



Paris, le 30 décembre 2009 – n° 316/D130

## **Nomenclatures socioprofessionnelles internationales**

---

Réunion du 14 septembre 2009

---

SYNTHESE DES  
RENCONTRES DU CNIS

---

Disposer d'une nomenclature européenne des catégories socioprofessionnelles s'avère de plus en plus nécessaire pour procéder à des comparaisons entre pays. La France, avec trois autres pays, s'est portée candidate pour examiner la pertinence du projet européen de classification socio-économique (prototype ESeC). Les conclusions de ces tests seront prochainement remises à Eurostat. Les principaux problèmes recensés concernent :

- la cohérence entre une version complète et une version simplifiée du prototype ;
- la charge supplémentaire pour les enquêtés résultant de l'ajout de variables additionnelles ;
- l'applicabilité de la nomenclature aux statistiques officielles.

## **I. LA CLASSIFICATION INTERNATIONALE DES PROFESSIONS ET SA MISE EN ŒUVRE EUROPEENNE**

### **1. L'édition 2008 de la classification internationale des professions (CITP)**

La CITP classe la profession, entendue au titre d'un ensemble de tâches. Ainsi, les garagistes seront tous classés dans une même catégorie, quel que soit leur statut. L'édition 2008 de la CITP comprend dix grands groupes et repose sur quatre niveaux d'agrégation. Les professions sont classées selon la spécialisation et le niveau de qualification requis. Les militaires et les managers sont les deux seuls groupes n'étant pas reliés aux autres par le biais du niveau de classification.

L'édition 2008 de la CITP prend mieux en compte les qualifications que l'édition 1988. Elle modifie et améliore les intitulés des grands groupes. Ainsi, les commerçants passent du groupe des managers au groupe des vendeurs. Les employés et ouvriers non qualifiés sont désormais des professions élémentaires. Les agriculteurs, auparavant identifiés aux managers, disposent désormais d'une classe spécifique. Par ailleurs, l'édition 2008 introduit la notion de superviseurs, sans inclure dans cette catégorie les « petits » chefs d'équipe de l'industrie.

Enfin, l'édition 2008 de la CITP comprend un certain nombre d'indéterminations qui constituent des marges de manœuvre pour les pays, mais qui doivent être appréhendées de manière harmonisée en Europe.

### **2. Les dirigeants (« managers ») et les chefs d'équipe (« supervisors ») : des catégories à harmoniser au plan européen ?**

La supervision est devenue une variable importante au sein de la nomenclature CITP et plus fortement encore dans le cadre du prototype ESeC. Cependant, le concept de supervision couvre une multiplicité de définitions au sein des *labor force survey* des différents pays européens. Le consortium ESeC, Eurostat LFS et le BIT-CITP s'appuient eux-mêmes sur des définitions différentes. En France, il apparaît que la mesure du phénomène de supervision, renvoyant à un vocabulaire anglo-saxon, est très sensible à la formulation de la question utilisée pour le cerner. En réalité, la population de superviseurs ne constitue pas une population homogène et clairement identifiable. Elle regroupe des « gouvernants », des « directeurs », des « chefs d'équipe » et des « moniteurs », qui ne couvrent pas parfaitement les groupes socioprofessionnels utilisés dans le cadre de la PCS ou de la CITP.

Le critère de supervision est pertinent pour appréhender la hiérarchie au sein d'une entreprise. Il est cependant difficile de mesurer de manière objective et univoque un phénomène multidimensionnel et complexe. De plus, ce concept couvre une grande diversité de tâches. Ces éléments imposent de fixer au niveau international une notion harmonisée de la supervision sur laquelle un travail réflexif devra être mené.

### **3. Discutant**

Le concept de supervision est utilisé par la nomenclature CITP, le prototype ESeC ou encore Eurostat. Cependant, ce concept doit être précisé. En effet, les écarts constatés entre pays européens concernant la définition et la compréhension de la notion de supervision constituent un biais pour la comparabilité des

résultats obtenus entre pays. Fonder la notion de supervision sur les responsabilités fonctionnelles et les tâches accomplies devrait permettre de mieux cibler population des superviseurs et donc d'améliorer la comparabilité des données entre pays. Reste à préciser les tâches prises en compte et le niveau d'autonomie des intéressés dans l'exécution de ces tâches. Néanmoins, au final, la difficulté à produire des mesures objectivées fait que le critère de supervision ne doit pas être le seul permettant de classer une personne au sein d'une catégorie socioprofessionnelle.

## **II. LE PROJET EUROPEEN DE CLASSIFICATION SOCIO-ECONOMIQUE (ESeC)**

### **1. Le prototype propose par le consortium ESeC en 2006 : une classification basée sur les relations d'emploi**

Le prototype ESeC est porté par un consortium britannique. Or la Grande Bretagne ne dispose pas d'une nomenclature unique portant sur les classes sociales. C'est de plus un pays où certains estiment qu'il n'est pas possible de regrouper les individus en groupes sociaux. John Goldthorpe y a renouvelé le débat sur les classes sociales en s'appuyant sur la notion de relation d'emploi.

La nomenclature ESeC comprend neuf classes. Selon ses concepteurs, la position d'un individu résulte de la combinaison entre la profession exercée au sein d'un sous-groupe de la CITP, le statut professionnel et la taille de l'établissement dans lequel il exerce. Néanmoins, David Rose identifie un certain nombre d'obstacles, concernant notamment la question permettant à une personne de s'identifier en tant que *supervisor* ou encore l'utilisation de classements différents selon les pays. La classification ESeC est d'ores et déjà utilisée par un grand nombre de chercheurs, mais ce prototype pose différents problèmes : l'absence de prise en compte de la qualification, la prise en compte de la notion de *labor contract* dans différents pays, l'existence d'une seule version à un chiffre, un recours à la CIPY susceptible d'engendrer des pertes d'information.

### **2. Le prototype ESeC, reflet des qualifications ou des relations d'emploi ?**

Le prototype ESeC trouve son origine dans une famille de pensée selon laquelle les inégalités résultent d'un mauvais fonctionnement des mécanismes du marché. Dans ce contexte, la distinction entre le marché et le non marché recouvre la distinction entre deux types de relations d'emploi (le contrat de travail et la relation de service). Cependant, la distinction entre la dépendance symétrique, qui caractérise le contrat de travail, et l'indépendance symétrique, qui caractérise la relation de service, permet difficilement d'expliquer les inégalités au niveau empirique. Il convient en effet de prendre en compte les notions de compétences et les données relatives à l'autorité. Au final, le fondement théorique des modèles Wrigth, EPG et ESeC est erroné, même si empiriquement, la nomenclature ESeC est relativement pertinente pour les salariés.

### **3. Le prototype ESeC est-il adapté aux pays du Sud et de l'Est de l'Union européenne ?**

Le prototype ESeC repose sur le postulat selon lequel la classe peut être déterminée sur la base de la relation d'emploi. Cependant, ce modèle semble apporter une solution simple à un problème complexe. En effet, seule sa classe 4 est construite sur la base du statut professionnel. Par ailleurs, sa classe 5 est la seule classe créée afin de couvrir un secteur d'activité précis. Enfin, hiérarchiser les salariés en fonction de leur importance au regard de l'employeur suppose un marché du travail dominé par une régulation libérale, ce qui ne prend pas en compte les particularismes de la fonction publique.

Par ailleurs, le prototype ESeC semble en effet peu adapté aux pays du Sud et de l'Est de l'Union européenne. En effet, ces derniers disposent d'un taux de salariat inférieur à la moyenne européenne en raison du poids du secteur primaire et des travailleurs indépendants. Par ailleurs, la taille des entreprises et des organisations y est très inférieure à la moyenne européenne, limitant d'autant la pertinence du critère de supervision.

## 4. Discutants

La confédération européenne des cadres (CEC European Managers) se réfère à la notion de manager, définie par la qualification, l'autorité sur une équipe et l'autonomie, et non sur la notion de superviseur. La CEC European Managers soutient la logique d'une classification internationale se fondant sur les tâches accomplies. Elle souhaite que la future nomenclature utilisée en France prenne en compte spécifiquement les managers. La CEC European Managers note par ailleurs que la relation de travail est un élément déterminant pour la fixation des classifications et constate que le nombre de cadres demeurant sur une longue période au sein du même poste salarié diminue régulièrement.

## 5. Débat

Les difficultés d'application du prototype ESeC dans l'ensemble des pays du Sud et de l'Est de l'Europe s'expliquent par la présence de nombreuses PME, mais aussi par l'existence d'une économie informelle importante, résultant notamment de la multi-activité de nombreuses personnes. Or les classifications doivent avant tout correspondre le plus possible à la réalité. Il convient donc de développer des procédures de classification différentes selon l'objet recherché. Il semblerait également nécessaire d'établir des « sous classifications » spécifiques selon les pays. Le problème est que la plupart des pays appliqueront sans la modifier la classification CITP.

La prise en compte de la précarité de la situation professionnelle des individus manque également dans le prototype ESeC, alors qu'elle apparaissait clairement dans la PSC.

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 European Managers. Il conviendra en revanche de documenter plus précisément la situation de 50 % des salariés européens relevant de la catégorie cadres/managers.

Eurostat considère pour sa part que des versions améliorées du prototype ESeC permettront l'émergence d'une nomenclature européenne améliorant le niveau d'information par rapport aux critères actuellement utilisés.

## III. UNE NOMENCLATURE EUROPEENNE POUR UN USAGE NATIONAL ?

La France a largement rénové la PCS en 2003 afin de prendre en compte l'évolution des métiers. 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. Récemment, l'Insee et la Dares ont participé à plusieurs groupes de travail destinés notamment à préparer l'évolution de la CITP. Enfin, l'Insee a répondu à deux appels d'offres relatifs aux projets internationaux de nomenclatures.

La CITP 2008 constitue désormais une classification incontournable. Elle figure dans les sources harmonisées produites par l'Insee. Elle est par ailleurs la *core variable* prioritaire retenue par Eurostat. Néanmoins, il est nécessaire de réfléchir à la mise en place d'une PCS rénovée sur la base ou non de la CITP 2008.

### 1. Les propositions de l'Insee pour une nomenclature européenne lisible par les usagers et pertinente pour l'analyse de la société

#### a. La pertinence du prototype ESeC dans le contexte français

Une démarche a été menée afin d'examiner la pertinence du prototype ESeC concernant des thèmes régulièrement examinés en France. Une enquête relative aux conditions de travail a été menée sur la base de la PCS, de la CITP et de l'ESeC. Il ressort de l'analyse qu'aucune nomenclature n'est fondamentalement meilleure que l'autre. En revanche, chaque nomenclature permet de délivrer un message différent. Néanmoins, la classe 6 (*higher grade blue collar worker*) et la classe 9 (*routines occupations*) du prototype ESeC semblent particulièrement hétérogènes. Une étude consacrée aux pratiques culturelles démontre

pour sa part que le lien entre les groupes de pratiques culturelles et la nomenclature est légèrement plus fort avec la version complète de la nomenclature ESeC qu'il ne l'est avec sa version réduite. Enfin, une analyse de la mobilité professionnelle en France démontre une forte mobilité concernant les classes 6 et 3 de la nomenclature ESeC. Or réaliser des études sur la durée en termes de classes nécessite une relative stabilité des positions sociales dans le temps.

*b. La lisibilité du prototype ESeC :*

Une enquête Insee réalisée auprès de 4 000 personnes a permis de mesurer que 4 % des enquêtés ne savaient pas se classer au sein d'une version de la PCS reposant sur 9 classes, contre 8 % au sein de la version ESeC destinée au grand public et 18 % au sein de la version ESeC destinée aux chercheurs. En particulier, seuls 20 % des membres de la classe 6 (superviseurs) identifient leur classement dans la version ESeC destinée aux chercheurs. Par ailleurs, les ouvriers qualifiés ne se retrouvent pas dans cette classification ESeC. Une seconde enquête menée auprès de 600 personnes, reposant sur un jeu de cartes relatif aux métiers, démontre pour sa part des catégorisations globalement hétérogènes. Plus les enquêtés sont diplômés, plus leur classement est proche de la PCS ou de l'ESeC. Par ailleurs, le critère de l'encadrement est surtout utilisé par les cadres. Ces études montrent un certain nombre de limites du prototype ESeC, tant en termes de pertinence que de lisibilité.

*c. Les propositions de l'Insee*

L'Insee formule un certain nombre de propositions afin d'établir une nomenclature européenne lisible.

- Harmoniser le recueil entre les Etats à l'occasion de la mise à jour de la CITP, tout en introduisant des variables complémentaires à la profession dans le tronc commun des enquêtes. La proposition porte également sur la distinction entre « artisans et commerçants » et « directeurs et gérants », sur la distinction entre des « directeurs généraux » et « autres directeurs », enfin sur l'introduction d'une variable indiquant la position hiérarchique des salariés.
- Construire une nomenclature socio-économique par combinaison des sous-grands groupes de la CITP 2008 en privilégiant la qualification (et en distinguant selon le statut et les grands domaines de spécialisation) aux relations d'emploi. Cette proposition vise également à mieux distinguer les salariés des chefs d'entreprise et à choisir les seuils utilisés pour délimiter les grands groupes et les sous grands groupes dans le cadre de la CITP 2008. La nomenclature se construirait ainsi sur la base des briques élémentaires issues du deuxième niveau de la CITP 2008. Elle validerait le traitement des chefs d'équipes proposés par le BIT, tout en combinant autrement les sous grands groupes d'ouvriers et d'employés afin de mieux distinguer ces professions selon le niveau de qualification.

La nomenclature comprendrait trois groupes composés d'indépendants et sept groupes composés essentiellement de salariés.

## **2. Quelle nomenclature professionnelle pour les négociations nationales entre partenaires sociaux ?**

Les syndicalistes posent différentes questions concernant les nomenclatures professionnelles :

- A partir de quelle définition des catégories sociales peut-on analyser les mécanismes conduisant à déterminer les niveaux de rémunération ?
- Comment les nomenclatures peuvent-elles aider à comprendre les évolutions constatées au sein du salariat ou l'évolution des conditions de travail ?
- Comment la nomenclature PCS, ancrée dans des pratiques sociales, se positionne au niveau européen ?

L'enjeu social est très important. Les nomenclatures ne déterminent pas seulement les réponses aux questions que nous nous posons. Elles déterminent dans une large mesure les questions elles-mêmes. C'est pourquoi l'existence de nomenclatures fondées sur l'identification de groupes sociaux est

indispensable. En leur absence, notre vision de la société serait très pauvre ; elle serait ramenée à celle d'une collection d'individus reliés entre eux par le marché.

Par exemple, La notion de superviseur est loin de couvrir l'ensemble des problématiques rencontrées actuellement dans le monde du travail, notamment du travail tertiaire. Au contraire, l'identification des qualifications doit à jouer un rôle important dans une classification. Il semble également difficile de construire une classification générale par rapport à une variable unique.

Cependant, l'établissement d'une nomenclature européenne semble indispensable à l'heure où la construction européenne s'impose de manière massive aux travaux de la statistique française. C'est pourquoi, face aux imperfections du prototype ESeC, notamment l'absence de distinction entre employés et ouvriers, ou encore entre statuts du secteur privé et du secteur public, les propositions formulées par l'Insee sont soutenues par la CGT. Sur la base de ces propositions, les représentants de la statistique publique française au sein des instances européennes doivent être encouragés à promouvoir la mise en place d'une nomenclature européenne prenant en compte les meilleurs apports des différentes conceptions en présence.

### **3. Quelle nomenclature professionnelle pour la compréhension du vote et de la participation politique en France ?**

Dans le cadre des débats récents concernant la pertinence du lien entre les classements sociaux et le vote, différents travaux ont démontré que l'auto-classement des répondants dans des catégories sociales diffèrait du classement objectif. Ainsi, le vote de gauche est plus important chez des salariés moyens se déclarant ouvriers que chez les ouvriers. Par ailleurs, le vote de classe correspond désormais de plus en plus à une opposition entre salariés et indépendants. Il est donc important de disposer d'outils statistiques démontrant cette réalité.

Une enquête réalisée dans six pays européens, dont la France, démontre notamment :

- le maintien d'un clivage gauche/droite entre les salariés travaillant sous des ordres et les personnes (salariées ou non) ayant des salariés sous leurs ordres ;
- un vote marqué à gauche des salariés du secteur public ;
- une distinction entre le vote des professions intermédiaires et celui des cadres supérieurs en raison d'un moindre exercice des fonctions d'autorité ;
- des choix politiques non homogènes selon les pays au sein de la *service class*.

La recherche politique est dans l'attente d'une clarification au niveau du débat relatif à la nomenclature des catégories sociales.

### **4. Introduction à la discussion**

Le débat fait apparaître la nécessité d'améliorer la collecte des informations nécessaires à la mesure de la CITP et au chiffrement de celle-ci. Par ailleurs, un consensus semble se dessiner pour estimer que la théorie de la relation d'emploi n'est pas pertinente pour construire une nomenclature d'emploi.

La nomenclature retenue doit permettre des comparaisons avec les données précédemment recensées. Il s'agit d'un investissement de long terme. Son usage doit être aisé et durable pour les observateurs et les acteurs. Le débat doit déterminer la vision de la société sur laquelle la nomenclature s'appuie.

Il semble normal qu'une nomenclature reposant sur neuf classes contienne des insuffisances. Une nomenclature acceptable à un niveau de deux chiffres doit donc être envisagée. Par ailleurs, le débat doit examiner les représentations de la société sur lesquelles la nomenclature doit s'appuyer, en particulier concernant la notion de classe sociale. A ce titre, l'existence de deux versions du prototype ESeC (pour initiés et non-initiés) pose problème.

Enfin, le débat doit intégrer le fait qu'il est d'autant plus difficile de créer cette nomenclature que cette dernière est destinée à une société européenne en cours de constitution.

## 5. Débat

Une nomenclature doit être créée à partir du possible et de l'expérience et non de la théorie imposée *top down*. Dans ce cadre, le maintien de la variable « qualification » constitue un élément très important. Plus précisément, il s'agit de prendre en compte les qualifications, afin d'identifier la pluralité des évaluations du travail.

La nomenclature proposée par la statistique publique doit intégrer une dimension anticipatrice. Si la notion de classe sociale et la distinction entre salariat et non-salariat conservent un sens, il convient d'apporter un éclairage concernant l'apparition du statut d'auto-entrepreneur ou la prise en compte de l'économie informelle.

La gestion des conventions collectives a évolué avec l'introduction des critères classant, traduisant la mise en œuvre d'une démarche multidimensionnelle reposant sur les fonctions et les compétences plus que sur les emplois.

La détermination des catégories doit être attentive aux intitulés retenus. Il convient notamment de ne pas utiliser l'adjectif « inférieur », résultant d'une traduction de termes anglais renvoyant au *grade* et non au poste ou au salarié. Il convient en parallèle de prendre en compte un certain rejet du terme « ouvrier » au sein des jeunes générations.

La classification devra distinguer les PME indépendantes des filiales de grands groupes. Dans le premier cas, le responsable est un chef d'entreprise, dans le second il s'agit d'un cadre du groupe en détachement. Il peut sembler nécessaire de distinguer la permanence des classifications de la permanence des personnes dans les qualifications. Pour sa part, l'Insee met en œuvre une opération de profilage afin de mieux identifier les liens entre les entreprises.

La CITP 1988 est devenue la nomenclature nationale d'un grand nombre de pays au sein de l'Union européenne. Simplement, les différents pays ne codent pas la CITP 1988 de manière équivalente. La stratégie de l'Insee vise donc à profiter de la refonte des instruments de collectes imposées par la CITP 2008 pour améliorer la cohérence des dispositifs en harmonisant le niveau 2 de cette nomenclature. Cette démarche imposera un travail de fond de la part de l'Insee, qui pour l'instant n'avait pas réellement investi la codification de la CITP.

Cependant, les responsables des statistiques sociales de nombreux autres pays européens semblent réticents à engager une démarche visant à codifier une nomenclature de type ESeC, estimant que cette démarche doit être réalisée par des chercheurs. C'est pourquoi seule une démarche reposant sur la CITP 2008 a une chance de succès, d'autant plus que par nature Eurostat s'appuie sur les démarches initiées par les instituts statistiques nationaux.

Dans ce cadre, estimer d'emblée que la théorie de la relation d'emploi n'est pas nécessaire à la construction d'une nomenclature d'emploi constitue l'inverse de la démarche à adopter. Elle ne permettrait pas la recherche d'une solution consensuelle. En revanche, il convient de mettre l'accent sur l'enjeu démocratique que représente l'élaboration d'une démarche commune au niveau européen. L'ESAC pourrait se pencher sur ce sujet. Au niveau stratégique, la proposition de l'Insee risque de s'opposer à un consortium de chercheurs relativement puissants et ayant réussi à implémenter sa nomenclature au sein de l'ESS. Dans ces conditions, il peut sembler intéressant de proposer une voie de compromis consistant simplement à mieux prendre en compte un certain nombre de données (statut d'emploi, taille des entreprises...) dans le cadre du codage ESeC.

Il convient également d'être conscient que les nomenclatures socioprofessionnelles sont fondamentalement des constructions empiriques. Ainsi la PCS, le *class schema* de John Goldthorpe et le prototype ESeC comprennent des exceptions aux principes théoriques sur lesquels ils sont construits, par exemple en classant les infirmières libérales avec les infirmières salariées en estimant que la ressemblance de métier est plus forte que les différences de statuts. Il existe donc une forte proximité entre ces différentes constructions.

Il apparaît ensuite que le consortium ESeC a proposé la construction sur la base d'une table relativement complexe pour laquelle demeure un certain nombre de désaccords. Cependant, cette démarche est déjà

relativement avancée. C'est pourquoi, dans le cadre d'une procédure imposant un accord à 27, il semble qu'un schéma imparfait mais simple sera préféré à un schéma un peu plus précis mais beaucoup plus complexe. Enfin, un certain nombre de chercheurs ayant participé à l'élaboration du prototype ESeC semblent souhaiter participer à une démarche permettant d'aboutir à une classification européenne.

Au final, la proposition portée par l'Insee se veut pragmatique. Il devrait être possible de construire des modules de la CIP à deux chiffres relativement cohérents avec les variables du tronc commun des enquêtes ménages européennes. Concernant la notion de superviseurs, la proposition du BIT visant à limiter la notion de chefs d'équipe semble pertinente. Enfin, au regard des imperfections de la seule enquête Eurostat réalisée sur la base du prototype ESeC, l'Insee appelle Eurostat à s'impliquer fortement afin de préciser le niveau de codification retenu.