

# Le prototype proposé par le consortium Esec en 2006: une classification basée sur les relations d'emploi

---

Annick Kieffer Centre Maurice Halbwachs  
CNRS – ENS – EHESS

CNIS 14 septembre 2009

# PLAN

---

Introduction : Un outil pour décrire les faits sociaux et les inégalités en Europe

1. En amont d'Esec, catégories sociales ou échelles continues
  2. Les fondements conceptuels : la relation d'emploi
  3. Description d'ESeC
  4. Les informations requises pour construire ESeC
  5. Usages d'ESeC
-

# Un outil pour décrire et comprendre les faits sociaux et les inégalités en Europe

---

- Du côté de la commission européenne, besoin de disposer d'outils afin d'éclairer les politiques publiques
  - Du côté de la statistique publique, nécessité d'une meilleure coordination statistique, voire une meilleure intégration des statistiques nationales au niveau européen.
  - Développement d'enquêtes harmonisées au niveau européen permettant des comparaisons directes (EU-LFS, SILC, panel des ménages, etc.)
  - Du côté de la recherche, développement considérable des travaux comparatifs et d'enquêtes sociologiques européennes ou internationales (ESS, EVS, ISSP...).
-

# CITP: un outil international pour classer les professions

---

- Produit par le BIT (Genève)
  - Versions CITP-58, 68, 88 (COM), 08
  - Fondé sur deux concepts: la profession et les compétences requises pour l'exercer.
    - **Les compétences sont mesurées par Isced en 4 niveaux**
    - **Les professions sont recueillies à partir des intitulés**
  - ***Groupes principaux (CITP88-COM)***
    - 1 Managers
    - 2 Professionals
    - 3 Technicians and associate professionals
    - 4 Clerical support workers
    - 5 Service and sales workers
    - 6 Skilled agricultural, forestry and fishery workers
    - 7 Craft and related trades workers
    - 8 Plant and machine operators, and assemblers
    - 9 Elementary occupations
    - 0 Armed forces occupations
-

# CITP-88 : défauts

---

Ne permet pas de distinguer :

- ❑ Les salariés, employeurs ou indépendants.
  - ❑ ceux qui « supervisent » des simples exécutants.
  - ❑ Les salariés du secteur privé/public
  - ❑ Approche grossière de certaines professions ex. « Cooks », « nursing professionals », « lawyers », etc.
  - ❑ Les grandes catégories 1 et 0 regroupent des sous-ensembles de niveau de qualification différents
  - ❑ Les catégories 4, 5, 6, 7, 8, correspondent toutes au niveau ISCED 2.
-

# Les travaux d'harmonisation des nomenclatures socioéconomiques sous l'impulsion de la Commission Européenne

---

Des faiblesses de la CITP découle l'ambition de construire une nomenclature socio-économique adaptée à la comparaison entre pays européens.

- Novembre 1996: le **rapport Grais** est remis à Eurostat
    - Dresse un inventaire des nomenclatures socio-économiques (SEC) en Europe, ainsi qu'un tableau des besoins des utilisateurs actuels et potentiels. Il détermine des principes de construction d'une future nomenclature harmonisée.
  - Fin 1999: Eurostat commande un rapport à l'ONS
  - Janvier 2001: remise à Eurostat du **rapport Rose, Pevalin, Elias**
  - Septembre 2004: début des travaux du consortium ESeC
  - Octobre 2006: remise du **rapport du consortium ESeC** à la DG-Recherche
-

# Le rapport Rose, Pevalin, Elias

---

- Les principales conclusions du rapport : la nomenclature devrait
    - distinguer les individus selon :
      - leurs relations d'emploi
      - leurs conditions d'emploi
    - être catégorielle et non continue
    - s'appliquer à des individus comme à des ménages
-

# Objectifs

---

- Regrouper les individus ayant les mêmes caractéristiques socio-économiques
  - afin d'analyser diverses thématiques sociales :
    - inégalités relatives à la santé
    - inégalités en matière d'éducation
    - mobilité sociale
    - différentiels de revenus
-



# Le Consortium ESeC

---

## Initiative autour de deux équipes britanniques :

- L'équipe de Warwick (Peter Elias), responsable de la renovation de la CITP88 communautaire,
- Université d'Essex (David Rose)

## Autres équipes:

- Nuffield College, Oxford (John Goldthorpe).
  - Allemagne: Université de Mannheim (MZES) et Zuma (Gesis)
  - Italie: Université de Milan
  - Irlande: ESRI
  - Pays-Bas: Université Erasmus (Rotterdam)
  - France: Insee
-

# I. GENÈSE D'ESEC

---

- ❑ Une classification ancrée dans la tradition britannique
  - ❑ Nomenclatures des classes sociales fondées sur les professions dès le 19<sup>ème</sup> siècle. Les questions sur l'activité individuelle (*occupations*) sont posées pour la première fois lors du recensement de 1841.
  - ❑ Pas d'unanimité, l'ONS propose des nomenclatures alternatives
  - ❑ Le débat: échelle ou classe?
    - Les **échelles**: ex. ISEI, SIOPS, Camsis. Les individus sont rangés sur une échelle ordonnée selon une dimension (prestige de la profession par exemple) ou plusieurs (prestige de la profession, éducation, revenu, etc.).
    - Les **classes** ou catégories discrètes (ex. en Europe PCS, SOC, SEG, SEC ): La société est divisée en groupes inégaux. Les conditions des individus et leurs représentations sont déterminées par leur position sur le marché du travail. Les catégories sociales sont souvent pluridimensionnelles (sur les classes voir Goldthorpe, Wright, Esping-Anderson).
-

# Les approches catégorielles: vers EGP

---

- Goldthorpe renouvelle le débat sur les classes sociales dans les années 70: *Oxford Social Mobility Study of England and Wales*.
  - Elabore une typologie des classes sociales 'to combine occupational categories whose members would appear, in the light of the available evidence, to be typically **comparable**, on the one hand, in terms of their sources and levels of income, their degree of economic security and chances of economic advancement; and, on the other hand in **their location within the systems of authority and control governing the processes of production** in which they are engaged, and hence in their degree of autonomy in performing their work-tasks and roles' (Social Mobility and Class Structure in Modern Britain, 1980)
  - Cette classification évoluera au fil des travaux menés sur la mobilité intergénérationnelle par des sociologues sur plusieurs pays au sein du projet *Comparative Study of Social Mobility in Industrial Nations* (Casmin)
-

# II. FONDEMENT THÉORIQUE DE LA RELATION DE CLASSE

---

(John GOLDTHORPE (2000) *On Sociology*, chap. 10)

OCCUPATION = « adequate proxy »



Power and control

EMPLOYMENT RELATION



CLASS POSITION

---

# Relation d'emploi

---

Distingue trois catégories:

- L'EMPLOYEUR (« **employer** ») *achète* le travail d'autres personnes contre un salaire et exerce une autorité et un contrôle sur elles.
  - L'INDEPENDANT (« **self-employed** ») n'achète pas la force de travail d'autrui et ne vend pas la sienne.
  - Le SALARIE (« **Employee** ») *vend* son travail contre une rémunération. Sa relation à l'employeur est caractérisée par un lien de subordination.
-

# Dimensions principales

---

Elles permettent d'identifier les problèmes potentiels du point de vue des employeurs et les sources de risques contractuels (« *sources of contractual hazard* ») qu'ils rencontrent :

- le **degré de difficulté dans le contrôle du travail** tel que les salariés doivent l'effectuer, i.e. la difficulté à mesurer la quantité de travail, et à observer et contrôler sa qualité ;
  - le **degré de spécificité des ressources humaines** (ou du capital humain), cad les compétences, expertises, connaissances que les salariés utilisent pour accomplir leur travail, soit aussi « la quantité de valeur qui serait perdue au cas où ces ressources viendraient à être transférées à un autre emploi. »
-

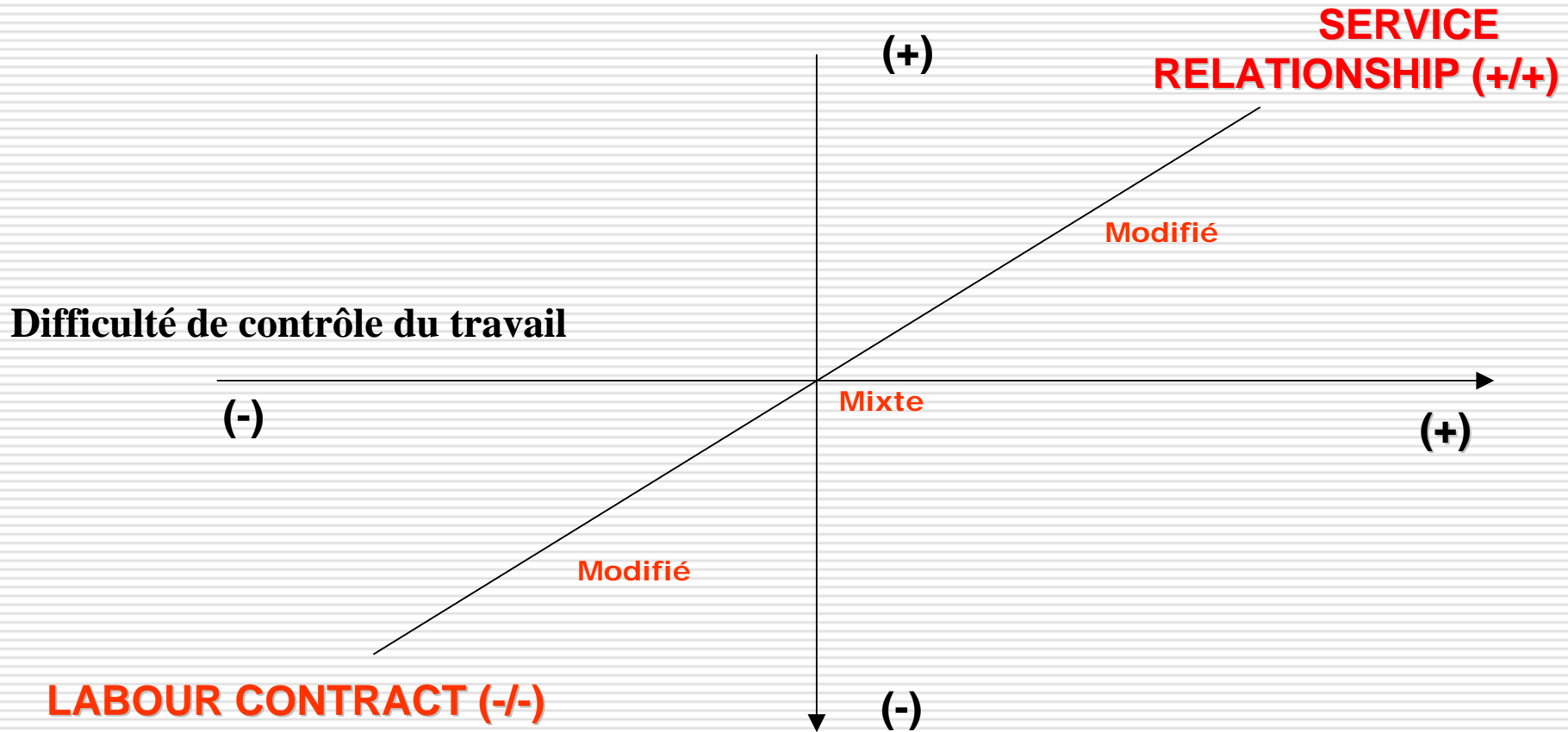
# Formes de relation d'emploi

---

- ❑ **LABOUR CONTRACT** : un échange spécifique et de court terme entre effort et argent. Les salariés fournissent des quantités plus ou moins discontinues de travail sous la direction de l'employeur ou de ses délégués en échange d'un salaire qui est calculé soit sur une base horaire, soit en fonction de la quantité de marchandise produite. Ce contrat se caractérise pas une faible couverture sociale et une faible sécurité d'emploi.
  - ❑ **SERVICE RELATIONSHIP** échange plus différé dans le temps et d'une certaine manière plus diffus. Les salariés servent leur organisation en échange d'une « rémunération » qui se matérialise non seulement sous la forme de salaire et d'avantages en nature, mais également par l'anticipation de certains avantages futurs : espoir de **progresser** le long d'une échelle de salaire préalablement définie, assurance de la **sécurité** de l'emploi, et après la retraite, d'une vieillesse bien assurée. » ERIKSON et GOLDTHORPE, (1992), *The Constant Flux*. Ce contrat se caractérise donc par sa stabilité, la sécurité de l'emploi, une évolution progressive de la rémunération, une couverture sociale et une relation de confiance.
-

# Différenciation de la relation d'emploi

Spécificité des ressources humaines





# EGP et ESeC

EGP		ESeC		Forme de relation d'emploi
I	Higher grade professionals	1	Higher salariat occupations	service relationship
II	lower grade professionals	2	Lower salariat occupations	service relationship
IIIa	Higher grade routine non-manual occupations	3	Intermediate occupations	service relationship (modified)
IVab	Petty bourgeoisie	4	Small employers & self employed occupations	Employers, self-employed
IVc	farmers	5	Small employers & self-employed occupations in agriculture	
V	Lower technical and manual supervisory occupations	6	Lower supervisory & lower technicians occupations	mixed
IIIb	lower grade routine non manual occupations	7	Lower services, sales & clerical occupations	labour contract (modified)
VI	skilled workers	8	Lower technical occupations	labour contract
VII a	non-skilled workers	9	Routine occupations	
VII b	agricultural workers			

# III. DESCRIPTION DE LA CLASSIFICATION ESeC

## Classe 1 : '*The higher salariat*'

---

- *Large employers*: (Patrons de grandes entreprises). Leur activité implique un même degré d'exercice d'une autorité que les cadres dirigeants des entreprises. En cela ils se distinguent des autres employeurs.
  - *Higher grade professionals* (professions libérales). Ils partagent avec les précédents le même degré de contrôle de leur situation sur le marché. Ils se distinguent en cela des autres indépendants.
  - *Higher grade administrative and managerial occupations* (cadres dirigeants des entreprises et de la fonction publique).
  - Type de contrat: **relation de service**
-

## Classe 2: '*The lower salariat*'

---

- *Lower grade professionals*: leurs compétences sont plus aisément transférables et moins spécifiques : enseignants, professionnels de la santé...
  - *Administrators & managers, higher grade supervisors, Higher grade technicians* : la spécificité de leurs compétences est élevée, utilisation de connaissances particulières, leur travail est surveillé de manière plus régulière (*routinely monitored*).
  - Type de contrat: **relation de service modifiée**
-

## Classe 3 '*Higher grade white collar workers*'

---

Cette catégorie dénommée « *intermediate occupations* » comprend les salariés qui ne présentent pas de spécificité de compétence élevée mais plutôt des difficultés d'encadrement. On les trouve à la frontière des structures bureaucratiques. Ils partagent avec les précédents un certain degré d'autonomie, des perspectives de carrière et des salaires élevés.

- Emplois typiques: employés, assistants, emplois nécessitant une certaine discrétion.
  - Type de contrat: **relation d'emploi mixte**
-

## Classe 4 et 5: '*Petit-bourgeoisie or independents*'

---

Appartiennent à cette catégorie des **employeurs d'une entreprise de 9 salariés ou moins** qui achètent le travail et exercent une autorité et un contrôle sur les salariés, et les **indépendants** qui n'achètent ni ne vendent du travail.

- Les professions libérales et les techniciens supérieurs à leur compte sont classés dans la même catégorie que les salariés qui exercent le même type d'emploi (classe 1 ou 2)
  - Les agriculteurs sont affectés à la classe 5, les autres indépendants à la classe 4.
-

## Classe 6: '*Higher grade blue collar workers*'

---

Se caractérisent par des compétences spécifiques, par exemple une bonne connaissance des besoins de l'entreprise et de son organisation. Relèvent du marché interne.

- *Lower supervisors* avec un certain degré de spécificité de leurs compétences.
  - *Lower technicians* : possèdent des compétences plus spécifiques que les ouvriers dans les moyennes et grandes entreprises.
  - Type de contrat: **relation d'emploi mixte**
-

## Classe 7: '*Lower grade white collar workers*'

---

- ❑ Catégorie dénommée : *Lower services, sales & clerical occupations*
  - ❑ Ne présentent pas de problème particulier de surveillance ni de compétences spécifiques.
  - ❑ Leur travail est fréquemment à temps partiel; dégradation progressive de leur contrat de travail. On observe cependant des contrats plus favorables dans certaines grandes entreprises. Ex. employés de magasin, aides-soignants.
  - ❑ Type de contrat: **labour contract modified**
-

## Classe 8: 'Skilled workers'

---

- ❑ Catégorie dénommée « *lower technical occupations* »
  - ❑ Les employeurs rencontrent ici des difficultés de surveillance (*monitoring*) en raison de l'importance de la qualité du travail. Cela les pousse à investir dans l'élévation de leurs compétences. Problèmes également de tension sur le marché du travail.
  - ❑ En raison de cela, ces ouvriers peuvent bénéficier d'aménagements du contrat de travail tels que rémunération à la semaine, heures supplémentaires et une plus grande sécurité d'emploi.
  - ❑ Type de contrat: **labour contract modified**.
-



## Classe 9: '*Semi-skilled & unskilled workers*'

---

- ❑ Catégorie dénommée « *routine occupations* »
  - ❑ Le travail est payé à la pièce ou au temps.
  - ❑ La qualité et la quantité de travail sont aisément contrôlables
  - ❑ Les compétences sont disponibles, peu spécifiques
  - ❑ Type de contrat: **labour contract**.
-

# Classe 10: '*Unemployed*'

---

- ❑ Cette classe est définie par son **exclusion de toute relation d'emploi**.
  - ❑ Formée des personnes qui n'ont jamais cherché d'emploi et n'ont jamais travaillé et des chômeurs de longue durée (6 mois ou plus).
  - ❑ Les chômeurs de longue durée peuvent éventuellement être classés selon l'emploi qu'ils ont exercé dans le passé, la règle est cependant de les exclure d'ESeC.
  - ❑ Les anciens actifs doivent être classés selon leur dernier emploi.
  - ❑ Les inactifs qui n'ont jamais travaillé (étudiants à temps plein par exemple) sont exclus d'ESeC.
-

# IV. Informations nécessaires pour contruire Esec

---

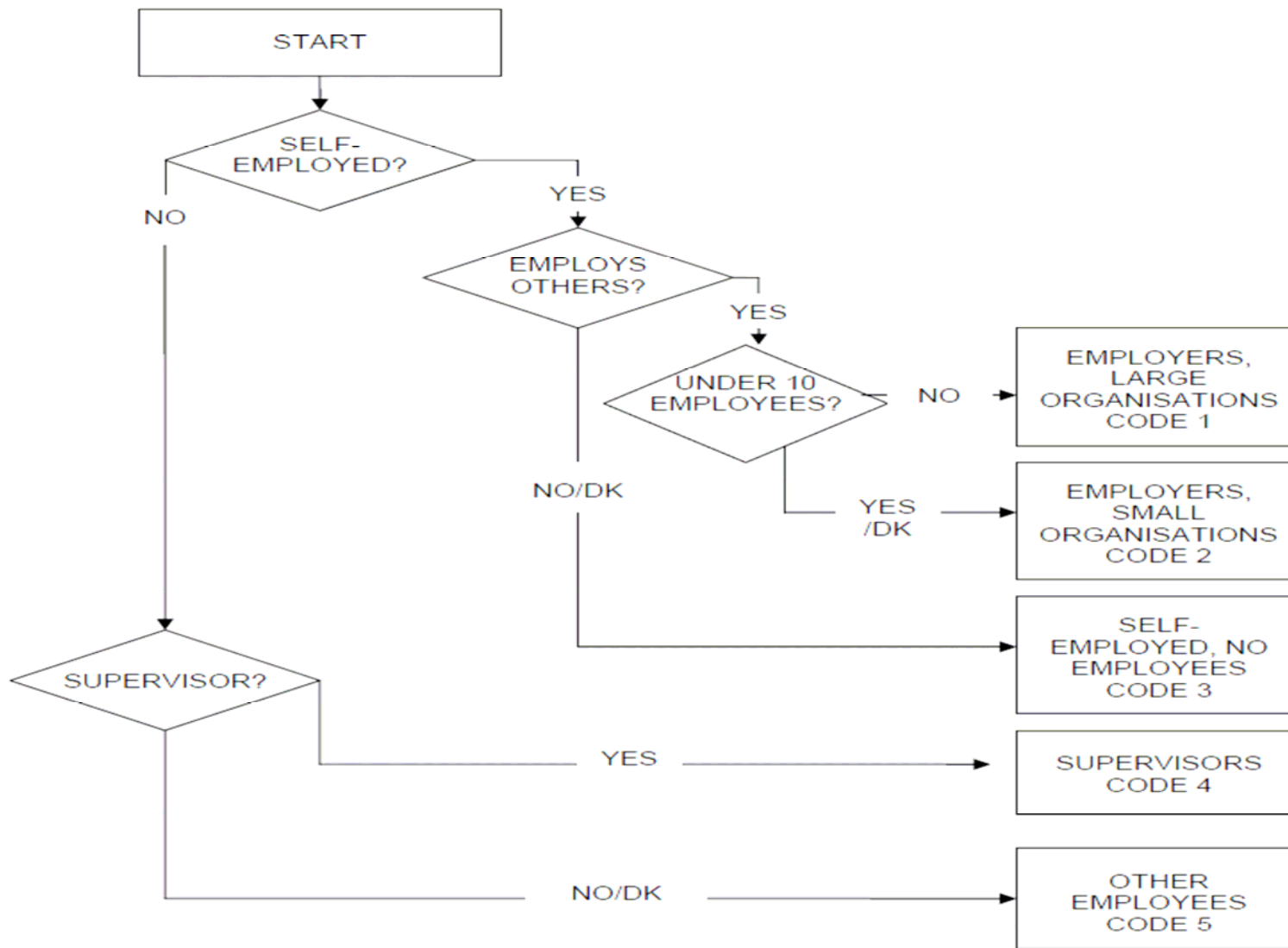
- Selon l'*User Guide*, la position de l'individu est issue de la combinaison de deux informations:
    - La profession exercée au sein d'un sous-groupe de la CITP (Isco88(COM))
    - le statut professionnel et la taille de l'établissement.
  - La taille de l'établissement est pour le salarié celle de son lieu de travail, avec une césure à 10 salariés.
  - Les *supervisors* sont des salariés qui ne sont ni managers ni cadres supérieurs (au sens français, professionnels en anglais) dont la fonction principale consiste à encadrer le travail d'autres salariés. Lorsque cette information est absente, on peut se reporter aux sous-groupes de la CITP.
-

# Informations nécessaires

---

- Secteur d'activité de l'entreprise (CITP)
  - Intitulé de l'emploi principal (CITP)
  - Fonction principale dans l'emploi
  - Statut (employeur, indépendant, salarié)
  - Statut de supervisor
  - Taille de l'établissement (CITP)
  - Pour les employeurs nombre de salariés (CITP)
-

**FIGURE 2: DERIVING THE EMPLOYMENT STATUS/SIZE OF ORGANISATION VARIABLE**



# Distinguer les supervisors

---

- Question: *(if employee), in your (last main) job do (did) you have any formal responsibilities for supervising the work of other employees?*
  - Rose (2005) propose une autre formulation: *in your job is supervision your main task?*
-

# CITP88 et catégories nationales: diversité des pratiques

---

Rose (2005) identifie un certain nombre d'obstacles:

- ❑ Les pratiques de classement diffèrent selon les pays: les professions ne sont pas classées au sein des mêmes groupes
  - ❑ Inflation des intitulés des professions
  - ❑ Difficulté à classer les managers et les supervisors (fonctions et emplois peuvent différer)
  - ❑ Lorsqu'une catégorisation nationale existe, problème des tables de passage vers ESeC, nécessité de passer d'abord par une catégorie intermédiaire, la CITP.
  - ❑ D'où l'importance conclut-il de définir clairement les concepts et de préciser les méthodes de construction des variables.
-

# V. DIFFUSION D'ESeC: les questions sur l'encadrement dans des enquêtes étrangères

---

- Le *Mikrozensus* allemand a inséré une question sur l'encadrement en 2006 dans son questionnaire complémentaire sur l'activité:
    - ***Sind Sie bei Ihrer (Haupt-)Erwerbstätigkeit in einer leitenden Position tätig?*** (occupez-vous, dans votre activité (principale) une position de responsabilité?)
  - La *Labour Force Survey* britannique (2008) demande:
    - ***In your job do you have formal responsibility for supervising the work of other employees?***
    - ***Do you have any managerial duties (manager; foreman/supervisor; not manager/supervisor)***
-



# L'exemple d'une enquête sociologique européenne

---

- **La European Social Survey** comprend l'ensemble des questions permettant de construire ESEC: si la personne exerce un emploi rémunéré, on lui demande si elle est salariée, à son compte ou collaborateur dans une entreprise familiale; le cas échéant, combien elle a de salariés. Au salarié il est demandé la nature du contrat (CDI, CDD, pas de contrat), le nombre de personnes employées à l'endroit où il travaille.
    - Pour déterminer le statut de supervisor : « ***dans votre emploi principal avez-vous la responsabilité d'encadrer d'autres personnes ?*** » Puis « combien de personnes avez-vous sous votre responsabilité? »
    - Pour contrôler le niveau de responsabilité de la personne (et déterminer si elle doit être classée parmi les supervisors ou les managers, celle-ci doit classer sur une échelle de 1 (pas d'influence) à 10 (c'est moi qui décide) dans quelle mesure l'employeur l'autorise à décider de l'organisation de son travail quotidien, quelle influence elle exerce sur les décisions stratégiques relatives aux activités de l'entreprise/organisation
    - Pour classer l'emploi au sein de la CIP-88 (Com): Quels types de formation ou de diplôme sont nécessaires pour ce travail?
-

# Une classification déjà utilisée par les chercheurs

---

Des chercheurs utilisent déjà ESeC dans leurs publications,

- ❑ Dans le domaine de la pauvreté, les travaux de C. Whelan et B. Maître...
- ❑ Sur la santé: Kunst, Roskam...
- ❑ Dans le domaine de l'emploi et du chômage citons les travaux de Schizzerotto et Barone,
- ❑ Comparaison des différentes catégorisations (EGP, ESeC, échelles continues): M. Bergman, D. Joye, P. Lambert...

Des programmes de construction d'ESEC sont disponibles sur des sites produits par des chercheurs (Geode notamment)

---

# Construire Esec dans une enquête de l'Insee: L'exemple de FQP

---

- ❑ Les enquêtes de l'Insee, comportent les questions qui permettent de distinguer l'activité, le statut de l'emploi et les éléments d'information sur l'entreprise. Deux enquêtes ont intégré des questions sur la fonction d'encadrement: l'enquête sur les *conditions de travail* de 2005 et l'enquête *Formation-Qualification Professionnelle* (FQP) de 2003.
  - ❑ Questions posées dans FQP:
    - « ***Avez-vous un ou plusieurs salariés sous vos ordres ou sous votre autorité?*** »
    - **Combien** avez-vous de salariés sous vos ordres ou sous votre autorité?
  - ❑ Une des questions nécessaires à la construction d'Isco (quels types de formation ou de diplômes sont nécessaires pour ce travail?) n'est pas posée.
  - ❑ CITP construite uniquement à partir de la PCS et de la NAF. Biais?
-

# Construire ESEC: PCS ou CITP?

	Selon les procédures recommandées par le 'ESeC User Guide' (1)	A partir des PCS (L-A Vallet) (2)
01 Large employers, higher mgrs/professionals	13,9	13,7
02 Lower mgrs/professionals	16,4	17,4
03 higher grade white collar workers	12,7	15,3
04 petit bourgeoisie	5,0	5,6
05 self-empl or employers agri	2,9	3,3
06 Lower supervisors and technicians	5,0	5,7
07 Lower sales and service	11,0	13,2
08 Lower technical	9,2	11,5
09 Routine	19,7	14,1
Autres	4,2	0,2

Champs: les actifs.

La col. 1 est construite à partir de la variable CITP construite en utilisant la profession à 4 chiffres, la NAF, la taille de l'entreprise et les questions sur l'encadrement présentes dans FQP 2003.

Programme de C. Brousse.

La col. 2 utilise principalement la CS à deux chiffres et au sein de celles-ci certaines professions à 4 chiffres.

Note: l'écart concernant la catégorie "Autres" est dû essentiellement aux problèmes de codage des certaines professions dans FQP 2003 qui n'affectent que certaines modalités à 4 chiffres.

# Éléments du débat

---

Outre la question de la définition et du rôle attribué à l'encadrement d'autres salariés dans la conception de la classification, certains points méritent débat:

- Aucune place n'est attribuée explicitement à la **qualification**. Cependant la différenciation entre *lower technical* et *routine workers* relève du niveau de qualification (flou des notions de haut et de bas). Le problème est renvoyé à la prise en compte au sein de la Cite du niveau d'éducation nécessaire pour occuper l'emploi. Est-ce suffisant? Faut-il tenir compte des négociations collectives qui définissent les classifications des salariés ? Si oui, comment?
  - Comment prendre en compte dans chaque pays la notion de *labour contract*? Faut-il admettre une pluralité de critères en raison des formes que prend la précarité du travail dans les différents pays de la communauté? De plus, dans certains pays des contrats très précaires sont proposés à des salariés qui relèvent par ailleurs des catégories 2 voire 1 d'ESeC. Comment analyser ces évolutions du point de vue des caractéristiques des groupes sociaux que la classification déclare décrire?
  - Seule une version à un chiffre est prévue. Il serait utile de disposer de niveaux emboîtés. Le choix pourrait être offert aux différents pays de rendre compte de leurs spécificités nationales à des niveaux plus fins de la classification.
  - Du point de vue méthodologique, la nécessité de passer par la CITP peut entraîner des pertes d'informations et générer des problèmes. La comparaison avec la méthode proposée par L.- A. Vallet conduit à penser que la PCS capte déjà une partie importante de l'information requise pour construire ESeC.
-

Pour en savoir plus:

---

Rose D., Harrison E., 2009, « *Social Class in Europe. An introduction to the European Socio-economic Classification* ».  
Routledge/ESA Studies in European Societies

MERCI

---