application du prototype ESeC en Europe du Sud résultent de la dépendance du classement proposé au contexte dans lequel il a été conçu, notamment du présupposé de la salarisation de la quasi-totalité de la population active et de l'intégration de cette dernière dans des grandes entreprises. Or l'Europe du Sud ne réunit que très partiellement ces conditions présupposées. En effet, alors que le taux de salarisation de la population active des pays de l'Europe des 15 était de 90 % en 2000, il n'atteignait que 80 % en Espagne, 70 % en Italie et au Portugal et 60 % en Grèce. Cette situation résulte de l'importance du secteur primaire et du travail indépendant. Par ailleurs, la taille des entreprises et des organisations d'Europe du Sud est très inférieure à la moyenne européenne. Or les hiérarchies sont très comprimées au sein des petites entreprises familiales. Au final, seule 37 % de la population active est salariée dans des établissements de plus de 25 salariés en Italie et est adaptée à la classification proposée par ESeC. Ce pourcentage atteint 30 % en Espagne, 25 % au Portugal et 21 % en Grèce. L'enquête sur la structure des salaires (ESS) révèle la compression de la hiérarchie salariale en Europe du Sud en démontrant qu'une

grande majorité des salariés de ces pays n'exercent pas de fonction de supervision : 20 % des salariés d'Europe du Sud exercent une telle responsabilité, contre 32 % en Europe et plus de 40 % au Royaume Uni.

Cette absence de profondeur dans la hiérarchie du travail se mesure également dans le taux élevé de réponses négatives des salariés des pays d'Europe du Sud et de l'Est concernant un pouvoir d'influence sur différents aspects du travail quotidien (horaires de travail, organisation du travail...). Les salariés des pays d'Europe du Sud et de l'Est ont également une moindre possibilité de changer d'employeur ou de se mettre à leur compte. Ces salariés semblent beaucoup plus liés à leur situation actuelle d'emploi que leurs pairs de l'Europe de l'Ouest ou du Nord. Les difficultés d'application du prototype ESeC dans l'Europe du Sud et de l'Est ne sont donc pas négligeables.

3. Conclusion

Nous sommes toujours confrontés à l'absence d'un standard commun de classification au niveau européen. Nous avons le choix entre adopter un standard médiocre ou demeurer sans outil commun. Cette dernière solution constituerait une entrave au processus d'unification européenne et priverait les forces politiques et les mouvements progressistes d'outils permettant de documenter leur cause. Cependant, l'adoption d'une classification biaisée conduirait à une lecture erronée de la réalité sociale et imposerait ces lectures à la réalité. C'est pourquoi il me semble que la seule alternative consiste à ne pas considérer les différents modèles de classification comme des étalons d'or, mais comme des angles différents et complémentaires, voire contradictoires, de l'analyse de la réalité sociale. Je suis donc favorable à l'utilisation de plusieurs standards de classement et à la comparaison de leurs différents résultats afin de conserver les fondements théoriques et les caractéristiques contextuelles de chaque modèle. Dans ce cadre, le modèle ESeC pourrait s'imposer au titre de modèle dominant car il s'agit du modèle le plus simple à exporter et à construire, et parce qu'il paraît le plus puissant au niveau politico-administratif.

IV. DISCUTANTS

Georges LIAROKAPIS, Confédération européenne des Cadres

Je suis très heureux d'être présent parmi vous aujourd'hui afin d'évoquer ce sujet très important. Je représente la Confédération européenne des Cadres, qui désormais s'intitule CEC European managers, traduisant l'évolution du concept de cadre vers un concept de manager. La CEC regroupe une vingtaine d'organisations en Europe.

Il est très difficile en Europe de progresser vers un objectif qui semble commun alors qu'en réalité les souhaits des uns et des autres diffèrent. Ainsi, la CEC regroupe des organisations différentes en Allemagne, en Grèce ou en Suède, notamment en raison de la taille moyenne des entreprises de ces pays. L'objectif est pourtant de partager des valeurs et des orientations communes. En France, la CFE-CGC est membre de la CEC.

Les débats démontrent que la notion de superviseur est controversée. La CEC préfère utiliser la notion de manager qui renvoie à :

- la qualification, qui peut découler de la formation universitaire ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- l'autorité sur une ou plusieurs équipes ;
- l'autonomie, un élément peu mentionné jusqu'à présent dans le débat, bien que cette caractéristique soit souhaitée par les futurs cadres. Il convient simplement de noter que les risques liés à l'autonomie sont mentionnés par la France.

La CEC rappelle que les nomenclatures des professions et des catégories professionnelles permettent aux acteurs sociaux, administrations et chercheurs d'analyser l'évolution de la société au niveau national et international. Elles servent également de référence dans le cadre des négociations entre partenaires sociaux. Le besoin accru d'établir des comparaisons européennes et internationales induit l'harmonisation

CONSEIL NATIONAL DE L'INFORMATION STATISTIQUE

de ces nomenclatures. Par ailleurs, l'évolution des métiers et des professions exige leur mise à jour afin que les données recueillies soient le reflet le plus approchant de la société. En effet, il est important d'être conscient qu'aucune statistique ne répondra jamais à l'ensemble de nos préoccupations.

La CEC formule plusieurs remarques. Tout d'abord, elle soutient la logique des tâches accomplies dans l'exercice d'une profession sur laquelle est fondée la CITP, dans la mesure où elle permet aux individus d'accéder à des responsabilités et à de meilleurs niveaux de rémunération grâce aux études supérieures suivies et à la validation des acquis de l'expérience. En France, la définition des professions et des catégories socioprofessionnelles (PCS) s'appuie non seulement sur le contenu des tâches, mais aussi sur les clivages entre salariés et indépendants et entre statut public et privé. De ce fait, la catégorie des managers n'a pas d'équivalent direct dans le contexte français, ce qui rend la comparaison des données internationales moins explicites. La CEC souhaite que la nouvelle nomenclature en gestation puisse remédier à ce biais.

La deuxième remarque concerne la nécessité de s'interroger sur le rapport éventuel entre unité de mesure et mobilité des travailleurs en Europe. En effet, il est possible d'imaginer que la manière dont une nomenclature est construite a un effet favorable ou défavorable sur la mobilité. Il est donc nécessaire de se donner les moyens de mesurer la manière dont la mobilité évolue.

La troisième remarque concerne la prise en compte de la taille des entreprises dans le cadre du prototype ESeC. En effet, dans une petite entreprise filiale d'un grand groupe, un manager est un chef d'entreprise. S'il était demeuré au sein du Groupe, il occuperait une fonction de chef de service. En Italie, les managers disposant d'une certaine autonomie sont appelés *dirigenti*, alors que les autres sont appelés *quadri*, alors qu'ils disposent d'une qualification initiale équivalente. La relation de travail constitue donc un élément déterminant pour la fixation des classifications et des salaires. Un agent de maîtrise posté peut gagner 30 % de plus qu'un jeune cadre en relation de travail fonctionnel.

Enfin, bien que le nombre de cadres et de managers progresse régulièrement en Europe, le maintien au même poste salarié sur une longue période devient de plus en plus aléatoire. En particulier, les cadres et les managers peuvent s'attendre à une succession de périodes de travail salarié, de travail indépendant, de formations et de séjours à l'étranger. Suivre ces différents changements dans le cadre des nomenclatures est difficile. Cependant, le besoin est identifié.

V. DEBAT

Cécile BROUSSE

La classe 1 du prototype ESeC mêle les chefs d'entreprises de plus de dix salariés, les cadres supérieurs du secteur privé et les cadres supérieurs du secteur public. Je souhaite demander à Georges Liarokapis si ce choix est cohérent avec la volonté d'identifier facilement les cadres.

Par ailleurs, je souhaite demander à Michael Tahlin s'il a distingué les chefs d'entreprises des cadres dans ses travaux.

Loup WOLFF

Il me semble observer une dissonance cognitive entre les critiques de Michael Tahlin concernant les biais des fondements théoriques de la nomenclature ESeC et les résultats empiriques pertinents qu'elle produit.

Michel GOLLAC

Je voudrais demander à Thomas Maloutas si les problèmes d'application du prototype ESeC concernent l'ensemble du monde des PME.

Michel GLAUDE

Je souhaite compléter cette question. Existe-t-il un biais culturel permettant d'expliquer qu'à structure d'entreprise identique, les pays d'Europe de l'Est et du Sud ont une perception différente de la notion de supervision ?

Michael TAHLIN

Je vous remercie pour ces questions très intéressantes. Pour répondre à la première question, je dois préciser que mes travaux ne portent que sur les salariés, et non sur les employeurs et les indépendants.

Concernant l'écart entre les fondements théoriques erronés du prototype ESeC et les résultats pertinents obtenus, il convient de préciser que le schéma de classification repose sur une échelle de prestige (c'est-à-dire avec des classes ordonnées), correspondant à un concept très intuitif et empirique. Cette démarche a ensuite été théorisée afin de comprendre les inégalités sociales. Avant la mise en œuvre des schémas de classification, le niveau d'éducation et les revenus ont été identifiés au titre de variables importantes. Au contraire, l'ESeC repose uniquement sur les relations d'emploi. Or mes travaux réalisés dans onze pays européens démontrent que le rapport entre catégories sociales et niveau d'étude est beaucoup plus important que le rapport entre les relations d'emploi et les catégories sociales.

Enfin, je pense que la prise en compte de l'autorité et de l'autonomie est insuffisante, tant au niveau de la théorie que des mesures. A l'avenir, je prendrai mieux en compte ces éléments, notamment en demandant aux enquêtés leur niveau réel d'autorité et d'autonomie, ainsi que le nombre de tâches de supervision, liés à leur emploi.

Thomas MALOUTAS

En réalité, je ne sais pas si le pourcentage restreint de salariés exerçant une fonction de supervision dans les pays d'Europe du Sud a d'autres causes que le pourcentage important d'entreprises de petites tailles. Je suppose simplement que les causes culturelles expliquent très peu cette situation. Mais il s'agit simplement d'une opinion personnelle ne reposant sur aucun élément objectif.

Je trouve par ailleurs très intéressant le paradoxe mis en évidence par Michael Tahlin. Les résultats pertinents obtenus empiriquement dans le cadre d'ESeC sont dangereux. C'est pourquoi je préconise de travailler sur la base de plusieurs types de classification.

Guy BURGEL

A mes yeux, réaliser une classification revient à placer des individus dans des petites boîtes, dont le classement sera plus ou moins pertinent. Concernant les pays du Sud de l'Europe, je pense qu'il convient de prendre en compte l'existence d'une économie informelle importante, résultant notamment de la multi-activité de nombreuses personnes. Dans ces conditions, comment classer un petit fonctionnaire grec disposant par ailleurs d'une propriété abritant une certaine d'oliviers et qui procure des revenus biens supérieurs au salaire obtenu au sein de l'administration ? L'essentiel consiste à réaliser des classements correspondant à la réalité, que ce classement repose sur une théorie des classes sociales justifiée ou sur un classement « instrumentalisé ». Au final, j'adhère à la proposition de Thomas Maloutas concernant l'utilisation de procédures de classification différentes selon l'objet de la recherche. Au contraire, s'appuyer sur une seule classification ne sera pas pertinent.

Isa ALDEGHI, CREDOC

Le problème concernant les pays du Sud et de l'Est concerne effectivement l'existence d'une économie informelle plus ou moins importante. En effet, certaines personnes partagent leur activité entre économie formelle et informelle, mais d'autres relèvent uniquement de l'économie informelle. Les nomenclatures internationales envisagent-elles de prendre en compte cet élément ?

Par ailleurs, les rédacteurs du rapport de 1999 relatif à l'actualisation de la grille des PCS avaient entendu de nombreuses critiques concernant l'absence de prise en compte de la précarité de l'emploi occupé. La question était de savoir s'il fallait inclure cette information de manière transversale selon le type de contrat ou dans le cadre d'une nomenclature prenant en compte l'hétérogénéité des situations. En effet, les nomenclatures peuvent rendre visible ou occulter certains phénomènes. Cette problématique a-t-elle été intégrée dans le cadre des travaux récents relatifs aux nomenclatures ?

Michel GLAUDE

Pour ma part, je souhaite savoir si le prototype ESeC prend en compte les ménages, et pas uniquement des individus.

Par ailleurs, alors que de nombreux travaux relatifs à la notion de prestige ont été menés par le Laboratoire de Sociologie quantitative de l'Insee, je n'ai pas observé de données vérifiant la pertinence du prototype ESeC concernant ce volet.

Georges LIAROKAPIS

Le fait que la classe 1 du prototype ESeC mêle des cadres supérieurs du secteur privé et du secteur public et des chefs d'entreprise de plus de dix salariés ne choque pas outre mesure la CEC. En effet, la CEC regroupe des chefs d'entreprise du Sud de l'Europe correspondant aux chefs de départements de grandes entreprises du Nord de l'Europe. Le nouveau dispositif est préférable à la situation antérieure. Il importera en revanche de documenter plus précisément la situation de 50 % des salariés européens relevant de la catégorie cadres/managers, qui tous n'exercent pas de réelles fonctions d'encadrement. Si cette population progresse année après année, il conviendra de créer des sous-groupes afin d'affiner l'analyse.

Michael TAHLIN

Je ne sais pas de quelle manière le prototype ESeC évoque la problématique relative aux ménages. Je pense que l'essentiel consiste à trouver une méthode adaptée de classement relative aux individus. C'est sur cette base que la prise en compte des ménages doit intervenir.

Par ailleurs, les résultats que j'ai obtenus dans mon étude portant sur onze pays européens étaient très cohérents malgré les différences institutionnelles entre ces pays. Mon intuition est que les différences entre secteur public et secteur privé d'une part, et entre CDD et CDI d'autre part, dépendent davantage du contexte.

Thomas MALOUTAS

Quelle que soit la classification retenue, les études ne peuvent pas prendre en compte toute la richesse du marché du travail. Il serait nécessaire que les instituts de statistiques nationaux puissent mettre en œuvre une classification plus précise, s'intégrant dans la classification commune, mais permettant de mieux appréhender la réalité d'un pays. En Grèce, cette classification pourrait prendre en compte la pluriactivité ou l'économie informelle. Malheureusement, les débats menés au sein du Cnis n'existeront pas dans les autres pays. Ces derniers se contenteront d'appliquer telle quelle la classification retenue.

Michel GLAUDE

En conclusion, je pense que l'utilisation du prototype ESeC permettra d'améliorer le niveau d'information par rapport aux critères actuellement utilisés par la Direction Générale Emploi pour évaluer les inégalités au sein des pays membres de l'Union européenne (différence de revenu, différence de niveau d'éducation...). Certes, le prototype ESeC pourra être amélioré. De plus, les chercheurs vont chercher à s'appuyer sur une nomenclature plus adaptée à leur contexte national ou à leur contexte de recherche. Cependant, l'important

est qu'une nomenclature européenne puisse voir le jour, en tenant compte des risques liés à cette démarche.

Enfin, il est extrêmement dommage que les promoteurs de l'ESeC aient refusé de participer à cette journée. Je ne peux qu'inviter les organisateurs à leur transmettre un message regrettant leur absence. Contrairement à ce qu'ils indiquaient dans leur courrier, je ne pense pas qu'ils auraient été écrasés par d'innombrables critiques auxquelles ils n'auraient pas eu la possibilité de répondre.

UNE NOMENCLATURE EUROPEENNE POUR UN USAGE NATIONAL ?

I. 1999-2009 : UNE PERIODE DE RECONSTRUCTION

Stéfan LOLLIVIER

En France, la PCS a été créée en 1950 et rénovée en 1982. La rénovation intervenue en 2003 a regroupé des métiers n'existant presque plus et a éclaté d'autres professions afin de tenir compte de l'apparition de nouveaux métiers et de fonctions transversales aux différentes activités industrielles. Cette dernière rénovation n'a pas fait l'objet d'une communication importante, mais a engendré un travail important de mise en œuvre. Parallèlement, suite aux travaux d'Alain Chenu, Guillaume Burnod et Olivier Chardon, la distinction entre employés qualifiés et non-qualifiés est de plus en plus utilisée dans les publications, y compris dans certaines publications de l'Insee. Le débat sur les nomenclatures se poursuit, notamment au sein du Cnis, concernant la prise en compte de cet élément dans le cadre du prototype ESeC.

Récemment, l'Insee et la Dares ont participé au groupe technique du BIT destiné à préparer l'évolution de la CIP 2008, ainsi qu'au Conseil scientifique du Groupe Eurooccupations. Enfin, l'Insee a répondu à deux appels d'offres relatifs aux projets internationaux de nomenclatures :

- l'appel d'offres 2004/2006 de la DG Recherche relatif au projet ESeC ;
- l'appel d'offres 2007/2009 d'Eurostat relatif au projet ESeC et à la CIP 2008.

Au niveau international, chacun doit être conscient que CIP 88 a vécu et que le futur concerne la CIP 2008. D'ailleurs, la CIP 88 n'assurait pas une comparabilité satisfaisante au niveau européen. Cette situation posait problème face aux demandes des différents utilisateurs (professionnels, chercheurs...). Pour sa part, la CIP 2008 sera mise en œuvre en France dans le tronc commun des enquêtes ménages, du recensement, des enquêtes EFT (LFS en anglais), SRCV (SILC en anglais), et AES. Elle est considérée comme une *core variable* prioritaire pour Eurostat, qui a donc la responsabilité de garantir la comparabilité des données au sein de l'Union européenne. Cette exigence implique la rédaction d'un guide de codification, à l'image de la démarche mise en œuvre par l'Insee concernant la PCS. La mise en place d'un ESSnet⁵ au niveau européen pourrait être la bonne façon d'élaborer ce guide et de préconiser des recommandations pour vérifier la comparabilité des données. Enfin, en France, afin de conserver une nomenclature locale, il convient de réfléchir à la mise en place d'une PCS rénovée à partir ou non de la CIP 2008.

II. LES PROPOSITIONS DE L'INSEE POUR UNE NOMENCLATURE EUROPEENNE LISIBLE PAR LES USAGERS ET PERTINENTE POUR L'ANALYSE DE LA SOCIETE

Cécile BROUSSE

Je m'exprime au nom de l'ensemble des contributeurs au rapport qui sera remis à Eurostat fin septembre, qu'ils appartiennent à la Dares, au Centre Maurice Halbwachs ou à l'Insee. Je souhaite vous faire part de nos résultats et des recommandations que nous nous apprêtons à adresser à Eurostat afin de parvenir à une meilleure codification de la CIP au sein de l'Union Européenne et pour la construction d'une nomenclature socioéconomique comprenant des points communs, mais aussi des différences, avec le prototype ESeC.

⁵ Un ESSNet est un pôle d'excellence d'Eurostat, un réseau de pays membres, piloté par l'un d'entre eux, ayant mandat d'Eurostat et des pays sur un sujet bien précis qui sera ensuite implémenté pour tous les pays.

1. La pertinence du prototype ESeC dans le contexte français

Nous avons tenté de vérifier si le prototype ESeC pouvait convenir à l'analyse de la société française dans des domaines variés, complémentaires, mais peu explorés par les promoteurs du prototype

a. Les conditions de travail

Un travail très précis a été réalisé par Nicolas Le Ru au sein du Département Métiers et qualifications de la Dares. Ce dernier a exploité l'Enquête sur les conditions de travail 1998 et 2005 sous l'angle de la PCS dans sa déclinaison en neuf postes, celui de la CITP et celui du prototype ESeC (version complète). Il a retenu quatre indicateurs permettant de mesurer les conditions de travail (intensité du travail, marges de manœuvre, contrôle des horaires, pénibilité physique). Il ressort de l'analyse de Nicolas Le Ru qu'aucune nomenclature n'est réellement meilleure que les autres. En revanche, les messages diffèrent selon la nomenclature utilisée.

Ainsi, le prototype ESeC met en évidence le cumul d'une forte intensité du travail et d'une forte pénibilité physique par les chefs d'équipes ouvriers mais aussi par les chefs d'équipe encadrant des employés hors cols blancs. A l'inverse, la nomenclature des PCS met en évidence les conditions de travail spécifiques des ouvriers non-qualifiés, en particulier la faiblesse de leurs marges de manœuvre dans l'exercice de leur travail. Au regard des quatre critères choisis, deux classes du prototype ESeC paraissent relativement hétérogènes :

- la classe 6 (*higher grade blue collar workers*) qui regroupe des chefs d'équipe plus ou moins proches du terrain (notamment les « moniteurs » identifiés par Loup Wolff) ;
- la classe 9 (*routines occupations*) qui regroupe les ouvriers et les employés les moins qualifiés.

b. Les pratiques culturelles

Une deuxième étude réalisée par Thibaut de Saint-Pol et François Marical dans le cadre de l'Insee vise à vérifier si la version réduite et la version complète de l'ESeC permettent de délivrer un message identique concernant les pratiques culturelles. La version complète repose sur la nomenclature internationale des professions de troisième niveau distinguant les salariés encadrants, les salariés non encadrants, les indépendants et les chefs d'entreprise, alors que la version réduite regroupe les catégories de la CITP dans son deuxième niveau ; de fait, la version complète affine la version réduite à partir de la variable « superviseur ». Cette étude démontre que les nomenclatures diffèrent fortement selon la version utilisée du prototype ESeC. L'écart le plus important concerne la catégorie des chefs d'équipe (*higher grade blue collar worker*) qui représentent 9,4 % de la population disposant d'un emploi dans le cadre de la version complète du prototype, mais seulement 0,3 % dans le cadre de la version réduite. Utiliser ou non la variable « superviseur » engendre deux nomenclatures relativement différentes.

Les auteurs de l'étude ont qualifié les pratiques culturelles en se fondant sur une batterie d'indicateurs disponibles dans le cadre de l'enquête SRCV 2006 (aller au cinéma, aller à un concert...). L'étude démontre que la version complète d'ESeC n'apporte pas réellement d'informations complémentaires. La variable « superviseur » n'accroît pas sensiblement la pertinence du prototype ESeC au regard des pratiques culturelles.

c. La mobilité en cours de carrière en France

L'étude relative à la mobilité en cours de carrière en France a été réalisée par Olivier Monso au sein de la Division Emploi de l'Insee et vise à évaluer les éléments plus ou moins bien mis en évidence par ESeC par rapport à la PCS. L'étude a été réalisée sur la base de l'enquête Formation et qualification professionnelle 2003. Le prototype ESeC fait apparaître des mobilités fortes au sein de la classe 6 (superviseurs), notamment chez les femmes. En effet, 48 % des femmes chef d'équipe en 1998 ne le sont plus en 2003. Or réaliser des études sur des effets de longue durée (études relatives à la mortalité, études relatives à la

transmission de positions sociales des parents aux enfants...) nécessite une relative stabilité des positions sociales. Par ailleurs, 35 % des hommes relevant de la classe 3 (*higher grade white collar workers*) ont également changé de classe ESeC entre 1998 et 2003.

Certes, l'étude démontre que les principaux traits de la mobilité en cours de carrière apparaissent dans le cadre du prototype ESeC ou de la PCS à savoir une plus importante mobilité chez les hommes que chez les femmes et une plus importante immobilité au sein des indépendants que chez les salariés. Il apparaît cependant que le prototype ESeC accroît le pourcentage de mobilité chez les hommes.

2. Lisibilité du prototype ESeC

La capacité du prototype ESeC à être compris par les utilisateurs et le grand public est un sujet qui nous tenait particulièrement à cœur. Les spécialistes des nomenclatures savent qu'il convient de proposer aux enquêtés une description précise de leur profession. Cependant, la capacité des enquêtés à s'identifier aux catégories d'une nomenclature peut être mesurée et permet de vérifier la lisibilité de cette dernière.

Une première étude, adossée à un test du recensement en 2007 auprès de 4 000 personnes, a été réalisée par François Gleizes au sein de la Division Emploi de l'Insee. Il a été demandé aux enquêtés de classer leur profession au sein de différentes nomenclatures. Les résultats sont brutaux. En effet, 4 % des enquêtés n'ont pas su se classer au sein d'une version de la PCS reposant sur 9 classes (destinée à être comparée à ESeC), contre 8 % au sein de la version ESeC destinée au grand public et 18 % au sein de la version ESeC destinée aux chercheurs. Certes, la traduction de l'anglais n'a pas facilité la compréhension de la nomenclature ESeC. La classe éprouvant le plus de difficulté à se retrouver dans la nomenclature ESeC est la classe 6, dans la mesure où seuls 20 % de ses membres se classent correctement. Bien évidemment, les agriculteurs et les indépendants n'éprouvent pas de difficulté pour se situer. En revanche, les membres des classes 8 et 9 d'ESeC, notamment les ouvriers qualifiés, sont peu nombreux à se positionner correctement quelle que soit la version d'ESeC proposée.

Une seconde étude a été réalisée au sein du Centre Maurice Halbwachs par Etienne Pénissat, Cyril Jayet sous la direction de Stéphane Beaud avec l'appui du Centre Nantais de Sociologie et du Laboratoire Printemps et en collaboration avec différentes universités et l'institut d'études politiques de Paris (IEP). L'étude a été réalisée auprès de 600 personnes sur la base d'une méthode par quotas. Elle reposait sur un jeu de cartes sur les métiers, un test de compréhension d'ESeC et un questionnaire sociodémographique. La première partie du protocole d'enquête démontre que les plus diplômés construisent des classements proches de la PCS ou de l'ESeC, alors que les moins diplômés recourent beaucoup plus souvent à des classements par famille de métiers. Par ailleurs, le critère de l'encadrement est surtout utilisé par les cadres.

Ces études mettent en évidence un certain nombre de limites du prototype ESeC concernant :

- sa pertinence pour analyser les conditions de travail, les pratiques culturelles ou la mobilité ;
- sa lisibilité.

Un institut de statistique se doit d'être attentif à cette problématique. C'est pourquoi nous avons essayé d'identifier un éventuel biais culturel de la part des Français à l'égard du prototype ESeC. Il convient en effet de noter que les propositions sont en règle générale ancrées dans les pratiques nationales. Ainsi, les Anglais proposent d'intégrer la notion de supervision, alors que l'Angleterre est le pays comptant le plus grand nombre de superviseurs en Europe. Nous avons donc comparé la part représentée par chaque grand groupe de profession dans le cadre de la CITP 2008 en France et en Europe. Il apparaît que les données françaises sont dans la moyenne concernant la plupart des catégories. Simplement, la France enregistre un niveau inférieur à celui de ses voisins européens pour les métiers correspondant à la classe 7 du prototype ESeC.

3. Les préconisations de l'INSEE au niveau européen

Les études démontrent une faible comparabilité de la CITP 1988. Ainsi, 75 % des chefs d'entreprise de plus de 75 salariés sont classés parmi les professions intellectuelles et scientifiques au Royaume-Uni, alors

CONSEIL NATIONAL DE L'INFORMATION STATISTIQUE

qu'en France ils seront classés au sein du grand groupe 1 de la CITP. Autre exemple, les chefs de très petites entreprises (TPE) seront classés à 40 % dans le grand groupe 1 en Finlande et dans le grand groupe 7 en Roumanie. Enfin, les commerçants de zéro à deux salariés sont classés au sein du grand groupe 5 en Hongrie et à Chypre, mais dans d'autres grands groupes dans les autres pays.

C'est pourquoi l'Insee présente un certain nombre de propositions afin d'établir une nomenclature européenne lisible. La première proposition vise à harmoniser le recueil des professions dans les États membres. La révision de la CITP fournit une excellente occasion pour réaliser une telle démarche. Le meilleur moyen d'atteindre cet objectif serait sans doute d'introduire des variables complémentaires à la déclaration de la profession, dont certaines figurent déjà dans le tronc commun des enquêtes ménages. La proposition porte également sur la distinction entre « artisans et commerçants » et « directeurs et gérants » en choisissant un seuil unique pour la taille de l'entreprise, ainsi que sur la distinction entre les « directeurs généraux » et « autres directeurs », là encore par le choix d'un seuil unique et sur l'introduction d'une variable indiquant la position hiérarchique des salariés.

La seconde proposition vise à construire une nomenclature socio-économique, que je n'ose qualifier d'alternative, par combinaison des sous-grands groupes de la CITP 2008 en privilégiant la qualification aux relations d'emploi. En effet, la notion de *relation d'emploi* n'est pas définie de la même manière par l'ensemble des chercheurs. Elle semble également complexe pour les organisateurs. Au contraire, la notion de qualification semble plus compréhensible. Elle est utilisée par les partenaires sociaux et renvoie concrètement à la productivité des postes et à la rémunération qui en découle. De plus, la qualification est la principale dimension mobilisée dans la CITP. La proposition de l'Insee vise donc à se fonder sur la CITP, plutôt que d'avoir recours à une autre nomenclature reposant sur la notion de relation d'emploi.

Cette seconde proposition vise également à mieux distinguer les salariés des chefs d'entreprise que dans le cadre du prototype ESeC. En effet, alors que ce dernier place les chefs d'entreprise de plus de dix salariés avec les cadres, les professions libérales et les cadres de direction de la fonction publique, il serait envisageable de créer un groupe des chefs d'entreprise de plus de cinq ou dix salariés. La nomenclature socioéconomique se construirait ainsi sur la base des briques élémentaires issues du deuxième niveau de la CITP 2008. Elle gagnerait en lisibilité, serait fondée sur la qualification et disposerait de deux niveaux : un niveau agrégé (nomenclature socioéconomique) et un niveau plus détaillé (les briques de base étant le niveau 2 de la CITP 2008). Le seul moyen de parvenir à un tel emboîtement serait de choisir pour la nomenclature socioéconomique les seuils servant à délimiter les grands groupes et les sous-grands groupes de la CITP 2008. Ainsi, les critères utilisés pour distinguer les commerçants et artisans (catégories 5 et 7 de la CITP) des chefs d'entreprise et des managers (catégorie 1 de la CITP) seraient repris dans la nomenclature socioéconomique. Nous proposons également de valider le traitement des chefs d'équipes proposés par le BIT, en considérant les chefs d'équipe à temps plein comme des membres des professions intermédiaires à part entière. En effet, cette démarche permettra d'assurer l'emboîtement avec le niveau 2 de la CITP dans lequel les chefs d'équipe n'apparaissent pas en tant que tel. Enfin, alors que la CITP distingue uniquement les ouvriers et employés très peu qualifiés, il est proposé de combiner autrement les sous-grands groupes d'ouvriers et d'employés afin de mieux distinguer ces professions selon le niveau de qualification.

Au final, et à titre d'exemple, la nomenclature pourrait comprendre trois groupes composés d'indépendants (agriculteurs de 0 à 4 salariés ; artisans et commerçants de 0 à 4 salariés ; chefs d'entreprise de 5 salariés et plus) et sept groupes composés essentiellement de salariés (quatre groupes d'ouvriers et employés selon le niveau de qualification ; un groupe de professions intermédiaires ; un groupe de professions intellectuelles et scientifiques, auxquels s'ajouteraient les cadres des services d'intérêts généraux ; un groupe de cadres d'entreprise). Cette proposition reprend l'architecture de la CITP 2008, notamment la distinction entre les groupes 1, 2 et 3, mais modifie l'architecture des groupes 4, 5, 6 et 7.

III. QUELLE NOMENCLATURE SOCIOPROFESSIONNELLE POUR LES NEGOCIATIONS NATIONALES ENTRE PARTENAIRES SOCIAUX ?

Denis DURAND (représentant de la CGT au Bureau du CNIS)

Je vous remercie de votre invitation. Je fréquente les réunions du Cnis depuis plusieurs années, mais je n'ai jamais été aussi impressionné qu'aujourd'hui. Tout d'abord en raison du caractère scientifique et technique du débat, mais aussi en raison de la qualité des travaux préparatoires et de l'importance du sujet pour les utilisateurs finaux du dispositif de l'appareil statistique. En effet, les nomenclatures sont susceptibles d'influencer les réponses aux questions, mais aussi les questions que nous pouvons nous poser.

1. La prise en compte de l'évolution du monde du travail par les nomenclatures

Le sujet des nomenclatures socioéconomiques suscite un certain nombre de questions aux syndicalistes :

- A partir de quelle définition des catégories sociales peut-on analyser les mécanismes conduisant à déterminer le niveau de rémunération et les inégalités de revenus ?
- Comment les nomenclatures peuvent-elles nous aider ou nous handicaper pour comprendre les évolutions enregistrées au sein du salariat depuis des décennies (par exemple : différenciations au sein de catégories autrefois homogènes, rapprochement entre cadres et reste de la population salariée) ?
- Comment prendre en compte les qualifications dans les nomenclatures sociales ?
- Quelle utilisation des nomenclatures dans l'analyse des conditions de travail ?
- Comment se positionne la nomenclature française, ancrée dans des pratiques sociales (conventions collectives...), au niveau européen ?

Afin d'illustrer la deuxième question, il est possible d'évoquer les enjeux sociaux au sein du secteur financier concernant l'évolution des salariés des banques et des assurances recensés au sein des classes 2 et 3 du prototype ESeC. Les syndicalistes négocient avec les directions la prise en compte de la forte progression de la qualification de ces professions enregistrée au cours des dernières décennies. Ainsi, dans une grande institution financière publique, dont le personnel est assujéti à un statut analogue à celui de la fonction publique, nous revendiquons une progression des salariés dans la grille de statut, notamment afin de prendre en compte l'augmentation du nombre de salariés qualifiés, mais non investis d'une fonction d'autorité. Ces négociations ont été lentes, mais permettent la mise en œuvre de dispositifs de promotion interne ou de validation des acquis de l'expérience. Néanmoins, la majorité reste classée dans des catégories d'employés. En revanche, au sein d'une grande multinationale de l'assurance, les négociations ont débuté plus tôt et les personnels ont déjà vu leur classification progresser. La population d'employés y est en disparition. La conséquence paradoxale est cependant que des salariés sont classés cadres en interne, mais disposent de revenus inférieurs au plafond de la Sécurité Sociale et ne répondent pas, de ce fait, à la définition usuelle des cadres puisqu'ils ne cotisent pas à l'AGIRC.

Sur la base de mon expérience, il me semble que mettre en œuvre une nomenclature s'appuyant sur le concept de superviseur ne permet pas de couvrir l'ensemble de ce sujet. En revanche, l'identification des qualifications doit jouer un rôle très important. Enfin, il me semblerait insuffisant de construire une classification générale reposant sur une variable linéaire unique, par exemple le revenu.

2. Une remise en cause idéologique

Plus généralement, il n'est pas indifférent que le dispositif statistique français s'ancre dans l'histoire. Il a connu une grande période de créativité à l'issue de la Seconde Guerre Mondiale, dans un contexte où les idées progressistes tenaient une place importante dans les débats publics. C'est dans ce contexte que le choix d'organiser la classification autour de catégories socioprofessionnelles a été réalisé. Cette démarche a

CONSEIL NATIONAL DE L'INFORMATION STATISTIQUE

conduit l'appareil statistique français à construire une classification prenant en compte une identification sociale reposant sur le travail. Ce modèle est entré dans les mentalités collectives. Cependant, cette manière d'aborder les classifications sociales a fait l'objet d'une certaine désaffection depuis les années 80 et 90 et a été concurrencée par une vision de la société reposant sur des individus évoluant sur le marché.

Cette seconde vision présente un avantage idéologique évident dans la défense de certains intérêts. Elle présente également un avantage pratique pour les statisticiens, car elle se prête bien à des études économétriques. Enfin, elle s'inscrit dans un paysage idéologique et dans l'accroissement des moyens accordés au suivi des trajectoires individuelles. La CGT a déjà eu l'occasion de s'exprimer sur ce sujet dans le cadre du Cnis afin de rappeler que cette évolution n'est pas neutre d'un point de vue pratique. En effet, ces débats s'accompagnent de choix concernant l'orientation des travaux du système statistique public, donc de l'attribution des moyens. Dans ce cadre, la CGT considère qu'il n'est pas indifférent que les statistiques sociales soient domiciliées à Metz ou à Paris. Or malgré la phase de désaffection dont a souffert l'utilisation de la PCS dans les études statistiques et l'analyse de la société, il me semble que cette nomenclature montre sa pertinence dans le cadre d'études actuelles. Ainsi, des experts de l'Insee ont obtenu gain de cause dans leur demande de construction de comptes nationaux par catégories sociales. Le Directeur Général de l'Insee a souligné l'importance de ces études à l'occasion du dernier Bureau du Cnis.

3. Établir une nomenclature européenne

Les représentants des forces sociales au sein du CNIS savent que le prototype ESeC constitue une étape importante. Ils savent que la dimension européenne s'impose de manière massive aux travaux de la statistique française. En effet, 80 % des enquêtes de l'Insee sont déterminées par des règlements européens. C'est pourquoi le principe d'un projet de nomenclature socioéconomique constitue une bonne chose. Cependant, les partenaires sociaux constatent leurs difficultés à se reconnaître dans les orientations du prototype ESeC, dans la mesure où ils ont l'habitude d'aborder les problèmes sociaux sur la base de la tradition statistique française. Les deux cas emblématiques sont l'absence de distinction entre ouvriers et employés au sein des catégories peu qualifiées, et entre le statut des salariés du secteur public et ceux du secteur privé. En effet, nous savons que la problématique des classifications n'est pas abordée de manière identique dans ces deux secteurs.

Dans ce contexte, nous avons suivi avec beaucoup d'attention les débats relatifs à ESeC organisés au sein du Cnis. La CGT a d'emblée indiqué que, si elle ne pouvait accepter sans les discuter les nomenclatures proposées par Bruxelles, sa position ne consistait pas à refuser intégralement ce prototype. La CGT estime au contraire qu'il convient de prendre en compte les éléments intéressants portés par ESeC, mais sans oublier les éléments issus de l'expérience française en matière de nomenclatures socioéconomiques. Cette position me semble d'autant plus justifiée qu'il existe un risque que, face aux difficultés à parvenir à un dispositif satisfaisant, les instituts statistiques européens abandonnent la démarche d'élaboration d'une nomenclature socioéconomique européenne.

C'est pourquoi nous avons écouté avec attention les propositions formulées par Cécile Brousse. Elles démontrent que le système statistique français n'a pas perdu sa créativité. Il reste à savoir s'il existe des chances de défendre ce point de vue à Bruxelles. Dans ce contexte, l'Insee peut compter sur les encouragements de la CGT afin de pouvoir porter au niveau européen une forte pression sociale visant à prendre en compte les travaux statistiques menés en France. Par ailleurs, la CGT se félicite de l'organisation de cette journée de débat, dans la mesure où elle souligne depuis longtemps qu'il convient d'anticiper les décisions européennes en organisant un débat entre l'ensemble des acteurs du système statistique public. Le Cnis joue en effet un rôle très utile, même après la réforme de la gouvernance du système statistique public, que nous avons critiquée. Enfin, nous savons que nous allons être confrontés dans notre démarche à l'absence d'un système de concertation comparable à celui du Cnis au niveau de l'Union européenne, même s'il existe des projets en la matière. Cette journée doit également nous permettre de rappeler les progrès qu'il reste à réaliser dans ce domaine.

IV. QUELLE NOMENCLATURE SOCIOPROFESSIONNELLE POUR LA COMPREHENSION DU VOTE ET DE LA PARTICIPATION POLITIQUE EN FRANCE

Bruno CAUTRES, CEVIPOF, Institut d'Études politiques de Paris

Ce séminaire permet de nouer enfin un dialogue entre la science politique et les débats relatifs aux nomenclatures socioprofessionnelles. Un projet en ce sens avait été annulé il y a quelques mois dans le cadre des mouvements de grève enregistrés au sein des universités françaises. Je suis donc très heureux de pouvoir m'exprimer aujourd'hui devant le Cnis.

Le Centre d'Études de la Vie Politique française (CEVIPOV) s'intitule désormais le Centre de Recherche Politique de Sciences Politiques. Cet élément illustre le fait que, dans mes domaines de recherches, les débats relatifs à l'évolution des nomenclatures socioprofessionnelles constituent un débat très important. En effet, la sociologie politique et l'étude des comportements politiques utilisent depuis longtemps les classements socioprofessionnels. De plus, une partie des débats actuels portent sur la pertinence du lien entre catégories socioprofessionnelles et vote. La mise en œuvre du prototype ESeC pourrait avoir un impact important concernant la mesure des classements socioprofessionnels dans les enquêtes électorales.

1. Les « class politics », un domaine de recherche important en sociologie politique

L'analyse sociologique du vote constitue un élément central et fondateur de l'analyse des comportements politiques. Elle a débuté par des analyses de données spatiales, puis par l'analyse de données individuelles. Certains estimaient par le passé qu'une élection constituait une sorte de recensement social, l'analyse du vote permettant de mesurer les clivages sociaux au sein de la société. Une partie de la sociologie politique continue de porter un très fort intérêt concernant les questions liées aux classifications sociales, aux mobilités sociales ou à l'évolution des classes sociales. Quels que soient les conflits entre les différentes écoles sur ce sujet, tous les intervenants continuent de tenter de confirmer, invalider ou contrôler statistiquement le lien entre le vote et les catégories socioprofessionnelles.

Cependant, la controverse relative à la thèse du déclin entre appartenance sociale et vote fait rage depuis les années 80. L'évolution de l'indice d'Alford, traduisant l'écart entre vote de gauche chez les travailleurs manuels et non-manuels, a permis de démontrer le déclin du vote de classe entre 1945 et 1995. Des débats particulièrement vifs ont été menés au sein de ma discipline concernant le remplacement des anciens clivages de classe par de nouvelles allégeances, symbolisé par le débat entre *old politics* et *new politics*. Ce débat a eu une déclinaison française dans le cadre des travaux de Michelat et Simon relatifs au triptyque classe sociale objective, classe sociale subjective et comportement électoral. En effet, l'auto-classement des répondants au sein de catégorisations est un élément important pour la sociologie politique, dans la mesure où le classement subjectif ressenti par les individus pouvait avoir des effets plus importants que les classements objectifs. En particulier, le vote de gauche est plus important chez des employés moyens se déclarant ouvriers que chez de véritables ouvriers.

Une grande partie des controverses relatives au déclin du vote de classe a été portée par nos collègues britanniques et américains. La sociologie politique américaine témoigne d'un retour de la question des classes sociales, comme en témoignent les travaux de Manza, Hout et Brooks.

2. Indicateurs, méthodes et concepts importants pour les politistes

Les classements professionnels constituent un enjeu important pour les comparaisons. Gros utilisateurs des nomenclatures EGP (Erikson–Goldthorpe–Portocarero) et PCS, les sociologues politiques sont également intéressés par la comparaison entre ces classements. La sociologie du vote et des comportements électoraux consacre tellement d'importance à ces questions qu'elle utilise les concepts de désalignement (ou réaligement) partisan et de désalignement de classe. Elle s'intéresse à l'évolution sur la longue durée du lien entre classe sociale et vote en fonction du contexte et des configurations électorales.

En France, entre 1978 et 2002, l'opposition électorale entre ouvriers et non ouvriers s'est atténuée au profit d'un accroissement du clivage politique entre indépendants et salariés. Il est donc très important pour notre discipline de disposer d'un classement documentant ce clivage. Dans le même temps, une droitisation du vote du monde ouvrier a été observée dans un contexte d'enracinement au cours des années 90 du vote d'extrême droite. Ces clivages se sont maintenus lors des élections de 2007. En effet, si Nicolas Sarkozy a aspiré une partie du vote Front National, les structures sociologiques de ce dernier sont demeurées comparables.

3. Comparaisons européennes

Dans le cadre d'une étude menée conjointement avec Nonna Mayer, reposant sur les données de l'enquête sociale européenne, nous avons cherché à savoir si les Français sont des Européens comme les autres. Cette étude, menée en France, en Allemagne, en Grande Bretagne, en Pologne, en Suède et en Espagne, est fondée sur une conception pluraliste et multidimensionnelle du statut social. Elle n'est pas uniquement fondée sur les groupes socioprofessionnels ou sur la distinction employés/ouvriers. En effet, elle prend en compte des données relatives à l'exercice de fonctions d'autorité au travail et à l'autonomie dans le travail. Ce dernier élément est mesuré sur la base de trois indicateurs subjectifs, notamment le sentiment d'avoir une marge de manœuvre dans sa journée de travail ou le sentiment de participer aux décisions sur son lieu de travail. Le premier enseignement est que, si le vote de classe traditionnel poursuit son érosion, les salariés votent toujours plus à gauche que les indépendants. L'écart varie de 16 points en France à 30 points en Suède. Symétriquement, les personnes (salariés ou patrons) ayant des salariés sous leurs ordres sont plus enclins à soutenir les partis de droite.

Le deuxième enseignement correspond au clivage entre salariés du secteur public, intégrant les activités d'intérêt général, qui se situent un peu plus à gauche. La seule exception est l'Espagne où l'appareil d'État reste marqué à droite, sans doute en raison de son histoire récente. En revanche, c'est en France que le tropisme de gauche des salariés du secteur public est le plus marqué.

Le troisième enseignement est que le groupe des professions intermédiaires, proche des cadres supérieurs en termes de revenus, de diplômes et d'autonomie professionnelle subjective, s'en distingue très nettement au niveau de sa position hiérarchique. Les membres de ce groupe exercent deux fois moins souvent que les cadres supérieurs des fonctions d'autorité, ce qui n'est pas sans conséquences politiques.

Le quatrième enseignement est que les tendances constatées concernant le vote de gauche des classes moyennes sont susceptibles d'évolutions selon l'offre politique nationale. Cet élément est particulièrement marqué concernant la « nouvelle gauche » britannique très libérale au niveau économique.

Enfin, le cinquième enseignement est que la *service class* est loin de faire des choix politiques homogènes au sein des six pays. L'opposition entre managers, exerçant des fonctions de direction, travaillant dans un cadre autonome et votant à droite, et des *professionals* autonomes mais n'exerçant pas de fonction de direction se vérifie plus ou moins selon les pays. Ainsi, les dirigeants autonomes votent le plus à droite, sauf en Pologne. Les non dirigeants autonomes votent le plus à gauche uniquement en France. En Allemagne et en Espagne, la catégorie la plus à gauche est celle des dirigeants non autonomes. Enfin, en Suède, ce sont les non dirigeants les moins autonomes qui votent le plus à gauche. Les mesures liées à l'autonomie et à l'autorité au travail sont donc très importantes.

4. Conclusions

Plus que le revenu, le diplôme, la profession ou la place dans la hiérarchie, la situation de classe continue d'influencer fortement les choix politiques des électeurs européens, quel que soit leur âge et leur genre. Cependant, désormais, la différenciation politique correspond moins à un clivage entre ouvriers et non ouvriers, sauf en Espagne et en Suède, et plus à un clivage entre salariés et indépendants et entre salariés du secteur privé et le secteur d'intérêt général.

Par ailleurs, mon secteur de recherche exprime des attentes très fortes concernant les débats actuels relatifs à ESeC. Ainsi, mon équipe a déjà organisé des séminaires de sociologie électorale destinés à préparer les enquêtes électorales de 2012. Les quatre premières séances ont été consacrées aux débats relatifs aux classes sociales et aux catégories socioprofessionnelles.

Nous constatons également qu'une conception relationnelle des classements sociaux s'affirme, comme le démontrent les travaux relatifs au capital social ou à l'individu dans son contexte. Des collègues britanniques ont rédigé un article remarqué concernant les électeurs dans leur foyer. Par ailleurs, de plus en plus d'études s'intéressent aux effets de voisinage, aux échanges politiques entre individus, ou encore aux stratégies d'influence des individus parlant de politique.

Enfin, de nombreuses études portent désormais sur l'influence du contexte local, par exemple sur les conséquences électorales de la délocalisation d'une usine dans son environnement.

V. INTRODUCTION À LA DISCUSSION

Michel GOLLAC, Directeur du Laboratoire de Sociologie quantitative au CREST

Tout d'abord on peut s'interroger sur la nécessité d'ouvrir le débat sur ces questions techniques. Pour ce qui me concerne, la question ne se pose pas. En effet, Cécile Brousse a démontré que le message transmis dépend des nomenclatures utilisées. on peut aussi se demander si ce débat n'est pas déjà clos, dans la mesure où les fichiers permettent à chacun d'élaborer sa propre nomenclature. Or une nomenclature constitue un formidable outil de synthèse d'une masse d'informations énorme. Parvenir à un consensus concernant les nomenclatures de catégories sociales reste donc fondamental.

Afin de lancer le débat, j'é mets l'hypothèse que les discussions font apparaître une priorité claire à savoir le besoin d'améliorer la collecte des informations nécessaires à la mesure de la CITP et à son chiffrage. Dans le cas contraire, les discussions théoriques sur la nomenclature sont dépourvues d'intérêt pratique.

Il me semble que les discussions font également apparaître un consensus large, en l'absence de David Rose, concernant le fait que la théorie de la relation d'emploi n'est pas nécessaire à la construction d'une nomenclature européenne. En effet, il est dangereux de fonder une nomenclature satisfaisante au niveau empirique sur une théorie insuffisante.

Enfin, je pense que les discussions démontrent la nécessité de poursuivre les débats pour mettre au point une nomenclature européenne des catégories socioprofessionnelles. En effet, une nomenclature doit constituer un investissement produisant ses effets dans le temps, dans la mesure où il s'agit d'un outil d'archivage et de suivi. De plus, la nomenclature doit être opérationnelle, d'un usage facile (une relation simple à la CITP, un nombre raisonnable de rubriques, des rubriques faciles à mémoriser, des possibilités de regroupement et d'éclatement) et durable, c'est-à-dire représentant convenablement les clivages qui sont ou qui pourraient devenir les plus importants pour les observateurs et les acteurs, ce qui implique de disposer d'une nomenclature permettant d'observer des critères peu importants à une nomenclature omettant des critères très importants. Cette démarche nécessite de ne pas consacrer un trop grand nombre de rubriques à la description d'un critère.

Une nomenclature doit par ailleurs s'appuyer sur une vision de la société. Or il existe des visions unidimensionnelles, notamment, le modèle théorique Erikson, Goldthorpe et Portecarero, et des visions multidimensionnelles. ESeC ne constitue pas une nomenclature unidimensionnelle. Pour sa part, la nomenclature développée par Porte constitue une nomenclature multidimensionnelle fondée sur une économie de moyens.

Il convient également de choisir entre utiliser des critères généraux, des critères locaux ou des modèles mixtes. En effet, il n'est pas possible d'appuyer une nomenclature sur plus de quatre ou cinq critères dichotomiques. Certains critères pertinents ne concernant qu'une partie de la société, des modèles mixtes peuvent être intéressants. Pour sa part, la PCS mobilise un très grand nombre de critères (indépendants/salariés, niveau social, entreprise privée/fonction publique, travail manuel/travail non manuel, monde agricole/monde non agricole, monde industriel et bureaucratique/monde artisanal, administrateurs/intellectuels/artistes) et cette liste n'est pas exhaustive. Cependant, il est possible de faire cohabiter ces critères au sein d'une même nomenclature car certains critères sont de portée locale. Certes,

CONSEIL NATIONAL DE L'INFORMATION STATISTIQUE

je ne sais pas si ces critères sont pertinents au niveau européen ou le resteront à l'avenir. Devant cette incertitude, je pense qu'il convient d'en intégrer un maximum dans une nomenclature européenne. Or une nomenclature à un chiffre ne peut pas intégrer l'ensemble de ces éléments. Par ailleurs, il est normal qu'une nomenclature reposant sur huit ou dix postes ne puisse pas prendre en compte l'ensemble des dimensions, même si la variante de l'ESeC proposée par l'Insee permet de ne pas gaspiller des rubriques relatives à la relation d'emploi. Surtout, conformément à la contribution de l'Insee, qui s'avère très riche, il convient de réfléchir à l'articulation de deux niveaux de nomenclature.

Les représentations de la société peuvent couvrir la vision d'une société homogène, s'inscrivant dans le cadre d'un *continuum*, ou la vision d'une société comprenant des classes sociales strictement séparées. Dans les faits, l'espace social fait cohabiter des catégories constituées et des zones où ces dernières sont peu présentes. La PCS abordait ce volet dans le cadre des « noyaux » et des « zones limites ». Il convient de ne pas perdre cet élément de vue. Ce débat renvoie à la question de la dénomination des catégories. Or mon principal étonnement sur le prototype ESeC concerne l'existence de deux langages, l'un réservé aux initiés, l'autre aux non initiés. Cet élément est de nature à engendrer de nombreux problèmes. De nombreux profanes se croyant initiés. De plus, malgré tous les efforts de traduction qui pourront intervenir, les profanes comprendront le langage des initiés sur la base de leurs propres catégories. Le travail de l'Insee concernant la mauvaise compréhension des catégories du prototype ESeC est donc inquiétant, même s'il convient de rappeler que les Français connaissent déjà le vocabulaire utilisé par la PCS, alors qu'ils découvrent les catégories utilisées par le prototype ESeC. Quoi qu'il en soit, plus les enquêtés s'identifieront aux catégories, plus la relation entre classement « savant » et classement des enquêtés s'améliorera. Ce point me semble très important pour les partenaires sociaux. Faut-il imposer l'une des deux versions du prototype ? Au contraire, faut-il mettre en œuvre un dialogue entre les chercheurs et les acteurs ?

Ce dernier point implique de s'assurer que la société européenne est suffisamment avancée dans son processus d'unification pour gommer les particularités nationales, et qu'il existe des instances de représentation des différentes catégories au niveau européen, suffisamment légitimes et disponibles pour engager le dialogue avec les chercheurs et les statisticiens. Cette nomenclature va contribuer à modeler la société européenne en cours de construction. Elle jouera donc un rôle plus important qu'une société nationale. Dans le même temps, la démarche est d'autant plus compliquée que la société européenne est en cours de constitution.

VI. DEBAT

Laurent THEVENOT

Je n'interviendrai pas en tant que co-auteur d'une nomenclature nationale, avec Alain Desrosières, en lutte contre une autre nomenclature nationale, ni en tant que théoricien social affrontant un autre théoricien social. Il s'agit au contraire de réfléchir en tant qu'Européen attentif à l'enjeu de la figuration d'une société européenne. En effet, la statistique joue un rôle important dans cette figuration. Elle participe de sa constitution, de l'État, mais aussi de toute forme de gouvernement. Nous vivons donc un moment très important, car nous discutons de manière ouverte d'un enjeu renvoyant à la fabrication du commun, non pas d'un commun substantiel, critiqué à juste titre par David Rose comme horizon malfaisant, mais d'un commun pour la communication et pour une dynamique ouverte. Dans ce cadre, le temps des oppositions nationales et des guerres de théories est passé. Les interventions de Michael Tahlin et Thomas Maloutas l'ont bien montré.

Une nomenclature imposée *top down* à partir d'une théorie ou d'une chapelle, fût-elle hissée au niveau d'une nation ou d'une école, ne convient pas à la figuration d'une société. A l'inverse, il convient de se fonder sur la faisabilité et sur l'expérience des statisticiens et de l'ensemble des personnes impliquées, c'est-à-dire jusqu'aux enquêtés. Le rapport donné à discussion aujourd'hui est d'une qualité exemplaire, tout comme les travaux empiriques relatifs à la faisabilité ou la formulation de la question. Je pense notamment au cas de la supervision. Il n'est pas spécialement français d'être réaliste ou pragmatique. Nous partageons cette caractéristique avec l'ensemble des gens soucieux de disposer d'un instrument utilisable.

Bien évidemment, en tant que chercheur, je suis comme Thomas Maloutas soucieux du maintien d'une réflexivité critique concernant ce standard, afin d'éviter sa réduction objective et sa réification. Dans le même temps, il s'agit bien de produire un investissement de forme pour une durée non négligeable. Comme l'ont souligné Stéfan Lollivier et Michel Glaude, cette variable doit être inscrite dans le noyau des enquêtes européennes. L'appui sur la CITP constitue donc un enjeu important. Dans le même temps, il convient de ne pas sous-estimer les menaces pesant sur ce genre de variable. Ainsi, dans le cadre d'un travail mené avec Olivier Monceau concernant 40 ans d'enquêtes Formations Qualifications professionnelles (FQP), nous avons mis en rapport les problématiques, les politiques sociales et économiques, ainsi que les travaux des chercheurs destinés à évaluer ces politiques et nous avons mis en avant la transformation et les menaces pesant sur cette variable, comme l'a indiqué Denis Durand. Maintenir cette variable constitue donc un enjeu considérable pour garantir des travaux ouverts, multiples, pluralistes et contradictoires. Cependant, il convient désormais de mettre en avant les qualifications, prenant en compte la pluralité des évaluations du travail, et s'opposer à une tendance à la réduction de ces évaluations dans le cadre d'une échelle unidimensionnelle pour une compétence individuelle.

Comme l'a souligné Michel Gollac, l'enjeu est bien un enjeu démocratique au niveau européen. Lors de l'établissement de la précédente nomenclature, nous étions enclins à travailler entre experts. Il nous a été imposé d'ouvrir le débat avec les partenaires sociaux et les représentants des professions. Nous devons désormais apprendre cette démarche démocratique au niveau européen concernant les outils statistiques.

Benoît ROBIN, représentant CGT-FO au Bureau du CNIS

Je vous remercie pour votre invitation et pour ces discussions permettant d'éclairer les enjeux liés au prototype ESeC. Les membres du Bureau du Cnis avaient encouragé la multiplication des initiatives liées aux projets européens.

Les propositions émanant de l'Insee sont appréciables. Chacun reconnaît désormais la nécessité de se doter d'une nomenclature européenne, même si différents travaux, notamment les travaux du BIT, démontrent l'intérêt d'identifier différents niveaux de nomenclature et de faire valoir différentes approches et spécificités.

Comme l'a indiqué Michel Gollac, l'instauration d'une nomenclature sociale suppose un investissement de long terme. C'est pourquoi je souhaite savoir dans quelle mesure la réponse de l'Insee s'inscrit dans une telle démarche anticipatrice.

Enfin, si la notion de classe sociale et la distinction entre salariat et non salariat conservent un sens, il convient d'apporter un éclairage sur l'apparition du statut d'auto-entrepreneur ou la prise en compte de l'économie informelle.

Stéfan LOLLIVIER

Je tiens à préciser que les propositions émanent de la statistique publique, et non du seul Insee.

François VINCENT, représentant CFE-CGC au Bureau du CNIS

Les différentes interventions au cours de cette rencontre m'ont intéressé, tout particulièrement les débats relatifs à la classification des personnes détenant une autorité et des personnes subordonnées à une autorité.

Par le passé, les conventions collectives étaient construites sur la base de grilles de type Parodi. Elles sont désormais construites sur la base d'une pondération de critères classant, intégrant une dimension multidimensionnelle, et répondent davantage à une logique de description de poste qu'à une logique de description d'emploi. Cette démarche ne se fonde pas sur la qualification, mais sur la compétence, c'est-à-dire l'aptitude à exercer une fonction (l'autorité, la compétence technique, la créativité...). Il convient également de citer la méthode développée par le Cabinet privé Hay, reposant également sur une méthode multifactorielle et visant à pondérer les postes occupés.

CONSEIL NATIONAL DE L'INFORMATION STATISTIQUE

Je souhaite savoir comment les catégories sont déterminées. De plus, il vaudrait mieux ne pas utiliser l'adjectif « inférieur », résultant d'une traduction de termes anglais. En effet, les salariés ne se reconnaissent pas dans une catégorie dont la dénomination comprend cet adjectif.

Le Cnis a, par ailleurs, eu l'occasion d'évoquer la distinction entre les PME indépendantes et les filiales d'un groupe. Dans le premier cas, le responsable est un chef d'entreprise, dans le second il s'agit d'un cadre du groupe en détachement dans une filiale, mais susceptible de se retrouver quelques mois après à la tête d'une direction du Groupe. Dans ce cadre, je pense qu'il convient de distinguer la permanence des qualifications de la permanence des personnes. En effet, nous manquons de mesures concernant la mobilité.

Cécile BROUSSE

Concernant la prise en compte du long terme, la proposition portée par l'Insee cherche à tenir compte du fait que seuls quelques pays européens (Grande Bretagne, Pays Bas, Allemagne, Suisse...) disposent encore d'une nomenclature nationale. La plupart des nouveaux États membres ont adopté la CITP à leur entrée dans l'Union européenne. Il était donc difficile de proposer à des pays de trop se dissocier de cette nomenclature. D'ailleurs, à l'occasion des différentes rencontres (Lisbonne...) consacrées au prototype ESeC, de nombreux statisticiens demandaient une plus grande proximité avec la CITP. Pour ma part, je préconisais l'idée de se démarquer de la CITP 1988 qui ne distinguait pas les salariés des non-salariés, qui n'identifiait pas les agents de maîtrise ni les contremaîtres, enfin qui mêlait managers et agriculteurs. Afin de ne pas froisser ces pays, qui ont réalisé des investissements de forme importants en adoptant la CITP, ma stratégie a consisté à démontrer que les pays ne codaient pas de la même manière la CITP, ce qui posait un véritable problème en termes de comparabilité. Ainsi, en Allemagne, un garagiste dirigeant un garage de 15 salariés sera classé au sein de la catégorie 7 d'ESeC, alors qu'en France il sera considéré comme un manager et qu'au Royaume-Uni il pourra être considéré comme un *professional*. De ce fait, le prototype ESeC ne constituait qu'un emplâtre sur une jambe de bois. Plus précisément, c'est bien en raison des défauts de la CITP 1988 que le prototype ESeC a pu naître.

Notre stratégie repose sur le fait que la mise en œuvre de la CITP 2008 constitue une occasion inespérée, puisqu'elle oblige tous les pays à refondre leurs instruments de collecte des données. La proposition vise à améliorer la cohérence du dispositif, notamment concernant les seuils de taille d'entreprises. Vous avez raison de noter le flou croissant entre les chefs d'entreprise, dont certains adoptent un statut de salarié pour des raisons d'optimisation fiscale, et les salariés adoptant un statut d'auto-entrepreneur. Nos collègues allemands responsables de la LFS ont alerté Eurostat à ce sujet. Si le clivage entre indépendants et salariés constitue l'un des clivages de la future nomenclature, il convient de préciser ces situations frontalières.

Notre proposition est modérée. Elle n'impose pas aux pays de modifier totalement la manière dont ils codifient la CITP, afin qu'ils puissent bénéficier d'une continuité dans la constitution de séries. En revanche, nous proposons d'harmoniser le niveau 2 de la CITP afin de disposer d'une quarantaine de briques de bases communes au niveau européen. C'est sur cette base que nous pourrions construire une nomenclature socio-économique fiable. L'Insee, qui pour l'instant utilisait des tables de passage depuis la PCS, affiche son intention de coder directement les libellés de professions dans la CITP. Cette démarche implique un investissement lourd. Notre objectif est que cet investissement, que d'autres pays devront partager, intervienne dans un cadre unifié en Europe.

Par ailleurs, pour réponse au représentant de la CFE-CGC, je dois préciser que je suis peu au fait de la nouvelle manière d'apprécier les compétences au sein des entreprises, même si je connais le principe des critères classant. Il n'en demeure pas moins que l'approche des entreprises et des instituts statistiques reste fondée sur les qualifications et les compétences requises pour un poste de travail, et non les compétences d'un individu.

Enfin, je dois préciser que, si l'adjectif « inférieur » pose problème en français, le terme « *lower grade occupation* » renvoie au grade et non au poste ou à son titulaire. La traduction littérale de ces termes pose donc effectivement un problème. Ainsi, les « ouvriers qualifiés » deviennent des « employés de niveau inférieur dans le domaine technique » dans la version du prototype d'ESeC destinée aux chercheurs. Bien évidemment, cette expression provoque un certain rejet de la part des enquêtés, même s'il convient en parallèle de prendre en compte un certain rejet du terme « ouvrier » au sein des jeunes générations.

Bruno CAUTRES

Je suis très heureux d'entendre les propositions formulées par Cécile Brousse, qui rejoignent la démarche que nous avons adoptée. Nous envisageons notamment de considérer la CITP 2008 comme une base communément utilisée en Europe, à condition que la codification réalisée dans ce cadre soit identique au sein des différents pays. Bien évidemment, l'utilisation de cette base commune ne doit pas interdire l'identification d'espaces spécifiques au sein de l'Union européenne, au sein desquels certains clivages seront plus pris en compte. Je pense par exemple à l'intervention de Thomas Maloutas.

Il me semble que les instruments de travail conçus dans des cadres nationaux ont atteint leurs limites pour ce qui est des comparaisons européennes. A l'heure actuelle, les enquêtes européennes sont en réalité la simple juxtaposition d'échantillons nationaux. Or, je considère qu'un tel schéma exagère sans doute quelque peu les contrastes nationaux.

Enfin, je me demande si les différents débats relatifs au prototype ESeC se sont inspirés des méthodes de coordination élaborées par l'Union européenne afin de faciliter la convergence d'intérêts nationaux vers un but commun.

Stéfan LOLLIVIER

Je souhaite pour ma part rappeler que l'Insee mène des opérations de profilage afin d'identifier les liens entre les entreprises constituant des groupes. Cette démarche permettra de prendre en compte la remarque judicieuse de François Vincent.

Par ailleurs, je tiens à faire part de ma perplexité car la notion de nomenclature sociale européenne ne rencontre pas un grand succès chez mes homologues directeurs de statistiques sociales. Certains estiment que codifier une nomenclature de type ESeC ne relevait pas de leurs compétences. Bien évidemment, ces propos ne préjugent pas de la décision qui sera prise à la fin du mois. Cependant, j'approuve la démarche portée par Cécile Brousse s'appuyant sur la CITP 2008.

Michel GLAUDE

Je souhaite prendre la parole en précisant que je m'exprime en mon nom personnel. Tout d'abord, je constate une nouvelle fois que lorsque l'Insee et le système statistique français s'attaquent à une tâche, c'est pour produire un travail de qualité. Je tiens ensuite à confirmer les propos de Stéfan Lollivier concernant les réticences des instituts statistiques européens à investir une démarche visant à imaginer une nouvelle nomenclature.

Néanmoins, en prenant en compte les propos de Denis Durand, je note qu'il faut être conscient des risques liés à une absence d'action en la matière, pour cause de débats acharnés entre chercheurs ou d'une trop grande prudence des statisticiens. En effet, mettre en œuvre un projet dépassant la nomenclature CITP peut constituer un enjeu structurant pour l'avenir pour mieux comprendre et suivre les évolutions de l'UE.

Je constate ensuite que la CITP 2008 prend mieux en compte la fonction d'encadrement et le statut de l'emploi. Je souhaite simplement avoir des précisions concernant la manière dont cet élément est abordé. Néanmoins, je salue la proposition de l'Insee qui refuse de s'arc-bouter sur sa position nationale et qui présente une proposition réaliste sur la base de la CITP 2008. Je précise qu'Eurostat ne dispose pas des moyens permettant de mener le travail d'approfondissement demandé par l'Insee. En la matière, le *leadership* de la démarche doit être porté par un pays.

En revanche, j'ai des doutes quant à la position de Michel Gollac lorsqu'il estime qu'il existe un consensus pour rejeter la notion de relation d'emploi. Une telle démarche conforterait dans leur position les membres du consortium ESeC qui ont refusé de participer à ce séminaire. Elle ne permettrait pas d'entrer dans une démarche de construction d'un modèle commun.

J'ai ensuite le sentiment que le débat relatif aux intitulés est très pertinent. La manière dont les utilisateurs vont s'approprier ces intitulés est très importante. Cependant, le travail à mener en la matière dans chaque pays sera complexe, mais fait pleinement partie d'un travail de construction d'une nomenclature commune.

Enfin, je considère que mettre l'accent sur l'enjeu démocratique représenté par l'élaboration d'une nomenclature sociale européenne constitue une bonne proposition à porter devant l'ESAC, qui constitue une sorte d'équivalent du Cnis au niveau européen.

Au niveau de la stratégie à mettre en œuvre, il convient d'être conscient des rapports de forces sur ce sujet. L'Insee s'est réveillé tard, dans la mesure où la démarche visant à créer une nomenclature sociale européenne a débuté il y a dix ans, mais présente une proposition de grande qualité. Simplement, ce projet devra se confronter à un dispositif ESeC déjà bien implanté au sein de la communauté des chercheurs. En effet, cette nomenclature, portée par un consortium de chercheurs assez puissant, est déjà implémentée dans le recueil de données *European social survey*. Or ce recueil de données est d'une grande qualité et relève d'une démarche ne se limitant pas à mêler des statistiques élaborées selon des méthodes diverses spécifiques à chaque pays. Dans ce cadre, je pense qu'il convient de proposer un compromis s'appuyant sur le fait que la notion d'encadrement est déjà prise en compte par la CITP 2008, et proposant simplement d'ajouter des données relatives au statut d'emploi et à la taille des entreprises. Adopter une telle démarche ne constituerait pas une « déclaration de guerre ». Je pense néanmoins que, si les directeurs des statistiques sociales nationales le souhaitent, il sera nécessaire de mener d'autres travaux empiriques afin de compléter le travail réalisé par l'Insee.

Louis André VALLET, Centre National de la Recherche Scientifique

Je tiens tout d'abord à remercier l'Insee et la Dares pour la qualité des travaux empiriques menés pour mesurer la validité du prototype ESeC. Je salue notamment le courage et la lucidité de l'Insee dans sa prise de position relative à la CITP lorsqu'il écrit : « *Force est de reconnaître que l'Insee a trop longtemps négligé la codification des professions selon la CITP 1988. En particulier, elle a utilisé beaucoup plus que les autres pays la possibilité de coder les professions à un niveau peu détaillé de la CITP et n'a pas développé d'outil de codification spécifique à cette classification* ». Afin d'illustrer l'importance de la CITP, il convient de rappeler que les enquêtes PISA menées par l'OCDE afin d'évaluer la performance des élèves à l'âge de 15 ans utilisent un indice de positionnement social ISEI (pour *International Socio-Economic Index*) construit sur cette base. Je rappelle ensuite que Heike Wirth nous avait appris il y a deux ans que la table de passage utilisée en Allemagne afin de passer de la nomenclature nationale à la nomenclature CITP était largement disponible. La publicité de ces tables de passage constitue un élément important.

En second lieu, je souhaite soutenir l'idée selon laquelle les nomenclatures socioéconomiques constituent fondamentalement des constructions empiriques. Trois exemples illustrent ce propos. Tout d'abord, quelques années après l'introduction du code des catégories socioprofessionnelles, Jean Porte écrivait dans le *Traité de sociologie du travail* édité par Georges Friedmann et Pierre Naville que « La classification socio-professionnelle est celle des classifications qui, parmi toutes les classifications professionnelles pensables, donne les corrélations les plus fortes avec les caractéristiques les plus diverses des personnes classées. » (Porte, 1961, p. 243) . Le deuxième exemple correspond au tableau accompagnant un article rédigé en 1979 par Erikson, Goldthorpe et Portocarero dans le *British journal of sociology*, au début des travaux de ces derniers consacrés à la comparaison des mobilités en France, Grande-Bretagne et Suède. Ce tableau montrait la correspondance – au moins approximative – qui pouvait être établie entre le class schema de Goldthorpe pour l'Angleterre, le code des CSP à deux chiffres pour la France et la nomenclature suédoise. Enfin, le dernier exemple renvoie à un colloque organisé en décembre 1999 entre David Rose et Alain Desrosières, au sein de l'Institut de Recherche sur les Sociétés Contemporaines. A cette occasion, j'avais eu l'occasion d'indiquer que la PCS et la nomenclature élaborée par John Goldthorpe comprenaient des exceptions aux principes théoriques qui les caractérisaient. En effet, ces deux nomenclatures, ainsi que le prototype ESeC, classent toutes deux les infirmières libérales avec les infirmières salariées, sur l'argument que l'identité de métier est ici plus importante que la différence de statut. Ceci démontre qu'il existe une forte proximité entre ces différentes constructions.

En troisième lieu, je rejoins Michael Tahlin pour souligner l'écart entre l'argumentation théorique sur laquelle repose le prototype ESeC (la relation d'emploi) et la construction empirique réelle de la nomenclature. Michael Tahlin indique clairement dans un article publié dans *European sociological review* que la mise en avant de la relation d'emploi est apparue très tardivement. En effet, John Goldthorpe a construit sa nomenclature en 1976/1977 en regroupant des postes sur la base d'une échelle de prestige des professions établie cinq ans auparavant. Or ce n'est qu'en 1992 qu'il mettra en avant l'argument de la relation d'emploi.

CONSEIL NATIONAL DE L'INFORMATION STATISTIQUE

Je pense donc qu'il n'est pas raisonnable d'indiquer que le prototype ESeC est théoriquement fondé sur l'argument de la relation d'emploi.

En quatrième lieu, je complète l'intervention de Michel Glaude pour rappeler que le consortium ESeC a proposé la construction de son prototype sur la base d'une table relativement complexe, croisant les groupes de profession en trois chiffres de la CITP avec le statut, la taille de l'entreprise et la notion de supervision. Pour avoir travaillé il y a quelques années sur le prototype ESeC avec Christelle Colin, à l'époque chef de la Division Études sociales de l'Insee, nous avons listé un certain nombre de désaccords concernant l'intégration de certains groupes de professions issus de la PCS au sein de certaines classes du prototype ESeC. La proposition de la statistique publique française consiste désormais à construire la nomenclature européenne à partir de la CITP 2008 à deux chiffres et le statut, ce qui revient à adopter une démarche proche de celle adoptée par le prototype ESeC. Il convient de plus de régler les problèmes relatifs à l'identification de la supervision. Or dans le cadre d'un processus concernant 27 pays, mieux vaudrait privilégier un schéma relativement simple à un schéma beaucoup plus complexe et fournissant une information statistique très peu supérieure.

Enfin, je rejoins la préoccupation de Michel Glaude concernant les rapports de force et la manière de présenter la proposition formulée par l'Insee. Je pense néanmoins qu'il est possible de progresser dans un cadre européen. En effet, je crois savoir qu'un certain nombre de chercheurs ayant participé à l'élaboration du prototype ESeC souhaiteraient être associés à une démarche permettant d'aboutir à une classification européenne.

Stéfan LOLLIVIER

Le prototype ESeC repose sur la CITP 1988. Cette dernière étant obsolète, il me semble que le prototype ESeC est lui aussi obsolète.

Denis DURAND

Les termes « rapport de force » et « pragmatisme » parlent au syndicaliste que je suis. Nous devons nous habituer à ces notions dans le cadre de l'Europe statistique en cours de constitution. L'enjeu démocratique relevé par Laurent Thévenot est suffisamment important pour que nous y consacrons l'énergie requise. Par ailleurs, me fondant sur mon expérience, je sais qu'il est possible que les institutions européennes, y compris la BCE, adoptent de bonnes idées.

Michel GOLLAC

Je tiens à mentionner un autre désaccord avec Bruno Cautres. En effet, si chacun doit pouvoir construire une nomenclature pour les besoins de ses recherches ou de son pays, il faut être conscient qu'une multiplication de ce type d'initiatives serait le symptôme d'un défaut de la nomenclature adoptée. En effet, si les pays du Sud et de l'Est de l'Europe sont caractérisés par un nombre important de très petites entreprises, les difficultés à prendre en compte ce secteur spécifique concernent l'ensemble des pays.

Par ailleurs, je tiens à préciser à Michel Glaude que je suis plus attaché à une bonne collecte de l'information dans le cadre de la CITP 2008 qu'à la place à accorder à la théorie de la relation d'emploi. Nos accords sont donc plus importants que nos désaccords. J'insiste sur le fait qu'il est important de disposer de nomenclature ne gaspillant pas des rubriques au détriment de l'exploration de plusieurs dimensions de l'espace social. C'est dans ce sens qu'il convient d'améliorer le prototype ESeC. Il importe également d'être attentif à ne pas imposer aux instituts de statistique la collecte d'une trop grande masse d'informations, même si chacun sait que peu d'enquêtes recueillent l'ensemble des informations nécessaires au chiffrage optimal de la CS au sein de la PCS. En effet, certains chiffrages en mode dégradés sont relativement pertinents.

Pour le reste, je n'ai pas d'intérêt personnel à critiquer la notion de relation d'emploi. Simplement, je souhaite éviter que des différences mises en lumière par ESeC soient automatiquement analysées par le

prisme des relations d'emploi. Ainsi, dans le cadre des comportements culturels, la relation d'emploi n'est pas pertinente pour expliquer les résultats obtenus. Je précise enfin qu'il ne m'a pas été demandé de faire preuve de diplomatie, mais de lancer le débat ! Simplement, je note qu'aucun participant à ce colloque ne s'est battu pour conserver la notion de relation d'emploi. Il convient simplement de trouver le moyen de s'en débarrasser sans fâcher personne.

Cécile BROUSSE

Je souhaite tout d'abord indiquer à Louis André Vallet que la manière de construire ESeC dans le cadre des études de validation a fait débat. Mes prédécesseurs utilisaient la PCS pour construire ESeC. Pour ma part, j'ai considéré qu'une telle démarche nuisait à la clarté de nos travaux pour nos collègues étrangers ne connaissant pas la PCS. C'est pourquoi j'ai adopté la procédure officielle de construction du prototype ESeC à partir de la CITP. Comme l'a indiqué Annick Kieffer, j'ai eu l'occasion de souligner que les résultats obtenus en utilisant la PCS ou la CITP n'étaient pas si différents. Paradoxalement, il apparaît que la PCS incorpore un plus grand nombre d'éléments relevant de la relation d'emploi, dans la mesure où elle intègre la distinction entre secteur public et privé et entre artisanat et industrie. J'en déduis que la relation d'emploi dépend plus de la nature de l'employeur que du salarié. Or dans un contexte de comparaisons internationales, les relations d'emploi ne constituent pas l'étalon le plus constant entre pays.

Jusqu'à présent, nous codons la CITP au niveau supérieur lorsque nous rencontrons des difficultés à coder au niveau détaillé. Ainsi, nous éprouvons des difficultés à coder les ouvriers de l'industrie peu qualifiés, car nous avons des scrupules à les classer au sein du groupe 9. Je constate qu'en agissant ainsi, nous anticipons les évolutions caractérisant la CITP 2008. De ce fait, utiliser une PCS disposant de 14 variables annexes et une table de passage permettait sans doute d'obtenir des résultats plus contrôlables que dans bien des pays.

Pour répondre à Michel Glaude, je confirme que notre proposition est relativement pragmatique. Je pense que nous pourrions élaborer des modules de la CITP à deux chiffres cohérents avec les variables du tronc commun des enquêtes ménage européennes. La seule adaptation devrait sans doute consister à adopter un seuil inférieur quant au nombre de salariés afin d'identifier les petites entreprises. Cette démarche permettrait également de répondre aux caractéristiques des pays de l'Est et du Sud de l'Europe, dans la mesure où il sera nécessaire d'adopter un seuil commun dans toute l'Europe.

La notion de supervision constitue un point de friction majeur concernant le prototype ESeC. Sur ce sujet, la proposition du BIT, visant à limiter la notion aux encadrants dont la tâche principale est le contrôle de l'exécution des tâches, semble pertinente. Au contraire, retenir la notion de supervision défendue par le prototype ESeC me semblerait source de confusion. La notion de superviseurs existait déjà dans la CITP de 1968 avant d'être supprimée en 1988 et de réapparaître en 2008, preuve que ce débat est complexe.

Par ailleurs, si le prototype ESeC a déjà été utilisé dans le cadre d'une publication d'Eurostat, je vous invite à lire l'article de Dorothy Watson. Les commentaires des tableaux contiennent trois manières différentes de nommer les classes d'ESeC, ce qui semble prouver la difficulté de nommer les catégories, y compris de la part des promoteurs du prototype. Enfin, cette enquête me semble contenir des résultats extrêmement divergents. Ainsi, les *routines occupations* représenteraient 20 % de la population examinée en Suède, mais seulement 10 % dans les autres pays. En l'absence de niveau 2, je me demande si ces résultats ne couvrent pas des défauts de codification de la CITP 1988. Ainsi, les aides familiaux sont selon les pays intégrés au sein des catégories 9, 6 et 1 de la CITP 1988 ! C'est pourquoi j'appelle de mes vœux une forte implication d'Eurostat pour régler ces problèmes de codification.

Je souhaite également indiquer que je ne partage pas le point de vue de Louis André Vallet quant aux points communs entre nomenclatures. Certes, le fait de classer les chefs d'entreprises de plus de dix salariés avec les salariés n'aura qu'un impact limité sur la nomenclature. En revanche, le classement spécifique des chefs d'équipe dans le prototype ESeC a un effet plus important, car ces derniers sont plus nombreux. Enfin, le fait que les femmes de ménage et les ouvriers non-qualifiés soient classés d'une manière identique au sein du prototype ESeC aboutit à minorer la pénibilité et les faibles marges de manœuvre des ouvriers non-qualifiés. Le débat ne porte donc pas sur des points de détail, mais sur de vraies questions.

Michel GOLLAC

Cette intervention nous servira de conclusion. Je tiens à remercier les participants, nombreux et auteurs de questions très intéressantes, ainsi que les organisateurs du Secrétariat du Cnis, les intervenants et toutes les personnes dont les travaux préparatoires ont permis de mener des débats de qualité.