

L'évaluation du prototype ESeC et la mise en œuvre de la classification internationale des professions (CITP) : le bilan tiré de l'expérience française

septembre 2009

Rapport rédigé par l'Insee (direction des statistiques démographiques et sociales)

sous la direction de Cécile Brousse, Insee (division Emploi)

avec l'appui :

de la Dares (département Métiers et Qualifications)
du Centre Maurice Halbwachs (CMH)
du Laboratoire de sociologie quantitative (LSQ), Crest-Insee

La nomenclature des professions et des catégories socioprofessionnelles (PCS) permet depuis des années aux acteurs sociaux, administrations ou chercheurs l'analyse de l'évolution de la société française. Elle sert de cadre aux négociations entre partenaires sociaux au niveau national. Parallèlement, se développe depuis plusieurs années le besoin d'établir des comparaisons européennes et internationales qui exige de mettre au point une ou plusieurs nomenclatures qui puissent être utilisées par tous les pays, tant sur les professions que sur les catégories socioprofessionnelles.

Sous l'impulsion d'Eurostat et d'organismes internationaux, la classification internationale type des professions (CITP) s'est progressivement diffusée dans le système statistique public français.

La Classification internationale type des professions (CITP) s'intéresse en premier chef aux tâches accomplies dans l'exercice d'une profession. Cette logique est sensiblement différente de celle qui préside, en France, où la définition des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) s'appuie non seulement sur le contenu des tâches mais aussi sur le clivage salarié/indépendant et sur le statut public ou privé.

En outre, depuis la fin des années 90, l'avenir de la PCS est suspendu aux avancées du projet européen de nomenclature socio-économique. En effet, en août-septembre 1999, le comité de direction de l'Insee arrêta qu'en prévision des discussions à venir sur la construction d'une nomenclature socio-économique européenne aucune modification substantielle des catégories socioprofessionnelles « ne devait être mise en œuvre ». Dans cette même période, la Commission européenne a commandé une série d'études sur la possibilité d'élaborer une nomenclature socioéconomique européenne qui pourrait avoir vocation à être utilisée dans le tronc commun des enquêtes communautaires auprès des ménages. En 2006, deux équipes britanniques dirigées par David Rose et Eric Harrison, appuyées par l'Office statistique du Royaume-Uni ont soumis aux instituts de statistique un projet baptisé ESeC (pour European Socio-economic Classification).

Suite aux réserves formulées principalement par la France et aux tentatives d'implémentation présentées par quelques instituts nationaux de statistiques à Bled en juin 2006, l'Unité Marché du Travail d'Eurostat a lancé un appel d'offre auprès des INS afin d'évaluer la proposition du consortium d'ESeC. Quatre pays se sont proposés d'examiner la pertinence de ce projet, dont la France. L'Insee, aidé de la Dares et du centre Maurice Halbwachs, a engagé différents travaux et rendra ses conclusions à Eurostat à la fin du mois de septembre après avoir consulté le Cnis lors de cette rencontre.

Parallèlement à la réalisation des travaux commandés par Eurostat, l'Insee et la Dares ont participé au groupe technique du BIT sur la rénovation de la CITP, au conseil scientifique du groupe de recherche Eurooccupations chargé de l'élaboration d'un répertoire européen des métiers, à la rédaction d'un chapitre de l'ouvrage *Social class in Europe*, qui reprend les conclusions d'un premier rapport sur ESeC financé par la DG Recherche entre 2004 et 2006.

Synthèse

Cette synthèse reprend les principales étapes des réflexions présentées dans le rapport destiné à Eurostat. Elle s'ouvre sur l'intérêt et les limites du projet européen de classification socio-économique (dénommé par la suite « prototype ESeC ») et se conclut sur l'importance qu'il faut accorder aux qualifications et à la Classification internationale type des professions (CITP) pour construire une nomenclature socio-économique européenne. De ce fait, l'harmonisation des concepts et de la codification de la CITP est primordiale.

Une réflexion sur les catégories socio-économiques ravivée à l'occasion du projet ESeC

Mis à jour en 2002, le projet proposé par David Rose et Eric Harrisson dans le cadre du consortium ESeC a le mérite d'avoir donné une **formidable impulsion** aux réflexions sur la future classification européenne. Alors que de nombreux pays européens étaient restés repliés sur leur nomenclature nationale, l'idée des promoteurs d'ESeC a été de réallouer d'une manière originale les professions définies au troisième niveau de la classification internationale des professions de 1988, non pas selon leur degré de qualification comme le recommande le BIT, mais selon le type de relation installée entre employeurs et salariés. De plus, en proposant un usage relativement intensif de la CITP, les promoteurs d'ESeC ont permis la mise en évidence de nombreux défauts de l'ancienne édition de cette classification : ils ont pu ainsi montrer combien elle n'était plus parfaitement en adéquation avec les niveaux de qualification, notamment en raison de l'apparition de nouveaux métiers et des choix opérés en 1988 (comme la suppression des chefs d'équipe). Ces défauts étaient également pointés par les pays qui disposaient d'une nomenclature nationale et s'étaient livrés d'eux-mêmes à ces analyses.

Un prototype qui pose question

Le choix délibéré des concepteurs d'ESeC a été d'ancrer la future nomenclature socio-économique européenne dans un cadre théorique qui conduit à ordonner l'ensemble des classes de salariés selon une dimension unique - la relation d'emploi (aussi indépendante que possible du niveau de revenus et des diplômes). Cette option méthodologique s'explique probablement par le contexte de la fin des années 80 où le développement des modèles économétriques et le contexte politique ont conduit à mettre les caractéristiques individuelles (comme les revenus ou le diplôme) au premier plan des travaux statistiques et à reléguer au second plan, voire à négliger les dimensions plus collectives, comme l'appartenance à des catégories sociales (la PCS française, la SEC britannique). Depuis, le cadre théorique des relations d'emploi a fait l'objet de plusieurs critiques, notamment étayées par certaines analyses réalisées par l'équipe française dans le cadre du groupe de réflexion ESeC qui s'est réuni entre 2004 et 2006.

Ainsi bon nombre des intuitions développées par Thomas Maloutas¹ lors de la conférence de présentation d'ESeC à Bled en 2006 et publiées depuis contribuent à s'interroger sur la pertinence et la robustesse du concept de relation d'emploi - clé de voûte de l'édifice ESeC. En faisant dépendre la relation d'emploi uniquement de la profession exercée et de la position hiérarchique, cette approche sous-estime l'importance des caractéristiques des employeurs dans la description de la relation salariale. Or, dans un pays donné, selon le caractère public ou privé de l'entreprise, selon sa taille ou son secteur, les salariés ne bénéficient pas tous du même degré de sécurité ni du même niveau de protection sociale quand bien même ils exercent la même profession. De plus, la part de l'artisanat, de l'agriculture, de la fonction publique et des grandes entreprises varient beaucoup d'un pays à un autre, on a tout lieu de penser que les relations d'emploi n'y suivent pas un schéma unique. Le concept de relation d'emploi peut-il dans ces conditions jouer le rôle d'étalon universel pour une nomenclature socio-économique ?

Un deuxième type de critiques montrait la proximité entre le classement des professions selon le prototype ESeC et un classement selon le contenu cognitif des tâches, et donc des qualifications requises par le poste, alors même que les concepteurs d'ESeC déclaraient vouloir construire un outil statistiquement indépendant de la qualification ou du niveau de diplôme. Michael Tahlin commente ces proximités empiriques dans le cas de la

¹ Thomas Maloutas, "Socio-Economic Classification Models and Contextual Difference: The 'European Socio-economic Classes (ESeC) from a South European Angle", *South European Society & Politics*, Vol. 12, No. 4, December 2007, pp. 443-460.

Suède². Ainsi les classes du prototype ESeC reviennent finalement à ordonner les professions des plus répétitives aux plus complexes, et aussi des plus contraintes au plus valorisantes. Pour la France, le deuxième niveau de la nomenclature des PCS serait paradoxalement plus proche du cadre des relations d'emploi que ne l'est le prototype ESeC dans la mesure où les caractéristiques de l'employeur servent à construire les catégories socio-professionnelles en particulier par la distinction entre les professions du public et du privé, l'artisanat et l'industrie pour les professions ouvrières.

L'ensemble de ces travaux avait alors fait l'objet d'une communication de la France à la réunion des directeurs des statistiques démographiques et sociales à Eurostat en septembre 2006 et est publié dans l'ouvrage *Social class in Europe* (chapitre 7) à paraître prochainement.

Des travaux d'évaluation qui confirment certaines faiblesses du prototype ESeC

Prolongeant certains de ces travaux, le rapport qui sera remis à Eurostat à la fin du mois de septembre comporte deux parties, l'une sur le projet européen de classification ESeC lui-même, l'autre sur la mise en œuvre de la nomenclature internationale des professions.

Le prototype ESeC a pu ainsi dans le contexte français être testé dans trois domaines complémentaires qui n'ont pas été explorés par les promoteurs de cette nomenclature : les conditions de travail, les pratiques culturelles et la mobilité en cours de carrière. Les auteurs ont essayé de juger de l'apport ou de la perte d'information due à l'emploi du prototype ESeC en lieu et place d'une autre nomenclature. Aucun de ces travaux ne démontre la supériorité du prototype ESeC par rapport à des nomenclatures anciennes comme la PCS ou la CITP 1988 ou plus récentes comme la CITP 2008. Plus largement, aucune de ces nomenclatures n'est uniformément supérieure aux autres, selon les dimensions ou sous-dimensions considérées. A cet égard et dans le domaine des pratiques culturelles, la version complète d'ESeC n'apporte pas d'éléments supplémentaires par rapport à la version dite « réduite » qui se construit à partir du niveau deux de la CITP 1988 notamment sans utilisation de la variable de supervision.

Dans le domaine des pratiques culturelles, la dimension de la supervision très présente dans la construction de la nomenclature de la version complète n'apparaît pas pertinente. Dans le domaine des conditions de travail et plus particulièrement pour la dimension de l'autonomie, la distinction entre ouvriers et employés non qualifiés qui apparaît déterminante selon la PCS n'est plus visible dans le prototype ESeC car les deux catégories sont réunies dans la classe 9 des routine occupations. Le critère de supervision a un sens pour l'étude des conditions de travail, mais la forte disparité des professions qui composent la classe 6 des chefs d'équipe est une limite. Plus généralement, le classement des professions les moins qualifiées selon leur caractère plus ou moins routinier laisse de côté de nombreux aspects de la pénibilité du travail (le port de charges lourdes, les accidents professionnels). Si cette vision du monde du travail peut peut-être convenir à des économies largement dédiées aux services, elle est probablement peu adaptée à l'ensemble de l'Union européenne qui compte encore une forte proportion d'ouvriers de l'industrie. Enfin, la mobilité professionnelle en cours de carrière des personnes qui ont été chefs d'équipe est relativement forte en direction d'autres catégories d'ESeC. Le renouvellement rapide de cette catégorie va à l'encontre d'un principe assez général dans une nomenclature sociale qui est la relative stabilité des positions.

Ensuite, la lisibilité du prototype a été analysée en évaluant si le nom des catégories et leurs relations se comprenaient aisément et si les enquêtés étaient en mesure de se positionner eux-mêmes dans le prototype ESeC. Pour répondre à ces questions, deux enquêtes ont été réalisées : l'une extrêmement détaillée auprès de 600 personnes, l'autre brève par son questionnaire mais administrée à 4000 individus. Si les enquêtés n'ont pas montré de difficultés particulières à comprendre les regroupements de professions opérés par le prototype ESeC, ils ne se sont pas montrés très réceptifs au cadre des relations d'emploi. Les agents de maîtrise et les chefs d'équipe ne se sont notamment pas retrouvés derrière la désignation de « superviseurs et techniciens de niveau inférieur » pas plus que les ouvriers non qualifiés derrière celles de « professions routinières ».

Un changement de contexte qui renforce le besoin d'une nomenclature socio-économique s'articulant davantage avec la CITP 2008

Depuis les travaux proposés par le consortium ESeC, le contexte européen et international a changé. Notamment

² Michaël Tählén, "Class Clues", *European Sociological Review*, vol 23, n° 5, 2007.

la rénovation de la CIPD qui s'est achevée en 2008 a été guidée par le souci d'améliorer la cohérence entre professions et niveaux de compétences, ancrant encore plus explicitement la classification dans la qualification. La rénovation a en outre réintégré la supervision comme critère classant, son concept étant toutefois plus étroit que celui du prototype ESeC. Ce changement de contexte conduit à se réinterroger sur le prototype ESeC, construit à partir de la CIPD 1988 aujourd'hui obsolète.

Nous proposons que la future nomenclature socio-économique utilisée par Eurostat s'appuie sur la version 2008 de la CIPD et intègre explicitement la notion de qualification pour sa construction, en laissant toute sa place, à la manière du prototype ESeC, au clivage indépendant/salarié, primordial pour décrire les stratifications sociales.

Importance d'une CIPD harmonisée et de qualité

Améliorer la qualité du codage de la CIPD devient alors crucial. Or, on peut légitimement douter que les concepts présidant à la construction de cette classification, ainsi que les procédures de codage soient suffisamment harmonisés en Europe. Des statistiques comparatives menées à partir des enquêtes Force de Travail montrent notamment que les pratiques de codification diffèrent fortement entre les pays (cf annexe 2). Ainsi, selon les pays, les exploitants agricoles sont classés parmi les ouvriers et employés non qualifiés (grand groupe 9 de la CIPD) ou parmi les métiers qualifiés de l'agriculture (grand groupe 6). De même, les chefs d'entreprise ne sont pas tous classés dans le grand groupe 1 des Directeurs.

La seconde partie du rapport qui sera remis à Eurostat est ainsi consacrée à des travaux décrivant les pratiques françaises en matière de codification de la CIPD et son usage relativement à la nomenclature française des PCS. Sont détaillés l'outil de codification automatique des libellés de professions (Sicore), ainsi que la table de passage utilisée pour coder la profession selon la CIPD 1988 à partir de la PCS et d'une information sur l'activité de l'établissement. Force est de reconnaître que l'Insee a trop longtemps négligé la codification des professions selon la CIPD 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 CIPD et n'a pas développé d'outils de codification spécifique à cette classification, pas plus que de modules de questions dans les supports de collecte.

Le passage de la PCS à la CIPD pose d'autant plus question que le pouvoir explicatif de la première apparaît parfois insuffisant. Si la distinction entre les salariés et les non salariés continue à être discriminante dans un très grand nombre de domaines ainsi que le niveau de qualification des postes occupés, le fait d'être un agent de la Fonction publique ou un salarié du privé ne semble plus aussi déterminant que par le passé alors que la taille de l'entreprise dans laquelle on travaille deviendrait plus pertinente. Enfin il semble que la PCS capte moins bien que par le passé la position « d'encadrants » dans la hiérarchie de l'entreprise. Le codage de la CIPD, aujourd'hui réalisé à partir de la PCS, ne peut que souffrir de l'affaiblissement du pouvoir explicatif de cette dernière. Se pose donc la nécessité d'un codage direct de la CIPD.

Mais avant cela, certaines difficultés propres à la CIPD doivent trouver une réponse. Après avoir souligné les avancées de la nouvelle édition de la CIPD, sa meilleure lisibilité en termes de qualification et ses limites, l'Insee pointe en effet les difficultés qui ne manqueront pas de surgir (ou de resurgir) lorsqu'il s'agira de la mettre en œuvre dans l'ensemble des pays européens. A côté des traditionnels problèmes de frontières entre les grands groupes (directeurs, gérants // artisans et ouvriers qualifiés // non qualifiés) de nouveaux enjeux vont apparaître comme la distinction entre les commerçants et les gérants, entre les dirigeants de grandes entreprises et les chefs d'entreprise de taille moyenne. Les nouvelles frontières entre les chefs d'équipe, les techniciens et les ouvriers et les employés qualifiés sont à définir. A partir d'une enquête sur les fonctions de supervision conduite auprès de 4000 personnes, on montre que le nombre de superviseurs et leurs caractéristiques sont très sensibles à la question posée pour les identifier. En outre, selon que l'on retient la définition du BIT ou celle du prototype ESeC, le profil et le nombre des superviseurs est très différent.

Les préconisations de l'Insee pour une meilleure connaissance des professions et des catégories socio-économiques dans l'Union européenne

1. La mise à jour de la CIPD et la refonte des outils de collecte qu'elle implique devrait être l'occasion d'harmoniser le recueil des professions entre les Etats membres par une intégration plus forte des définitions et des règles de codification.

A l'heure actuelle, la définition du contour de certains postes de la CITP souffre encore d'imprécisions. Ces imprécisions sont des marges de manœuvres pour les INS mais il serait souhaitable que les instituts s'accordent le mieux possible afin de les traiter de façon coordonnée et cohérente.

A cette fin, Eurostat devrait enrichir le tronc commun des enquêtes européennes de quelques (4 à 5) variables complémentaires à la profession déclarée ou enregistrée (décrites dans les préconisations détaillées, partie 2), ce qui permettrait de régler la codification des cas-limites les plus fréquents au premier et au deuxième niveau de la nomenclature internationale. Il ne s'agirait pas de créer, comme en 1988, une version européenne de la CITP mais simplement d'en harmoniser la mise en œuvre. L'utilisation de variables annexes paraît nécessaire, non seulement pour traiter le cas des libellés de profession imprécis, mais aussi pour stabiliser et harmoniser les règles de codification, au moins au plan européen, en particulier dans les cas où les règles de la CITP ne sont pas suffisamment claires.

2. La future nomenclature socio-économique européenne pourrait se construire à partir du deuxième niveau d'agrégation de la CITP-2008, par combinaison des sous-grands groupes et privilégier la dimension de la qualification du poste plutôt que celle des relations d'emploi.

Le prototype Esec étant fondé sur la CITP-1988 désormais obsolète, il est nécessaire de reconstruire un nouveau projet de nomenclature socio-économique européenne. Cette nomenclature pourrait s'organiser autour de deux dimensions déjà présentes dans la CITP : le niveau de qualification et les domaines de spécialisation, auxquelles s'ajouterait la distinction selon le statut entre salariés et indépendants. Au sein des indépendants, il faudrait un critère commun de taille d'entreprise, à la fois pour la codification en CITP 2008 et pour la nomenclature socio-économique, par exemple un seuil de 3 ou 5 salariés. L'utilisation de ce critère commun permettrait de distinguer dans la CITP, les artisans et les commerçants des directeurs et des gérants et dans la nomenclature socio-économique, les chefs de petites et de grandes entreprises.

De plus, l'approche en termes de qualifications aurait le mérite d'être compréhensible par les partenaires sociaux, qui la mobilisent au plan national ou européen, par les économistes et les sociologues. Enfin, cette classification gagnerait en lisibilité si son articulation avec la CITP était relativement simple à comprendre.

3. L'implémentation de la nouvelle CITP et la construction de la future nomenclature socio-économique est un projet ambitieux qui devrait s'appuyer sur une phase de tests coordonnée entre les États membres.

Dans une phase exploratoire, on devrait s'autoriser à collecter les intitulés de professions dans l'enquête européenne Force de travail ainsi qu'un ensemble assez large d'informations sur le contenu des tâches, de manière à retenir les variables les plus pertinentes en vue d'harmoniser la codification selon la CITP. De façon plus générale, la collecte d'échantillons de tailles conséquentes paraît indispensable pour décrire finement un large éventail de métiers, établir des comparaisons entre pays et tester d'éventuelles variables annexes.

Les préconisations détaillées de l'Insee

Pour une meilleure connaissance statistique des professions et des catégories socio-économiques dans l'Union européenne

1. La mise à jour de la CITP et la refonte des outils de collecte qu'elle implique devrait être l'occasion d'harmoniser le recueil des professions entre les Etats membres par une intégration plus forte des définitions et des règles de codification.

Des statistiques comparatives menées à partir des enquêtes Force de Travail montrent que les pratiques de codification diffèrent fortement entre les pays (cf annexe 2). Ainsi, selon les pays, les exploitants agricoles sont classés parmi les ouvriers et employés non qualifiés (grand groupe 9 de la CITP) ou parmi les métiers qualifiés de l'agriculture (grand groupe 6). De même, les chefs d'entreprise ne sont pas tous classés dans le grand groupe 1 des Directeurs.

L'utilisation de variables annexes paraît nécessaire, non seulement pour traiter le cas des libellés de professions imprécis, mais aussi pour stabiliser et harmoniser les règles de codification, au moins au plan européen, en particulier dans les cas où les règles de la CITP ne sont pas suffisamment claires. Cette harmonisation vise d'abord les niveaux 1 et 2 de la CITP 2008 au plan européen et n'implique pas de modification des outils de collecte nationaux.

Parmi ces variables, certaines comme le statut ou l'activité de l'établissement existent déjà, notamment dans le tronc commun des enquêtes Ménages, d'autres sont présentes mais mériteraient d'être adaptées, comme la taille de l'entreprise.

- Une variable de taille d'entreprise : les ambiguïtés entre le grand groupe 1 des directeurs et les grands groupes 5 et 7 des commerçants et des artisans pourraient être aisément levées si tous les INS appliquaient le même critère pour distinguer les petites des grandes entreprises. Encore faut-il s'entendre sur un seuil relativement faible permettant de construire une catégorie de chefs de grandes entreprises suffisamment nombreuse numériquement.
- Une variable identifiant la position hiérarchique. La variable qui sert actuellement à repérer les chefs d'équipe dans l'enquête Force de Travail et l'enquête SRCV devrait faire l'objet d'un examen particulier dans la mesure où la part des chefs d'équipe dans l'enquête Force de Travail s'avère très variable d'un pays à l'autre sans que ces différences aient été analysées finement. On mesure par contre assez nettement que le nombre des superviseurs et leurs caractéristiques sont très sensibles à la question posée pour les identifier. Une variable plus complète distinguant les directeurs de grandes entreprises, les cadres de direction, les gérants et les responsables d'équipe serait probablement plus précise et plus utile qu'une question centrée seulement sur la supervision.
- En outre, l'intérêt d'une variable sur les domaines de spécialisation pourrait être examiné. On pense en particulier à l'opposition difficile à établir sur la seule base des libellés de professions entre les directeurs des services administratifs et commerciaux et les directeurs techniques (sous-grands groupes 12 et 13).
- Enfin, on pourrait également envisager d'élaborer une variable donnant des éléments sur la qualification du poste occupé. En effet, à l'heure actuelle, il semble particulièrement malaisé de distinguer au sein des grands groupes de professions ouvrières, les ouvriers de l'assemblage (grand groupe 8) des manœuvres des industries manufacturières (grand groupe 9) ou les ouvriers qualifiés de l'agriculture (grand groupe 6), des manœuvres de l'agriculture (grand groupe 9).

2. La future nomenclature socio-économique européenne pourrait se construire à partir du deuxième niveau d'agrégation de la CITP-2008, par combinaison des sous-grands groupes et privilégier la dimension de la qualification du poste plutôt que celle des relations d'emploi ; cette nomenclature présenterait un niveau agrégé ainsi qu'un niveau plus détaillé.

Cette nomenclature socio-économique pourrait s'organiser autour de trois dimensions, dont deux sont déjà présentes dans la CITP. En plus du niveau de qualification et du domaine de spécialisation (ou métiers) présent dans la CITP, la nomenclature socio-économique européenne devrait s'appuyer sur le statut qui permet de distinguer les salariés, des employeurs ou des personnes qui travaillent à leur compte d'autre part. La part qu'il

faudrait accorder à chacune de ces dimensions devrait faire l'objet d'un débat au CNIS européen ou d'une consultation auprès des utilisateurs. En procédant ainsi, Eurostat devrait réussir à proposer une nomenclature compréhensible par le grand public et pertinente dans les domaines d'analyse les plus variés possible. Plutôt que de fournir clé en main une nomenclature alternative au prototype ESeC, l'Insee et la Dares ont préféré mettre à plat la palette des alternatives possibles n'excluant a priori aucune combinaison entre ces trois dimensions.

La pertinence de cette nomenclature se mesurera à sa capacité à présenter de manière synthétique, cumulative et stable dans le temps des indicateurs statistiques issus de sources variées, plus ou moins précises quant au recueil de la profession (recensements, enquêtes auprès des ménages et des entreprises). Enfin, même si ce n'est pas sa fonction principale, cette nomenclature devrait améliorer la comparaison entre les pays, par le simple fait de tenir compte de leur structure socio-professionnelle. Il ne fait aucun doute en effet qu'une partie des écarts entre les Etats européens s'explique plus par des spécificités dans la composition socio-professionnelle de leur population que par des différences en termes de culture ou de politique publique.

La lisibilité de la nomenclature

Cette nomenclature étant appelée à jouer un rôle important dans la statistique communautaire, on doit apporter un soin particulier à sa lisibilité et favoriser sa diffusion auprès d'un large public, ce qui nous semble devoir exiger au moins trois conditions.

Tout d'abord, le cadre sur lequel reposera la nomenclature devra faire l'objet d'un consensus aussi large que possible. Ainsi, il ne paraît pas souhaitable que cette nomenclature favorise une conception particulière des inégalités sociales, un courant de pensée économique ou sociologique, ou un domaine d'analyse spécifique.

Ensuite, cette nomenclature pourrait s'organiser autour de trois dimensions : le niveau de qualification et les domaines d'activité (de spécialisation) qui forment déjà l'armature de la CITP, auxquelles s'ajouterait la distinction entre salariés et indépendants, qui figure à des degrés divers dans la plupart des classifications socio-économiques internationales ou nationales. L'approche en termes de qualifications aurait le mérite d'être compréhensible par les partenaires sociaux, qui la mobilisent au plan national ou européen, par les économistes et les sociologues. De plus, elle pourrait servir plus facilement à classer les professions exercées par les ascendants que ne le ferait une hiérarchisation en termes de relations d'emploi.

En outre, la relation entre salaire et qualification varie relativement peu d'un pays à un autre si bien que le classement des professions selon le niveau de qualification requis est très peu modifié selon que l'on raisonne au plan de l'Union européenne ou des pays. Ce dernier argument semble particulièrement décisif dans un contexte européen.

Enfin, cette classification gagnerait en lisibilité si son articulation avec la CITP 2008 était relativement simple à comprendre. Dans l'idéal, les sous-grands groupes de la CITP devraient constituer les briques de base de la nomenclature socio-économique. Eurostat pourrait ainsi privilégier la CITP à un niveau fin d'analyse, et la nomenclature socio-économique à un niveau agrégé. Une intégration forte entre les deux classifications utilisées par Eurostat limiterait les risques de confusion pour les utilisateurs, dont certains disposent déjà dans leur pays d'une nomenclature nationale. En effet, il paraît indispensable que l'office de statistique ne multiplie pas inutilement les catégories statistiques. Autrement-dit, des catégories clés comme celles d'ouvriers, de chefs d'équipe, d'agriculteurs, de dirigeants ou de professions intermédiaires ne devraient pas changer de définition au gré des nomenclatures, sous peine de désorienter les utilisateurs et de freiner la diffusion des catégories professionnelles.

Les dimensions à retenir

Le statut de salarié, de travailleur indépendant ou d'employeur

La distinction entre le statut d'employeur ou celui de salarié serait très utile à l'analyse de domaines aussi variés que le marché du travail, les carrières professionnelles, la répartition des revenus, la composition du patrimoine et sa transmission, la mobilité sociale, les comportements politiques pour n'en citer que quelques-uns.

Plusieurs stratégies seraient envisageables selon le degré de recouvrement que l'on autorise entre les groupes de salariés et d'indépendants qualifiés, le nombre de catégories d'indépendants que l'on souhaite mettre en valeur et la taille minimale des catégories de la nomenclature européenne. L'extrême hétérogénéité du groupe des indépendants selon le revenu incite à ne pas regrouper les chefs de grandes entreprises avec les agriculteurs, les artisans et les commerçants qui travaillent seuls ou avec quelques salariés seulement. Ce principe se heurte au fait que le premier niveau de la nomenclature européenne ne peut comporter une classe dont les effectifs seraient trop réduits. Or les chefs de grandes entreprises sont peu nombreux ; face à ce dilemme deux options sont envisageables : les regrouper avec les plus qualifiés des salariés de manière à ce que les niveaux de revenus soient les plus homogènes possibles dans chacun des groupes de la nomenclature, ou bien se donner un seuil de salariés relativement bas de manière à créer une catégorie à part entière de chefs de « grandes entreprises », qui pourrait représenter de 1 à 2% de la population en emploi selon le seuil retenu. Outre le fait qu'elle donnerait une plus grande visibilité au clivage entre indépendants et salariés, la deuxième option favoriserait l'articulation entre la CITP et la nomenclature socio-économique si bien entendu le seuil qui sert à distinguer les chefs de grandes et

de petites entreprises dans la nomenclature socio-économique est le même que celui qui est appliqué pour différencier les directeurs d'entreprise à leur compte (grand groupe 1) des artisans et des commerçants (grands groupes 5 et 7) dans la CITP.

Le traitement des membres des professions libérales hautement ou moyennement qualifiées (des grands groupes 2 ou 3) est particulièrement délicat. S'ils sont employeurs, une partie de leurs revenus est liée à l'exercice de leurs compétences, une partie à l'emploi de salariés. Là encore, pour garantir la comparabilité entre la CITP et la nomenclature socio-économique, le seuil choisi pour séparer les professions hautement qualifiées (grand groupe 2) des directeurs d'entreprise (grands groupes 1) pourrait être repris dans la nomenclature socio-économique.

Enfin, la définition même du statut indépendant / salarié devrait être harmonisée au niveau européen. Certains chefs d'entreprise salariés, certains gérants notamment, devraient être considérés comme des indépendants. Par ailleurs, certaines modifications de droit du travail entraînent un déplacement des frontières entre salariat et non salariat. Ainsi, en Allemagne, le nombre de non-salariés a augmenté de 70% entre 1983 et 2008 ; mais ceci recouvre notamment de fortes hausses de certaines professions du bâtiment, où il s'agit de non-salariés qui peuvent n'avoir qu'un seul client. Des questions sur le degré d'autonomie dans le travail pourraient permettre de mieux cerner le statut d'indépendant.

Le niveau de qualification

Le niveau de qualification du poste occupé paraît un élément central dans une nomenclature socio-économique, dans la mesure où il détermine assez largement le montant des rémunérations et par voie de conséquences de nombreux aspects des conditions de vie et des comportements économiques. En outre, le niveau de qualification du dernier poste occupé constitue une bonne approximation du niveau de vie des chômeurs et des retraités, les allocations de chômage et les pensions de retraite étant reliées aux salaires d'activité et les comportements d'épargne aménagés sur l'ensemble du cycle de vie. De plus, même s'il ne permet pas de décrire toutes les pénibilités, le niveau de qualification d'un poste est également un bon indicateur des conditions de travail de la personne qui l'occupe (ou qui l'a occupé) : en effet, un poste de travail qualifié génère peu de souffrances physiques et de monotonie, il confère de l'autonomie et du pouvoir à la personne qui l'occupe, il est enrichissant sur les plans intellectuel ou relationnel. Enfin, l'approche en termes de qualification permet d'apprécier le décalage éventuel entre les qualifications requises par une profession et le niveau de formation de l'individu qui l'exerce.

Dans la mesure du possible, la nomenclature européenne devrait s'appuyer sur le classement des professions mis à jour par le BIT en 2008, le réaménagement de la CITP ayant été guidé par le souci d'améliorer la cohérence entre professions et niveau de compétences. Ainsi le BIT a créé des sous-catégories de chefs d'équipe au niveau des professions intermédiaires. Il a également reconnu le niveau de qualification des professions d'instituteurs, d'infirmières, de secrétaires spécialisées et de conducteurs d'installations automatisées dont les positions dans la nomenclature ont été réévaluées. Enfin, le métier de commerçant a été déplacé dans le grand groupe des professions de la vente et des services à la personne, c'est-à-dire à un niveau de qualification comparable à celui des artisans.

Toutefois le regroupement des professions proposé par le BIT pourrait être quelque peu amendé ou affiné soit parce qu'il convient mal au contexte européen, certaines professions étant mal situées dans la nomenclature internationale soit parce que l'on souhaite augmenter ou réduire l'éventail des niveaux de compétences, de 4 à 5, ou de 4 à 3 de manière à ce que les catégories d'ouvriers et d'employés soient mieux définies. Il ne s'agirait pas de bouleverser la position relative des groupes professionnels mais de redéfinir la frontière entre les métiers qualifiés et peu qualifiés.

Dès lors, deux options seraient envisageables. La première consisterait à conserver les contours des grands groupes de la CITP tout en introduisant une distinction supplémentaire entre les professions qualifiées et semi-qualifiées. Ce qui reviendrait à hiérarchiser en deux groupes les professions décrites dans les grands groupes 4, 5, 6, 7 et 8.

Quant à la seconde option, elle reviendrait à ignorer la délimitation préconisée par le BIT entre les professions élémentaires et les autres et à lui substituer une limite supérieure qui correspondrait à un niveau de compétences plus élevé que celui que l'on acquiert dans l'enseignement primaire et qui sert de référence au groupe des professions élémentaires dans les classifications du BIT.

Quelle que soit l'option retenue, les critères qui serviront à appréhender le niveau de qualification devraient être cohérents autant que possible avec le cadre européen des certifications et avoir fait l'objet d'une consultation avec les partenaires sociaux. Le réaménagement des sous-grands groupes de professions de 4 à 9 (ouvriers et employés) s'appuierait sur des indicateurs relatifs à l'accès à la formation continue, au degré de spécialisation et au niveau de formation des jeunes entrant dans les professions d'ouvriers et d'employés. Pour réaliser ce travail méthodologique qui suppose des échantillons de grande taille et un très bon codage de la profession, on pourrait mobiliser les enquêtes réalisées par les Etats membres sur les Conditions de travail ou le contenu des tâches. Pour les cas les plus épineux ou les plus rares, des approches plus qualitatives pourraient être menées du type de celles conduites par Eurooccupations. Cela permettrait de cerner plus finement les professions dont les contours

varient selon les pays. On pense en particulier à la frontière entre les techniciens, les chefs d'équipe et les ouvriers qualifiés, ou entre les professions hautement qualifiées et les directeurs (ou les cadres de directions).

La spécialisation (domaine d'activité ou métier)

Le domaine de spécialisation qui ne désigne pas l'activité de l'établissement mais l'ensemble des machines utilisées, les techniques et la nature des connaissances mobilisées pour exercer une profession, paraît un critère intéressant. C'est en effet sur la base de leur spécialisation que l'on distingue les ouvriers de l'industrie des employés administratifs, les agriculteurs des artisans de métiers. A un niveau de qualification donné, la pénibilité du travail varie beaucoup selon le domaine de spécialisation. Ainsi les répercussions du travail sur l'état de santé sont plus nombreuses chez les ouvriers et les agriculteurs que chez les employés ou et les commerçants. Mais le domaine où l'activité est exercée revêt aussi de l'importance chez ceux qui occupent les postes les plus qualifiés, cadres ou membres des professions intermédiaires. Ainsi, la proximité par rapport aux institutions scolaires ou culturelles facilite l'accès au savoir et la réussite scolaire des enfants. Enfin, les individus peuvent avoir des aspirations pour leurs enfants ou faire des choix politiques différents selon que leur activité professionnelle est tournée vers l'entreprise ou les services d'intérêt généraux. Enfin, il existe, chez les salariés comme chez les indépendants, des logiques professionnelles dans les comportements matrimoniaux, les mobilités en cours de carrière ou les choix résidentiels.

Reste à regrouper les domaines de spécialisation définis au niveau deux de la CITP de manière à ce qu'ils fassent apparaître des clivages qui ne sont pas mis en évidence par les deux premières dimensions et qui restent néanmoins marqués dans la société européenne. Dans la mesure où la combinaison du statut et du niveau de qualification rendent compte assez précisément du niveau de revenus et de tous les aspects qui en découlent, il serait utile de retenir les domaines de spécialisation qui apportent une information complémentaire à celle du revenu. De ce point de vue, la distinction appliquée aux salariés entre d'un côté les directeurs et les cadres de direction et de l'autre les professions intellectuelles et scientifiques paraît pertinente puisqu'elle oppose les salariés responsables de la stratégie des entreprises (les managers) quel que soit leur niveau de qualification à ceux qui détiennent des savoirs hautement spécialisés mais qui n'exercent pas de fonction de direction.

On ne préconise pas de différencier les salariés du secteur public de ceux du secteur privé ni au premier ni au second niveau de la nomenclature socio-économique car la cohérence avec la CITP-08 nous semble prioritaire. En revanche, il serait extrêmement utile que les enquêtes sur les forces de travail et les enquêtes généralistes distinguent les fonctionnaires des autres salariés, ce qui enrichirait particulièrement la connaissance des relations d'emploi dans l'Union européenne, des conditions de travail, de la mobilité intergénérationnelle et des comportements électoraux.

A partir de la CITP-08 et de son articulation avec les trois dimensions décrites, le statut, la qualification et la spécialisation, un exemple de nomenclature en dix postes a été construit et est proposé en annexe 4. Le niveau le plus agrégé de cette nomenclature se présente de la façon suivante :

7 groupes composés principalement de salariés

Cadres d'entreprise
Professions intellectuelles et scientifiques
(ie cadres des services d'intérêt général)

Professions intermédiaires
Employés qualifiés
Ouvriers qualifiés
Employés peu qualifiés
Ouvriers peu qualifiés

3 groupes composés d'indépendants

Chefs d'entreprise de 5 salariés ou plus
Artisans et commerçants de 0 à 4 salariés
Agriculteurs de 0 à 4 salariés

Deux niveaux d'agrégation

Si cette classification généraliste par construction ne répondait pas aux besoins des chercheurs qui ont des objets de recherche spécifiques, Eurostat devrait leur donner la possibilité de construire les regroupements professionnels adaptés à leur problématique. A cet égard, il serait sans doute utile que cette classification se présente sous la forme de deux niveaux d'agrégation emboîtés, le deuxième niveau offrant davantage de souplesse dans les recompositions que le premier. Dans une phase transitoire, Eurostat et les INS pourraient même exploiter le caractère modulaire de cette construction afin de mettre au point la version définitive de la nomenclature agrégée. Une nomenclature se doit en effet de présenter un caractère multidimensionnel pour

s'adapter à des critères d'analyse locaux. Les données européennes reposent souvent sur de larges échantillons, qui permettent l'utilisation de niveaux détaillés de nomenclature.

Ce deuxième niveau pourrait notamment permettre de retrouver la séparation artisanal/industriel, déjà présente dans la CITP-08 et les éditions antérieures. Il pourrait également articuler pour les professions les plus qualifiées, les différences entre celles qui sont liées aux activités marchandes et celles qui sont en rapport avec les services d'intérêts généraux, cette dimension restant à définir au niveau européen.

3. L'implémentation de la nouvelle CITP et la construction de la future nomenclature socio-économique sont des projets ambitieux qui devraient s'appuyer sur une phase de tests coordonnée entre les Etats membres.

Dans une phase exploratoire, on devrait s'autoriser à collecter les intitulés de professions dans l'enquête européenne sur les Forces de travail ainsi qu'un ensemble assez large d'informations sur le contenu des tâches, de manière à retenir les variables les plus pertinentes en vue d'harmoniser la codification selon la CITP.

De façon plus générale, la collecte d'échantillons de tailles conséquentes paraît indispensable pour décrire finement un large éventail de métiers, établir des comparaisons entre pays et tester d'éventuelles variables annexes. Les difficultés soulevées par la traduction des libellés de professions devraient être identifiées dans cette phase de test, car elles conduisent souvent à des malentendus. Jusqu'à présent, les questions de langue ont été négligées alors qu'elles sont riches d'informations : elles révèlent la variété des représentations sociales mais aussi de véritables spécificités nationales sur le plan des structures sociales. Les instituts de recherche spécialisés dans les métiers et les conditions de travail pourraient être associés à cette opération.