

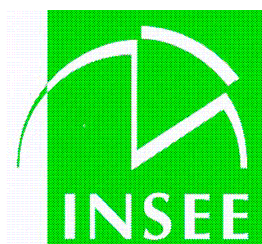
Direction des Statistiques Démographiques et Sociales

N° F1005

**L'évaluation du prototype ESeC : le
bilan tiré de l'expérience française**

Cécile BROUSSE - Thibaut DE SAINT POL -
François GLEIZES - Nicolas LE RU - François
MARICAL - Olivier MONSO - Loup WOLFF

Document de travail



Institut National de la Statistique et des Études Économiques

INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ETUDES ECONOMIQUES

Série des Documents de Travail
de la

DIRECTION DES STATISTIQUES DEMOGRAPHIQUES ET SOCIALES

Division Emploi

N° F1005

L'ÉVALUATION DU PROTOTYPE ESeC : LE BILAN TIRÉ DE L'EXPÉRIENCE FRANÇAISE

**CÉCILE BROUSSE, THIBAUT DE SAINT POL, FRANÇOIS GLEIZES, NICOLAS LE RU, FRANÇOIS MARICAL,
OLIVIER MONSO, LOUP WOLFF**

SEPTEMBRE 2010

INSEE-EUROSTAT N° 32100.2007.001-2007.690

Ce document de travail reprend une partie du rapport commandé par Eurostat

Contrat n° 32100.2007.001-2007.690 intitulé :

« Assessment of ESeC prototype and implementation of the International Standard Classification of Occupations (ISCO) : lessons from the French experience »

CES DOCUMENTS DE TRAVAIL NE REFLÈTENT PAS LA POSITION DE L'INSEE ET N'ENGAGENT QUE LEURS AUTEURS.

WORKING PAPERS DO NOT REFLECT THE POSITION OF INSEE BUT ONLY THEIR AUTHORS VIEWS.

Résumé

En 2006, une équipe de chercheurs de sept pays européens dirigée par David Rose et Eric Harrison, appuyée par l'Office statistique du Royaume-Uni ont soumis aux instituts de statistique un projet de nomenclature socio-économique européenne 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 afin d'évaluer la pertinence de cette proposition ; quatre pays, dont la France, y ont répondu. L'Insee, avec l'appui de la Dares et du centre Maurice Halbwachs, a engagé au cours des années 2008 et 2009 une série de travaux qui, pour une large part, sont repris dans ce document.

Ont contribué à ce document de travail :

Nicolas Le Ru	Dares (Département métiers et qualifications)
Thibaut de Saint Pol	Insee (Division Conditions de vie des ménages)
François Marical	Insee (Division Etudes sociale)
Olivier Monso	Insee (Division Emploi)
Cécile Brousse	Insee (Division Emploi)
François Gleizes	Insee (Division Emploi)
Loup Wolff	Crest-Insee (Laboratoire de Sociologie Quantitative)

Les personnes suivantes ont fourni un appui méthodologique :

Daniel Verger	Insee (Unité de méthodologie statistique)
Pascale Pietry-Bessy	Insee (Unité de méthodologie statistique)

Table des matières

<i>Introduction.....</i>	<i>5</i>
<i>Résumé.....</i>	<i>8</i>
<i>Test du prototype ESeC sur le thème des conditions de travail.....</i>	<i>12</i>
Nicolas Le Ru	
 <i>Comparaison du pouvoir explicatif de la version réduite et de la version complète du dispositif ESeC sur les conditions de vie des ménages</i>	 <i>43</i>
Thibaut De Saint Pol et François Marical	
 <i>ESeC et mobilité professionnelle : une autre perspective.....</i>	 <i>55</i>
Olivier Monso	
 <i>Le prototype ESeC est-il aisément compréhensible par le grand public ?.....</i>	 <i>65</i>
Cécile Brousse et François Gleizes	
 <i>Pertinence de la supervision comme critère classant</i>	 <i>88</i>
Loup Wolff	

INTRODUCTION

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. 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.

Ainsi, sous l'impulsion d'Eurostat et d'organismes internationaux, la classification internationale type des professions (CITP) s'est progressivement diffusée dans le système statistique mondial, devenant pour de nombreux pays l'unique nomenclature de référence pour l'analyse des professions. Cette nomenclature, qui s'intéresse en premier chef aux tâches accomplies dans l'exercice d'une profession sans tenir compte du clivage salarié/indépendant ou du statut public ou privé, a de fait une logique sensiblement différente de celle qui sous-tend la nomenclature française des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS).

Depuis la fin des années 90, l'avenir de la PCS est suspendu aux avancées du projet européen de nomenclature socio-économique. En effet, le comité de direction de l'Insee arrêta en août-septembre 1999, 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 oeuvre ». 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).

D'un point de vue théorique, les concepteurs ont souhaité appuyer leur projet de nomenclature sur le schéma de classes sociales de John Goldthorpe. C'est un des points communs que le projet européen partage avec la nomenclature de catégories sociales britannique (NS-SEC). Le schéma de classes de Goldthorpe a connu des évolutions sensibles entre les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix. C'est sur sa version la plus récente, fondée sur le concept de « relations d'emploi » que s'appuie le prototype ESeC.¹

Le schéma de classes de Goldthorpe

Une première distinction fondamentale sur laquelle est fondé le schéma des classes goldthorpien est faite en fonction de la propriété des moyens de production : les propriétaires de ces derniers sont distingués des salariés.

¹ Des précisions sur ce schéma sont développées par Goldthorpe notamment dans le chapitre X de son ouvrage « On Sociology: Numbers, Narratives, and the Integration of Research and Theory » (Goldthorpe, 2000).

Parmi les premiers, les employeurs, qui achètent le travail des salariés, sont ensuite séparés des personnes à leur compte². Cette première grille est assez commune dans la théorie des classes sociales, et Goldthorpe lui-même consacre peu de place pour la justifier.

Les divisions au sein des salariés sont davantage spécifiques. Elles font intervenir les « relations d'emploi » qu'on peut définir par les liens formels et informels entre l'employeur et les salariés, et entre les salariés eux-mêmes. Chez Goldthorpe, c'est la place occupée au sein des relations d'emploi qui va déterminer la position sociale, en particulier par le mode de rémunération et le type de contrat de travail. Il trouve une inspiration dans les théories économiques du principal/agent et des coûts de transaction. Le type de contrat de travail, et le mode de rémunération, sont le résultat d'une démarche de l'employeur pour tirer la meilleure efficacité du travail de son salarié, sachant que cette efficacité dépend en partie de l'effort fourni par le salarié. Plus cet effort sera difficile à observer, plus l'employeur choisira le type de « relation d'emploi » permettant d'inciter le salarié à s'investir dans ses objectifs. De cette représentation vont naître deux types de « relations d'emploi » polaires :

- Dans la « relation de service » (service relationship), le travail est difficile à contrôler, et le degré de capital humain spécifique (c'est-à-dire les connaissances du salarié spécifiquement liées à son poste de travail et à l'organisation dans laquelle il se trouve) est élevé. L'effort de ce salarié est difficile à contrôler, et son éventuel départ de l'entreprise représente une perte significative (non-transmission des connaissances). Ainsi, plutôt que de mettre en place des procédures de contrôle ou de coercition coûteuses, il est plus efficace pour l'employeur de développer la motivation du salarié par une rémunération avantageuse, des perspectives de carrière, et la garantie d'une stabilité dans l'entreprise. Les personnels en « relation de service », en général très qualifiés, vont ainsi bénéficier de contrats plus stables et d'avantages divers comme, par exemple, un meilleur accès à la formation. Du point de vue salarial, on devrait observer parmi eux une progression forte du salaire avec l'âge : c'est en effet la garantie de progression qui va inciter le salarié à rester dans l'entreprise.
- La relation de type « contrat de travail » (labour contract) peut se définir comme l'exact opposé de la précédente. Le travail est facile à contrôler, et le degré de capital humain spécifique est peu élevé : typiquement, on peut assez facilement remplacer un salarié par un autre. Le besoin de motiver les salariés et de garantir leur stabilité est beaucoup moins important. Les personnels en « contrat de travail » sont davantage employés sur des contrats plus précaires.

Entre ces deux relations idéal-typiques se trouve un continuum de situations dites « mixtes » relevant pour certains aspects de la relation de type « contrat de travail » et pour d'autres de la « relation de service ».

² Il faut noter que cette distinction entre les chefs d'entreprise et les indépendants sans salarié n'est pas reprise dans le projet ESeC.

Dans sa forme actuelle, le prototype ESeC se compose de dix classes, dont neuf concernent les actifs occupés. Parmi ces dernières, certaines sont composées uniquement d'indépendants (classes 4 et 5), d'autres uniquement de salariés (classes 3, 6, 7, 8 et 9) et enfin d'autres mélangent ces deux populations (classes 1 et 2). Pour ce qui est des salariés, si ceux de la classe 1 sont censés représenter une « relation de service » pure et ceux de la classe 9 une relation de type « contrat de travail », les classes intermédiaires, en mettant de côté les classes d'indépendants 4 et 5, correspondent à des situations mixtes. Ainsi, les salariés de la classe 6 sont assez proches des classes 8 et 9 par leur appartenance aux métiers d'ouvriers et par une certaine facilité à contrôler leur travail, mais ils s'en distinguent aussi par une « connaissance des besoins organisationnels » (Harrison et Rose, 2006), notamment par les fonctions de supervision qu'ils exercent sur d'autres salariés. Dans la logique du schéma goldthorpien, ils doivent ainsi bénéficier d'une plus grande stabilité dans l'emploi, leur éventuelle mobilité étant plus coûteuse pour l'employeur.

Tableau 1 : le prototype ESeC

Classe	Intitulé des classes en anglais	Traduction des intitulés en français	Professions les plus courantes
ESeC 1	Large employers higher grade professional, administrative & managerial occupations	Chefs de grandes entreprises, Cadres dirigeants et membres des professions libérales de niveau supérieur	ingénieur, médecin, pharmacien, architecte, directeur financier, consultant, chef d'entreprise
ESeC 2	Lower grade professional, administrative and managerial occupations and higher grade technician and supervisory occupations	Cadres dirigeants et membres des professions libérales de niveau inférieur, encadrants et techniciens de niveau supérieur	infirmière, enseignante, technicien, informaticien, technicien de maintenance, professeur des écoles/ institutrice
ESeC 3	Intermediate occupations	Professions intermédiaires	secrétaire commerciale, agent administratif, assistante sociale, employée de bureau, assistante de direction, éducatrice spécialisée, technico-commercial
ESeC 4	Small employer and self employed occupations (exc agriculture etc.)	Chefs de petites et moyennes entreprises (hors agriculture)	commerçante, gérant de société, restaurateur, hôtelière, artisan, agent immobilier
ESeC 5	Self employed occupations (agriculture etc.)	Chefs de petites et moyennes entreprises dans l'agriculture, etc.	agriculteur, exploitant agricole, agricultrice, viticulteur, exploitante agricole, conjoint collaborateur, bûcheron
ESeC 6	Lower supervisory and lower technician occupations	Encadrement de niveau inférieur et professions techniques de niveau inférieur	chef d'équipe, agent SNCF, gardien de la paix, chef de chantier, gardien d'immeuble, chef d'atelier, responsable de magasin
ESeC 7	Lower services, sales & clerical occupations	Professions de niveau inférieur dans le commerce ou les services	assistante maternelle, aide soignante, vendeuse, hôtesse de caisse, vendeur
ESeC 8	Lower technical occupations	Professions de niveau inférieur dans le domaine technique	peintre en bâtiment, mécanicien auto, plombier chauffagiste, jardinier, pâtissier
ESeC 9	Routine occupations	Professions routinières	femme de ménage, manutentionnaire, agent d'entretien, chauffeur livreur, cariste
ESeC 10	Never worked and long-term unemployed	Personnes n'ayant jamais travaillé ou en chômage de longue durée	

RÉSUMÉ

Test du prototype ESeC sur les conditions de travail

Dans cette étude, les conditions de travail des salariés en France sont analysées à travers trois nomenclatures différentes : le prototype ESeC, la classification internationale type des professions dans sa version 2008 et la nomenclature française des professions et catégories socioprofessionnelles. Menée à partir des données issues des enquêtes conditions de travail complémentaires à l'enquête emploi de 1998 et 2005, cette opération a pour but de juger de l'apport ou de la perte d'information due à l'emploi du prototype ESeC en lieu et place d'une des deux autres nomenclatures pour l'étude des conditions de travail.

L'étude d'indicateurs relatifs à l'intensité du travail, aux marges de manœuvre, aux contrôles des horaires et à la pénibilité physique du travail permet de dégager des enseignements sur le pouvoir explicatif de ces trois nomenclatures. Globalement, aucune d'entre elles ne s'impose comme étant uniformément meilleure pour l'étude des conditions de travail. Cependant, en ne regroupant pas les salariés selon les mêmes critères, les messages qui résultent de l'emploi de chacune de ces nomenclatures diffèrent.

Ainsi, le prototype ESeC permet de révéler deux classes de salariés cumulant des conditions de travail à la fois intenses et pénibles physiquement, et non mises en évidence par la nomenclature des PCS ou de manière moins prononcée par la CITP 2008. Ce constat vaut principalement pour la classe des *Higher grade blue collar workers* (classe 6 du prototype ESeC) qui regroupe les superviseurs. A l'inverse, la nomenclature des PCS fait apparaître les ouvriers non qualifiés comme ayant des conditions de travail particulièrement singulières (ils ont de faibles marges de manœuvre dans l'exercice de leur travail) alors que ce constat est fortement atténué par le prototype ESeC qui regroupe dans sa classe 9 des *Routine occupations* les employés et les ouvriers les moins qualifiés.

Ce constat conduit à s'interroger sur l'hétérogénéité de classes du prototype ESeC (notamment des classes 6 et 9) ainsi que sur le caractère très agrégé du prototype ESeC qui conduit à regrouper au sein d'une même classe des personnes aux conditions de travail très différentes.

La comparaison du pouvoir explicatif des versions réduite et complète du dispositif ESeC sur les conditions de vie des ménages

Alors que la plupart des études réalisées jusqu'ici sur le pouvoir explicatif d'ESeC se sont concentrées sur le domaine du marché du travail, sous l'angle de l'emploi ou des conditions de travail, cette étude se propose d'élargir la réflexion sur le prototype ESeC en s'intéressant aux conditions de vie des ménages, et plus particulièrement à leurs pratiques culturelles.

D'un point de vue méthodologique, ces travaux apportent également des enseignements sur le pouvoir explicatif de la version réduite d'ESeC, construite à partir de la seule profession en CITP, par rapport à la version complète d'ESeC qui nécessite en plus de la connaissance de la profession CITP celle du statut (indépendant/salarié), de la taille de l'entreprise pour les employeurs et la position hiérarchique pour les salariés. Les données utilisées sont celles de l'enquête SILC (Statistics on Income and Living Conditions) et d'un module complémentaire consacré aux pratiques culturelles réalisés en France en 2006.

Les principaux résultats de cette étude sont d'une part que l'usage de la version complète de la nomenclature ESeC et de la version réduite donnent des résultats relativement proches et d'autre part que la dimension de la supervision ne semble pas pertinente pour l'analyse des pratiques culturelles.

La mobilité professionnelle mesurée au travers d'ESeC : la forte volatilité de la classe 6

La mobilité professionnelle telle qu'on la décrit en utilisant le prototype ESeC permet-elle de retrouver les résultats usuels sur la mobilité socioprofessionnelle en France ? L'usage d'ESeC induit-il un changement de perspective dans l'analyse de la mobilité professionnelle, que ce soit d'un point de vue quantitatif, en produisant plus ou moins de mobilité, ou d'un point de vue qualitatif, en mettant l'accent sur des critères spécifiques de mobilité entre groupes sociaux ? C'est à ces deux questions, et à celle plus générale de la stabilité du prototype ESeC que cette étude tente de répondre. Pour cela, le prototype ESeC a été mis en comparaison avec deux nomenclatures en neuf postes issues de la nomenclature française des Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS), puis avec une nomenclature empirique fondée sur des variables de relations d'emploi, de diplôme et de salaire.

Le prototype ESeC donne des résultats assez cohérents avec ce qu'on sait sur la mobilité professionnelle récente en France. Cependant, parmi les enseignements tirés de cette étude, il est à noter la très forte mobilité des catégories d'ouvriers et d'employés de niveau « supérieur » à travers le prototype ESeC. En particulier, le groupe avec la mobilité la plus élevée est le même pour les hommes et les femmes (ESeC 6 « higher grade blue collars »,) : presque quatre hommes sur dix, et une femme sur deux, qui étaient dans ce groupe en 1998, ont changé de groupe social entre 1998 et 2003. La destination de ces personnes est très diverse : par exemple, 15 % des hommes dans ESeC 6 se sont déplacés vers ESeC 8 et 9 (mobilité plutôt descendante), et autant se sont déplacés vers ESeC 1 et 2 (mobilité plutôt ascendante).

Le rôle des fonctions de supervision dans le prototype ESeC explique la forte mobilité du groupe ESeC 6. Dans huit cas sur dix, les sorties du groupe ESeC 6 sont associées à un changement dans les fonctions de supervision, et pour un cas sur cinq, les fonctions de supervision ont changé sans qu'il y ait de changement de « profession » (au sens de la CITEP). Ce constat est encore plus marqué si on considère les arrivées dans cette catégorie (au lieu des départs) : un tiers des personnes mobiles vers ESeC 6 ont gardé la même profession en CITEP, mais ont acquis un statut de superviseur qu'elles n'avaient pas auparavant. En d'autres termes, il n'est pas rare d'enregistrer comme « mobiles » socialement des ouvriers qui n'avaient aucun salarié sous leur autorité en 1998, ou qui en avaient moins de trois, et qui ont des activités de supervision en 2003, ou bien les mouvements contraires de « superviseurs » en 1998 qui ne le sont plus en 2003, sans qu'il y ait eu changement de profession.

Le prototype ESeC est-il aisément compréhensible par le grand public ?

Cette étude analyse la lisibilité du prototype ESeC : est-ce que les enquêtés savent eux-mêmes se classer dans telle ou telle catégorie d'ESeC ? Pour cette analyse, une enquête auprès de 4000 personnes a été menée, demandant aux personnes de s'auto-classer dans la nomenclature française, puis à certains d'entre eux de se classer dans la version d'ESeC à intitulés longs, destinée aux chercheurs, et à d'autres dans la version d'ESeC à intitulés courts, destinée au grand public.

Premier résultat de cette étude, les répondants ont été, « toutes choses égales par ailleurs », 1,3 fois plus nombreux à se classer correctement dans ESeC grand public qu'à se classer correctement dans ESeC chercheur. Malgré leur grande précision, les dénominations de la version académique sont donc moins intelligibles que les intitulés de la version grand public.

Deuxième enseignement, les personnes enquêtées se reconnaissent davantage dans la nomenclature française à neuf positions puisque 46 % d'entre-elles ont bien su classer leur profession alors que dans la nomenclature européenne, le pourcentage de classement correct s'élève à 38 %.

Cependant, ces résultats globaux sur l'autopositionnement masquent de fortes disparités. Ainsi, les groupes des agriculteurs-exploitants et des artisans-commerçants-chefs d'entreprise se sont massivement reconnus dans les deux nomenclatures. A l'inverse, une grande majorité des membres des professions intermédiaires déclarent à tort leur profession : seulement 26 % se reconnaissent dans la nomenclature française, 29 % dans la nomenclature européenne. Toutes choses égales par ailleurs, ce sont les employés qualifiés et les ouvriers qualifiés qui se positionnent mieux dans la PCS que dans ESeC, et ceci quelque soit l'intitulé d'ESeC. A l'inverse, ce sont les diplômés de l'enseignement supérieur qui parviennent le mieux à se positionner dans ESeC.

La supervision comme critère classant

La classification internationale type des professions rénovée (CITP-08), ainsi que le prototype ESeC se servent toutes deux du critère de la supervision pour catégoriser et classer les individus. Dans l'esprit de ces nomenclatures, le fait d'assumer des responsabilités hiérarchiques est le signe d'une position supérieure dans la hiérarchie des entreprises. Ainsi, lorsqu'ils assument des tâches de supervision, les répondants ne peuvent pas être classés sur la seule foi de leur profession, mais doivent faire l'objet d'une procédure de classement spécifique.

Cette étude interroge la notion même de supervision et, à l'aide d'un dispositif statistique expérimental, propose de décrire l'hétérogénéité des tâches recouvertes dans la pratique par ce terme. De fait, les superviseurs peuvent se décliner selon plusieurs figures distinctes : de celle du haut responsable d'entreprise, prenant les décisions stratégiques pour l'ensemble de ses subordonnés, jusqu'à l'encadrant de proximité, ne disposant que d'étroites marges d'autonomie et chargés de mettre en application des décisions prises ailleurs. La supervision n'apparaît ainsi pas comme un critère univoque et facilement objectivable. Au contraire, il est sujet à interprétations et peut recouvrir des réalités fort différentes.

Dans ce cadre, la formulation des questions sur la supervision devient un enjeu incontournable. Les nuances existantes entre les recommandations issues du BIT, du consortium ESeC ou d'Eurostat concernant la formulation de cette question, ainsi que son usage statistique aboutissent à des mesures sensiblement différentes de ce même phénomène. Avec une définition plus lâche et une formulation plus indéfinie, Eurostat dénombre ainsi près de trois fois plus de superviseurs que le BIT. Les concepteurs d'ESeC ont quant à eux opté pour une approche intermédiaire, plus restrictive que celle d'Eurostat (malgré l'abandon de la mention au caractère formel de la fonction, ils recommandent de ne retenir que les superviseurs revendiquant au moins trois subordonnés) mais moins étroite que celle du BIT (i.e. ne se restreignant pas uniquement aux superviseurs administratifs ou industriels et ne se limitant pas à la supervision comme tâche principale).

Selon le point de vue adopté et malgré des concepts relativement proches, la mesure de la supervision apparaît très variable d'une définition à l'autre. Destinée à servir de critère dans la construction d'une nomenclature socio-économique, la supervision est un phénomène complexe, dont l'observation fluctue radicalement selon le dispositif de mesure retenu. Utiliser ce critère suppose donc de peser soigneusement les objectifs poursuivis en matière de classement, de déterminer les termes et la formulation appropriés au regard de ces objectifs et d'harmoniser les pratiques et définitions en la matière.

TEST DU PROTOTYPE ESeC

SUR LE THÈME DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Nicolas LE RU
DARES, Département Métiers Qualification

Cette étude se propose d'analyser les conditions de travail des salariés en France à travers le prototype ESeC. Elle s'inspire des récentes publications³ intégrant la dimension des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) pour l'étude des conditions de travail. Dans ce document, les résultats seront déclinés selon le prototype ESeC, la classification internationale type des professions 2008 (CITP 2008) et la nomenclature française des PCS, ce qui permettra de juger de l'apport ou de la perte d'information due à l'emploi du prototype ESeC en lieu et place d'une des deux autres nomenclatures pour l'étude des conditions de travail. C'est bien l'étude du pouvoir explicatif du prototype ESeC et non celle des conditions de travail pour elles mêmes qui est au centre de ce papier.

Ces travaux ont été menés à partir des données issues des enquêtes conditions de travail complémentaires à l'enquête emploi de 1998 et 2005. Le domaine d'étude a été restreint au champ des salariés. Cette note s'articule successivement autour des thèmes d'intensité du travail, de marges de manœuvre dans le travail, du contrôle des horaires et de pénibilité physique. Les différents enseignements sont synthétisés dans une dernière partie.

1. Une intensité du travail très marquée pour les salariés de la classe 6 du prototype ESeC

Dans cette partie, l'intensité du travail est étudiée à travers l'existence de pressions temporelles, de polyvalence et de pressions relationnelles. La pression temporelle du travail est approchée par le fait de devoir se dépêcher, d'abandonner une tâche pour une autre plus urgente et la façon dont le rythme de travail des salariés est déterminé. La polyvalence des salariés est résumée par le fait de devoir changer de poste en fonction des besoins de l'entreprise. Enfin, le contact avec le public et la présence de situation de tension avec le public ou au sein de l'entreprise permet d'approcher la pression relationnelle à laquelle sont soumis les salariés. Les tableaux 1, 1 bis et 1 ter présentent les neuf indicateurs retenus pour cette analyse.

En 2005, 94 % des salariés déclarent être exposés à au moins un des neuf facteurs d'intensité du travail retenus pour cette étude. Le contact avec le public (68 %) et le fait de devoir abandonner fréquemment une tâche pour une autre plus urgente (59 %) sont les facteurs d'intensité du travail les plus fréquemment

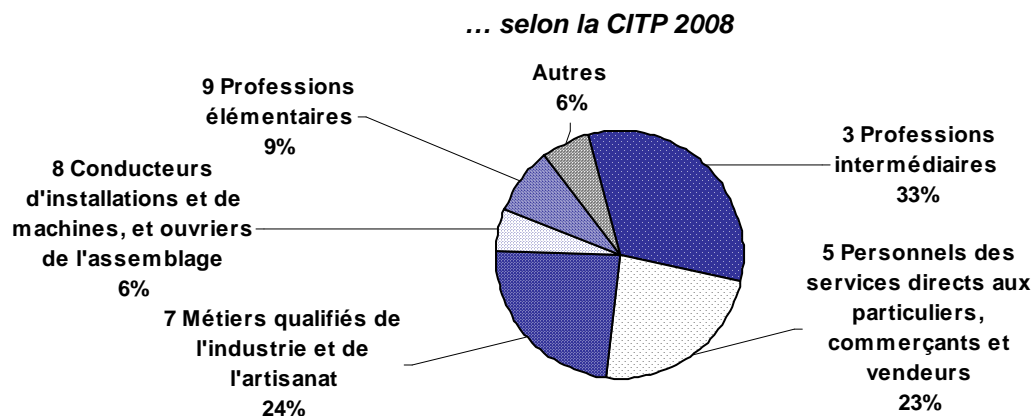
³ Principalement de la publication de BUE, COUTROT, HAMON-CHOLET, VINCK [janvier 2007].

déclarés par les salariés. Près de la moitié des salariés (47 %) déclarent au moins quatre facteurs d'intensité. Une lecture de l'intensité du travail à travers le prototype ESeC, la CITP 2008 ou la nomenclature des PCS permet de faire apparaître de fortes disparités entre les salariés.

La classe 6 du prototype ESeC (*Higher grade blue collar workers*⁴, environ 10 % des salariés) se distingue par une intensité du travail nettement supérieure à celle de l'ensemble des salariés. La pression temporelle est particulièrement importante : 57 % d'entre eux déclarent devoir toujours ou souvent se dépêcher et 71 % devoir abandonner fréquemment une tâche pour une autre plus urgente (respectivement 9 points et 12 points de plus que l'ensemble des salariés). Cette sous population de salariés est également celle dont on requiert la plus grande polyvalence : 33 % déclarent devoir changer de poste en fonction des besoins de l'entreprise, soit 14 points de plus que l'ensemble des salariés. Enfin, ils vivent fréquemment des situations de tensions au sein de l'entreprise : 35 % déclarent vivre des situations de tensions avec ses supérieurs hiérarchiques et 28 % avec des collègues, soit dans ces deux cas 8 points de plus que pour l'ensemble des salariés.

Cette classe du prototype ESeC isole une sous population de salariés aux caractéristiques singulières, à la fois encadrants et encadrés. La répartition de cette classe ESeC 6 en fonction des grands groupes de la CITP 2008 révèle la grande diversité des professions qui la composent. Cette classe comprend aussi bien par des professions élémentaires (9 %) que des professions intermédiaires (33 %). Les professions de la classe 6 du prototype ESeC relèvent ainsi d'un niveau scolaire allant du niveau d'enseignement primaire à celui du premier cycle de l'enseignement supérieur.

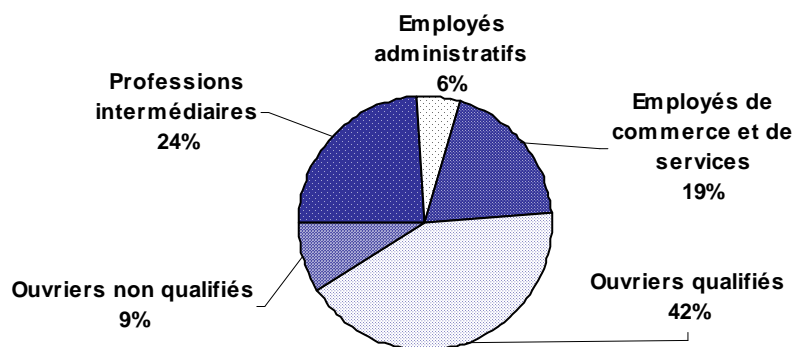
Graphiques 1 et 1 bis - Composition⁵ de la classe 6 du prototype ESeC : *Higher grade blue collar workers* ...



⁴ Cette classe est constituée principalement de chefs d'équipe, agents SNCF, gardiens de la paix, chefs de chantiers, gardiens d'immeuble, chefs d'atelier, responsables de magasin... Cf. annexe 3 pour plus de détails sur le contenu des classes du prototype ESeC.

⁵ La composition de cette classe du prototype ESeC a sensiblement évolué entre 1998 et 2005 : la part des employés de commerces et de services a augmenté de 6 points au détriment de celle des professions intermédiaires (- 7 points).

... selon la nomenclature des PCS



Champ : Salariés.

Source : Enquête Conditions de travail 2005 – Dares.

La position particulière au sein de l'entreprise (salariés encadrants et encadrés), associée à un rythme de travail particulièrement exigeant (devoir toujours se dépêcher, contraintes à respecter en une heure au plus...) explique vraisemblablement la plus forte présence de situations de tensions. L'étude de la répartition du nombre de facteurs d'intensité du travail déclarés (graphiques 2, 2 bis et 2 ter) souligne le caractère atypique de la classe 6 du prototype ESeC : 62 % des salariés de cette classe déclarent au moins quatre facteurs d'intensité du travail, contre 47 % pour l'ensemble des salariés. Il est à noter que l'intensité du travail des salariés de la classe 6 du prototype ESeC n'est pas liée à la présence du contact avec le public : en 2005, ils sont 69 % à déclarer être en contact avec le public, soit 1 point de plus que l'ensemble des salariés. Cependant, ils se sont partagés avec la classe 8 du prototype ESeC (*Skilled workers*, environ 9 % des salariés) la plus forte progression (+ 10 points) depuis 1998.

La classe 7 du prototype ESeC (*Lower grade white collar worker*, environ 13 % des salariés) se démarque quant à elle par une très forte présence du contact avec le public. Les salariés de cette classe sont ainsi 85 % à déclarer être en contact avec le public et 64 % à avoir un rythme de travail imposé par une demande extérieure à satisfaire immédiatement (respectivement 68 % et 53 % pour l'ensemble des salariés).

Enfin, les salariés des classes 8 (*Skilled workers*) et 9 (*Routine occupations*, environ 20 % des salariés) du prototype ESeC se caractérisent par une intensité du travail inférieure à celle de l'ensemble des salariés. La pression relationnelle est peu présente pour ces catégories de salariés : ils sont respectivement 47 % et 53 % à être en contact avec le public (contre 68 % pour l'ensemble des salariés) ; quand ils le sont, ils vivent moins fréquemment des situations de tensions et leur rythme de travail est plus rarement imposé par une demande extérieure à satisfaire immédiatement. En revanche, leur rythme de travail est plus fréquemment que la moyenne imposé par des normes ou des délais de production à respecter en une heure au plus (respectivement 32 % et 33 %) et la polyvalence y est fréquente : respectivement 26 % et 22 % de salariés des classes 8 et 9 du prototype ESeC déclarent devoir changer de poste en fonction des besoins de l'entreprises.

Tableau 1a - L'intensité du travail à travers le prototype ESeC

En %

	Années	1	2	3	6	7	8	9	Ensemble
Devoir toujours ou souvent se dépêcher	1998	56	53	51	61	50	44	51	52
	2005	54	51	45	57	47	37	44	48
Devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre plus urgente	1998	68	59	60	68	58	54	38	56
	2005	71	66	68	71	60	51	39	59
Changer de poste en fonction des besoins de l'entreprise	1998	19	16	17	34	21	33	28	23
	2005	12	14	14	33	16	26	22	19
Avoir un rythme de travail imposé par des normes ou des délais de production à respecter en une heure au plus	1998	16	20	15	36	17	30	32	23
	2005	18	21	15	41	19	32	33	25
Avoir un rythme de travail imposé par une demande extérieure à satisfaire immédiatement	1998	60	62	61	59	65	36	38	54
	2005	58	59	61	59	64	34	37	53
Être en contact avec le public	1998	63	74	71	59	81	37	46	62
	2005	66	78	73	69	85	47	53	68
dont : vivre des situations de tensions avec le public (parmi les salariés en contact avec le public)	1998	54	55	48	46	50	29	38	48
	2005	47	49	43	41	43	25	31	42
Vivre des situations de tensions avec ses supérieurs hiérarchiques	1998	38	34	30	40	30	28	27	31
	2005	30	31	25	35	27	26	22	27
Vivre des situations de tensions avec ses collègues	1998	29	26	21	31	24	17	20	24
	2005	23	22	18	28	21	15	16	20

Lecture : Les cases en gris clair correspondent au minimum de la ligne et celles en noir au maximum.

Champ : Salariés.

Source : Enquête Conditions de travail 1998 et 2005 – Dares.

Tableau 1 bis - L'intensité du travail à travers la CITP 2008

En %

	Années	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Ensemble
Devoir toujours ou souvent se dépêcher	1998	40	68	48	57	54	52	37	48	55	43	52
	2005	47	61	46	54	47	50	36	40	48	39	48
Devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre plus urgente	1998	66	74	47	66	63	56	42	60	38	39	56
	2005	73	78	58	70	66	60	47	58	37	42	59
Changer de poste en fonction des besoins de l'entreprise	1998	42	13	11	22	22	21	35	32	34	23	23
	2005	30	11	8	19	18	18	36	27	29	18	19
Avoir un rythme de travail imposé par des normes ou des délais de production à respecter en une heure au plus	1998	16	16	14	24	18	20	12	32	42	21	23
	2005	17	16	15	27	19	23	21	34	46	24	25
Avoir un rythme de travail imposé par une demande extérieure à satisfaire immédiatement	1998	56	66	54	66	64	64	19	43	37	31	54
	2005	54	62	52	64	62	64	23	43	37	33	53
Être en contact avec le public	1998	63	70	77	68	66	82	27	43	36	49	62
	2005	63	71	81	70	71	87	47	54	45	57	68
dont : vivre des situations de tensions avec le public (parmi les salariés en contact avec le public)	1998	68	53	57	53	43	50	15	31	41	30	48
	2005	62	43	51	47	40	44	16	27	28	29	42
Vivre des situations de tensions avec ses supérieurs hiérarchiques	1998	43	38	31	36	29	31	19	33	31	21	31
	2005	39	33	27	31	25	28	26	27	28	17	27
Vivre des situations de tensions avec ses collègues	1998	28	30	26	25	21	26	12	21	20	20	24
	2005	30	23	22	22	18	23	16	17	16	16	20

Lecture : Les cases en gris clair correspondent au minimum de la ligne et celles en noir au maximum.

Champ : Salariés.

Source : Enquête Conditions de travail 1998 et 2005 – Dares.

Tableau 1 ter - L'intensité du travail à travers la nomenclature des PCS

En %

	Années	Cadres	PI	Employés administratifs	Employés commerces services	OQ	ONQ	Ensemble
Devoir toujours ou souvent se dépêcher	1998	58	53	51	48	51	49	52
	2005	54	50	46	45	46	44	48
Devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre plus urgente	1998	59	61	63	53	51	41	56
	2005	67	67	66	55	51	42	59
Changer de poste en fonction des besoins de l'entreprise	1998	11	19	23	20	33	35	23
	2005	9	16	19	16	29	31	19
Avoir un rythme de travail imposé par des normes ou des délais de production à respecter en une heure au plus	1998	16	22	17	16	37	31	23
	2005	17	24	17	19	40	37	25
Avoir un rythme de travail imposé par une demande extérieure à satisfaire immédiatement	1998	59	62	64	56	43	29	54
	2005	56	62	61	55	43	28	53
Être en contact avec le public	1998	69	73	68	79	44	27	62
	2005	72	75	73	83	54	30	68
dont : vivre des situations de tensions avec le public (parmi les salariés en contact avec le public)	1998	54	55	49	45	37	26	48
	2005	46	49	45	39	29	22	42
Vivre des situations de tensions avec ses supérieurs hiérarchiques	1998	35	35	30	27	33	25	31
	2005	29	30	27	23	29	22	27
Vivre des situations de tensions avec ses collègues	1998	28	26	22	24	21	19	24
	2005	21	22	19	21	18	17	20

Lecture : Les cases en gris clair correspondent au minimum de la ligne et celles en noir au maximum.

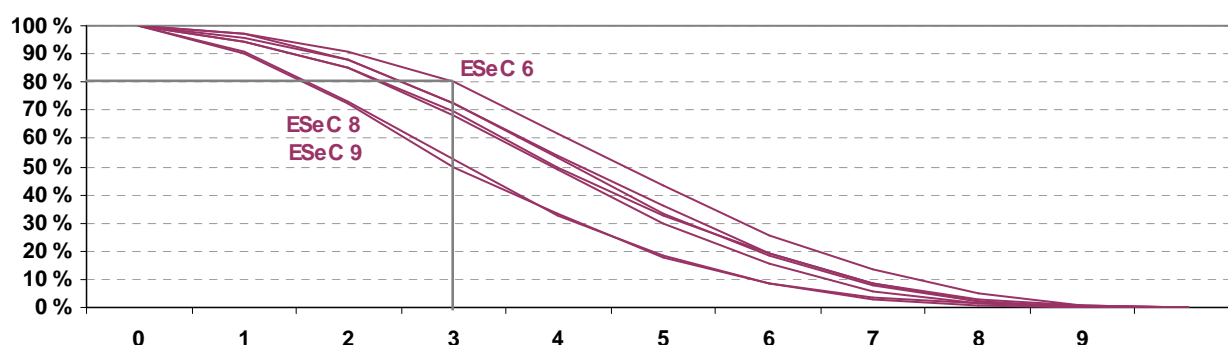
Champ : Salariés.

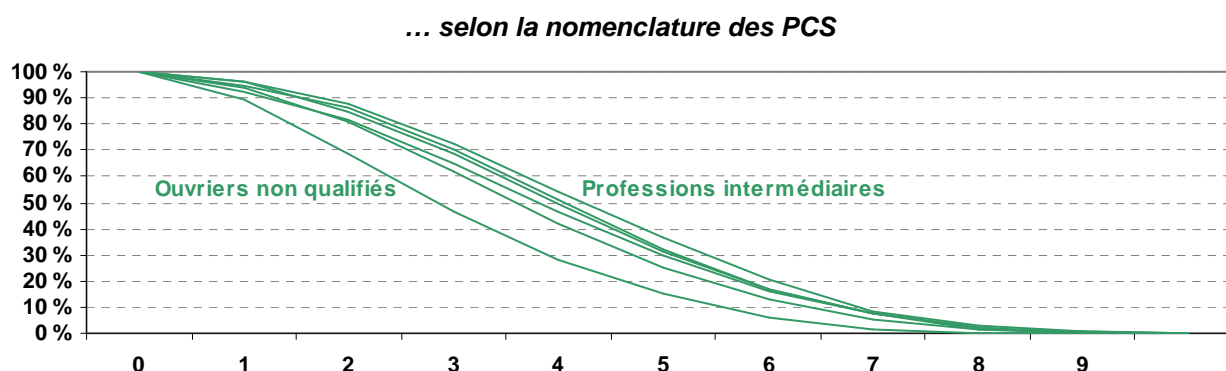
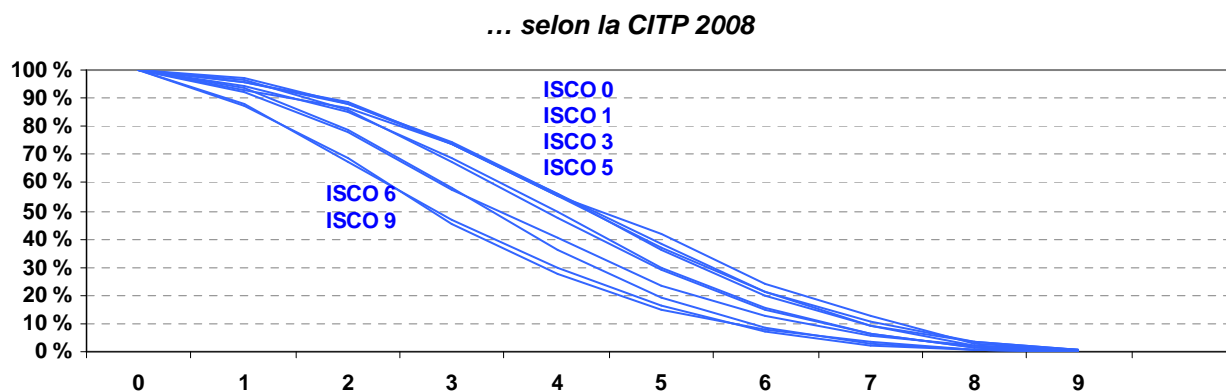
Source : Enquête Conditions de travail 1998 et 2005 – Dares.

Étudier l'intensité du travail à travers le prototype ESeC, la CITP 2008 ou la nomenclature des PCS ne conduit pas à révéler les mêmes sous populations de salariés. La classe 6 du prototype ESeC isole les salariés exposés à une forte intensité du travail, ce que ne permet pas la nomenclature des PCS ou est fait de manière beaucoup moins marquée par la CITP 2008. La classe des ouvriers non qualifiés de la nomenclature des PCS (environ 10 % des salariés) se caractérise par une exposition aux facteurs d'intensité du travail nettement moins importante que les autres classes de la PCS. En ce qui concerne la CITP 2008, les salariés des grands groupes 6 (Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche, environ 2 % des salariés) et 9 (Professions élémentaires, environ 10 % des salariés) déclarent un nombre de facteurs d'intensité du travail proche de celui des ouvriers non qualifiés.

Graphiques 2, 2 bis et 2 ter – Répartition du nombre de facteurs déclarés d'intensité du travail en 2005 ...

... selon le prototype ESeC





Lecture : En 2005, 80 % des salariés de la classe 6 du prototype ESeC déclarent être exposés à au moins trois facteurs d'intensité du travail parmi les neufs facteurs possibles.

Champ : Salariés.

Source : enquête Conditions de travail 2005 – Dares.

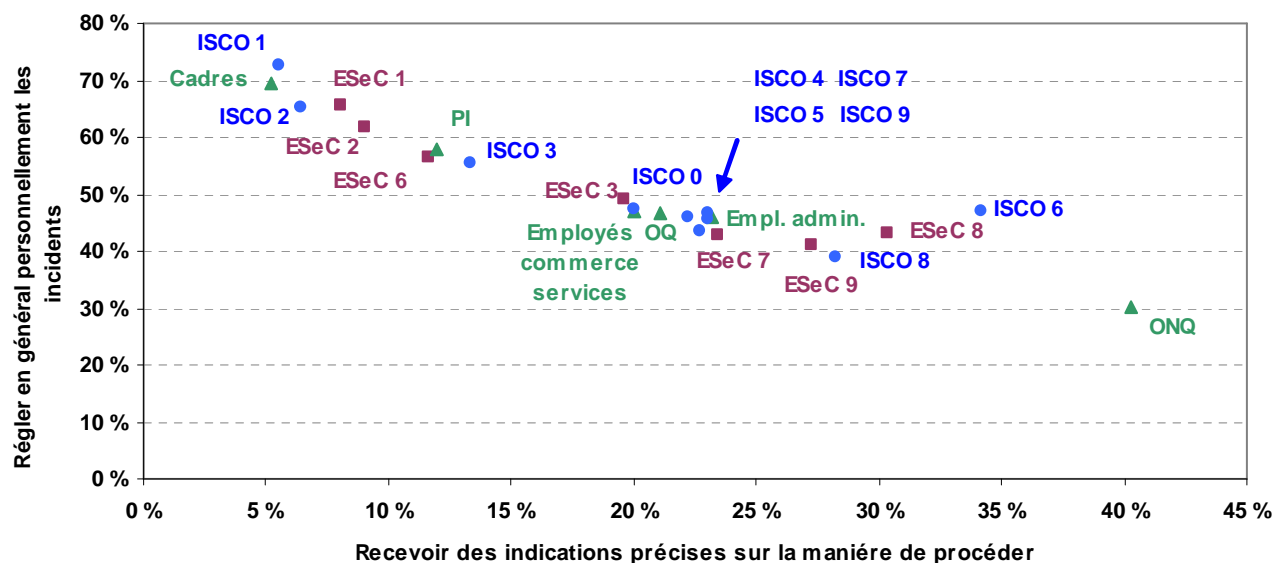
2. Le prototype ESeC ne permet pas de mettre en évidence les faibles marges de manœuvre des ouvriers non qualifiés

La sous population des ouvriers non qualifiés, isolée dans la nomenclature des PCS, bénéficie de très peu de marges de manœuvre dans leur travail : en 2005, seuls 30 % d'entre eux règlent en général personnellement les incidents et 40 % reçoivent des indications précises sur la manière de procéder (Tableau 2 ter). Aucune classe du prototype ESeC ne dispose de si peu de marges de manœuvre : « au minimum » 41 % des salariés la classe 9 des *Routine occupations* règlent généralement les incidents et « au maximum » 30 % des salariés de la classe 8 des *Lower technical occupations* reçoivent des indications précises sur la manière de procéder (Tableau 2). De ce fait, les classes du prototype ESeC se différencient moins en terme de marges de manœuvres que ne le font les classes de la nomenclature des PCS (Graphique 3).

Les ouvriers non qualifiés de la nomenclature des PCS se répartissent dans trois classes du prototype ESeC : *Higher grade blue collar workers* (ESeC 6), *Lower technical occupations* (ESeC 8) et *Routine occupations* (ESeC 9). Ils représentent respectivement 9 %, 26 % et 29 % des effectifs de ces classes. Les

ouvriers non qualifiés sont ainsi regroupés dans les classes du prototype ESeC avec d'autres salariés dont les caractéristiques sont très différentes. Par exemple, la classe des *Routine occupations* est composée, en plus des 29 % d'ouvriers non qualifiés, de 29 % d'ouvriers qualifiés et 34 % d'employés de commerce et de services (Graphique 4 bis). Si 39 % des ouvriers non qualifiés composant la classe *Routine occupations* déclarent recevoir des indications précises sur la manière de procéder, ils ne sont que 18 % parmi les employés de commerce et de services de cette classe (Tableau 5 bis). De même, seuls 28 % des ouvriers non qualifiés de la classe des *Routine occupations* règlent en général personnellement les incidents contre 50 % pour les employés de commerce et de services.

Graphique 3 – Deux indicateurs de marges de manœuvre en 2005



Champ : Salariés.

Source : enquête Conditions de travail 2005 - Dares.

Tout comme le prototype ESeC, la CITP 2008 ne permet pas d'isoler une sous population de salariés dont les marges de manœuvre seraient aussi faibles que celles des ouvriers non qualifiés de la nomenclature de la PCS. Ces derniers sont également regroupés au sein de la CITP 2008 avec d'autres salariés aux conditions de travail différentes. Ils représentent respectivement 62 %, 15 %, 26 % et 37 % des classes 6 (Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche), 7 (Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat), 8 (Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage) et 9 (Professions élémentaires) de la CITP 2008.

En revanche, la CITP 2008 regroupe dans son grand groupe 1 des dirigeants, cadres de direction et gérants (environ 5 % des salariés) qui se distinguent par de très fortes marges de manoeuvre puisque seuls 6 % de ces salariés reçoivent des indications sur la manière de procéder et 73 % règlent en général personnellement les incidents. Ce dernier taux est de 8 points supérieur à celui de la classe 1 du prototype ESeC et de 3 points supérieur à celui des cadres de la nomenclature des PCS.

Tableau 2 - Les marges de manœuvre à travers le prototype ESeC**En %**

	Années	1	2	3	6	7	8	9	Ensemble
Recevoir des indications précises sur la manière de procéder	1998	6	6	11	9	16	23	24	14
	2005	8	9	20	12	23	30	27	18
Régler en général personnellement les incidents	1998	72	68	56	64	49	45	43	56
	2005	65	62	49	57	43	43	41	51
Régler les incidents dans certains cas précis	1998	15	16	18	17	17	16	15	16
	2005	19	19	22	20	21	18	18	20
Pouvoir faire varier les délais fixés pour faire le travail	1998	50	44	38	46	22	38	23	36
	2005	49	43	39	46	23	39	25	37

Lecture : Les cases en gris clair correspondent au minimum de la ligne et celles en noir au maximum.

Champ : Salariés.

Source : Enquêtes Conditions de travail 1998 et 2005 – Dares.

Tableau 2 bis - Les marges de manœuvre à travers la CITP 2008**En %**

	Années	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Ensemble
Recevoir des indications précises sur la manière de procéder	1998	17	3	4	8	15	17	24	19	26	18	14
	2005	20	6	6	13	22	23	34	23	28	23	18
Régler en général personnellement les incidents	1998	54	85	72	62	52	51	43	50	40	45	56
	2005	47	73	65	56	46	46	47	47	39	44	51
Régler les incidents dans certains cas précis	1998	24	7	13	19	18	16	16	16	16	13	16
	2005	26	16	18	21	22	20	17	20	19	17	20
Pouvoir faire varier les délais fixés pour faire le travail	1998	29	54	41	47	37	19	28	43	28	22	36
	2005	35	51	40	47	36	21	30	46	31	25	37

Lecture : Les cases en gris clair correspondent au minimum de la ligne et celles en noir au maximum.

Champ : Salariés.

Source : Enquêtes Conditions de travail 1998 et 2005 – Dares.

Tableau 2 ter - Les marges de manœuvre à travers la nomenclature des PCS**En %**

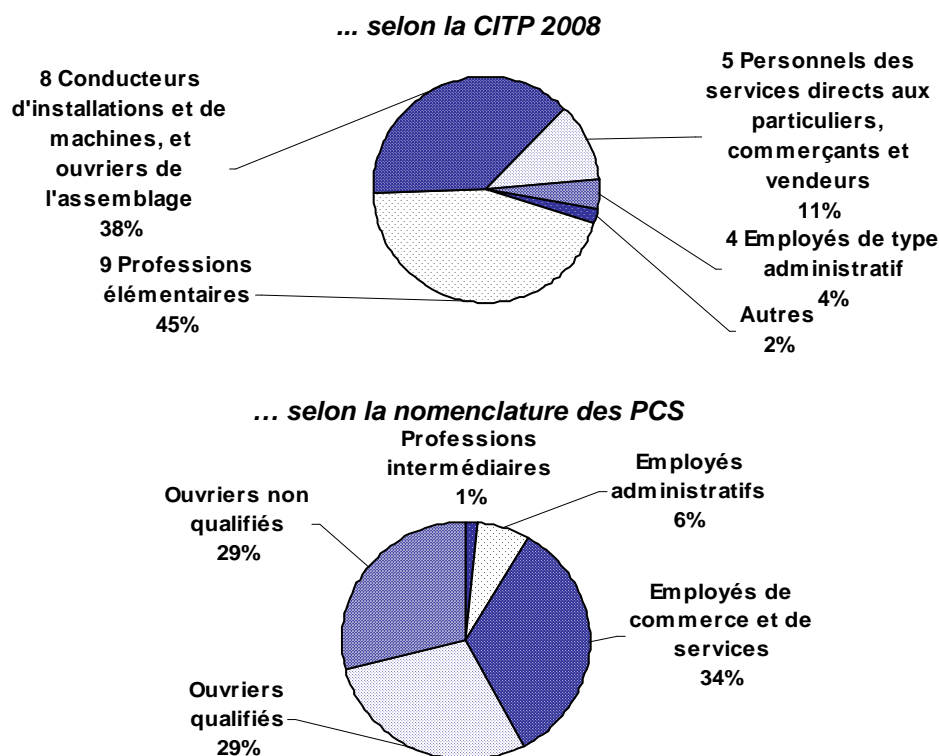
	Années	Cadres	PI	Employés administratifs	Employés commerces services	OQ	ONQ	Ensemble
Recevoir des indications précises sur la manière de procéder	1998	3	7	16	16	18	33	14
	2005	5	12	23	20	22	40	18
Régler en général personnellement les incidents	1998	80	64	52	49	49	36	56
	2005	70	58	46	47	47	30	51
Régler les incidents dans certains cas précis	1998	10	18	19	15	16	13	16
	2005	17	21	23	18	20	18	20
Pouvoir faire varier les délais fixés pour faire le travail	1998	50	43	35	18	38	26	36
	2005	49	43	35	22	38	28	37

Lecture : Les cases en gris clair correspondent au minimum de la ligne et celles en noir au maximum.

Champ : Salariés.

Source : Enquêtes Conditions de travail 1998 et 2005 – Dares.

Graphiques 4 et 4 bis - Composition⁶ de la classe 9 du prototype ESeC : Routine occupations



Champ : Salariés.

Source : Enquêtes Conditions de travail 2005 – Dares.

3. Des horaires de plus en plus formalisés, particulièrement pour la classe 6 du prototype ESeC

Les contrôles des horaires se sont globalement renforcés : 48 % des salariés déclarent subir un contrôle des horaires en 2005, soit 4 points de plus qu'en 1998. D'après le prototype ESeC, seule la classe 1 (*Higher salariat*, environ 9 % des salariés) ne subit pas un renforcement des contrôles des horaires ; désormais 74 % des salariés de cette classe ne sont pas soumis à un contrôle des horaires (Tableau 3). La classe 6 des *Higher grade blue collar worker* est celle qui a connu la plus forte progression des contrôles des horaires (+ 10 points) entre 1998 et 2005.

Dans la nomenclature des PCS, les ouvriers non qualifiés se distinguent par une forte présence du contrôle des horaires : 33 % déclarent que leurs horaires sont contrôlés par le biais d'une pointeuse, d'un badge ou d'une horloge et 26 % que ce contrôle est réalisé par l'encadrement. En définitive, 68 % des ouvriers non qualifiés déclarent que les horaires sont contrôlés. (Tableau 3 bis)

Dans le prototype ESeC, le taux le plus élevé de contrôle des horaires est de 59 %, soit 9 points de moins (Tableau 3). De nouveau, cet écart trouve son origine dans la coexistence d'ouvriers non qualifiés et d'autres salariés au sein des classes du prototype ESeC. Ainsi, dans la classe des *Routine occupations*,

⁶ La composition de cette classe du prototype ESeC a sensiblement évolué entre 1998 et 2005 : la part des employés de commerces et de services a augmenté de 9 points au détriment de celle des ouvriers qualifiés (-6 points) et des ouvriers non qualifiés (-2 points). Ce phénomène est également visible avec CITP 2008 puisque la part des professions élémentaires a progressé de 10 points alors que dans le même temps celle des conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage a diminué de 8 points.

74 % des ouvriers non qualifiés subissent un contrôle des horaires, contre seulement 38 % des employés de commerces et de services (Tableau 5 bis). De manière analogue à ce qui a été observé sur les marges de manœuvre, les classes du prototype ESeC se différencient moins en terme de formalisation des horaires que ne le font les classes de la nomenclature des PCS.

Tableau 3 – Le contrôle des horaires à travers le prototype ESeC **En %**

	Années	1	2	3	6	7	8	9	Ensemble
Pas de contrôle des horaires	1998	69	65	62	59	52	44	43	56
	2005	74	60	54	49	47	41	41	52
Pointeuse, badge, horloge	1998	7	12	16	16	17	18	21	16
	2005	8	17	24	22	24	22	26	21
Signature, fiche horaire et assimilé	1998	4	5	4	8	7	7	11	7
	2005	4	7	6	14	8	8	14	9
Contrôle par l'encadrement	1998	20	18	18	16	25	31	25	22
	2005	15	16	15	16	21	29	19	18

Lecture : Les cases en gris clair correspondent au minimum de la ligne et celles en noir au maximum.

Champ : Salariés.

Source : Enquêtes Conditions de travail 1998 et 2005 – Dares.

Tableau 3 bis – Le contrôle des horaires à travers la CITP 2008 **En %**

	Années	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Ensemble
Pas de contrôle des horaires	1998	35	82	69	61	54	58	58	45	32	54	56
	2005	41	81	68	52	45	52	52	43	30	52	52
Pointeuse, badge, horloge	1998	2	9	5	19	21	9	3	19	34	10	16
	2005	1	9	8	27	29	17	3	23	42	15	21
Signature, fiche horaire et assimilé	1998	6	1	4	5	7	8	9	7	11	7	7
	2005	3	4	6	8	9	9	15	9	12	13	9
Contrôle par l'encadrement	1998	56	7	22	15	17	25	30	29	23	29	22
	2005	55	6	19	12	17	22	30	26	16	20	18

Lecture : Les cases en gris clair correspondent au minimum de la ligne et celles en noir au maximum.

Champ : Salariés.

Source : Enquêtes Conditions de travail 1998 et 2005 – Dares.

Tableau 3 ter – Le contrôle des horaires à travers la nomenclature des PCS **En %**

	Années	Cadres	PI	Employés administratifs	Employés commerces services	OQ	ONQ	Ensemble
Pas de contrôle des horaires	1998	75	64	51	61	42	39	56
	2005	76	56	44	57	37	32	52
Pointeuse, badge, horloge	1998	7	14	18	8	24	24	16
	2005	9	20	25	13	30	33	21
Signature, fiche horaire et assimilé	1998	3	5	8	6	9	8	7
	2005	4	8	9	10	12	9	9
Contrôle par l'encadrement	1998	15	18	23	25	25	29	22
	2005	11	15	22	19	21	26	18

Lecture : Les cases en gris clair correspondent au minimum de la ligne et celles en noir au maximum.

Champ : Salariés.

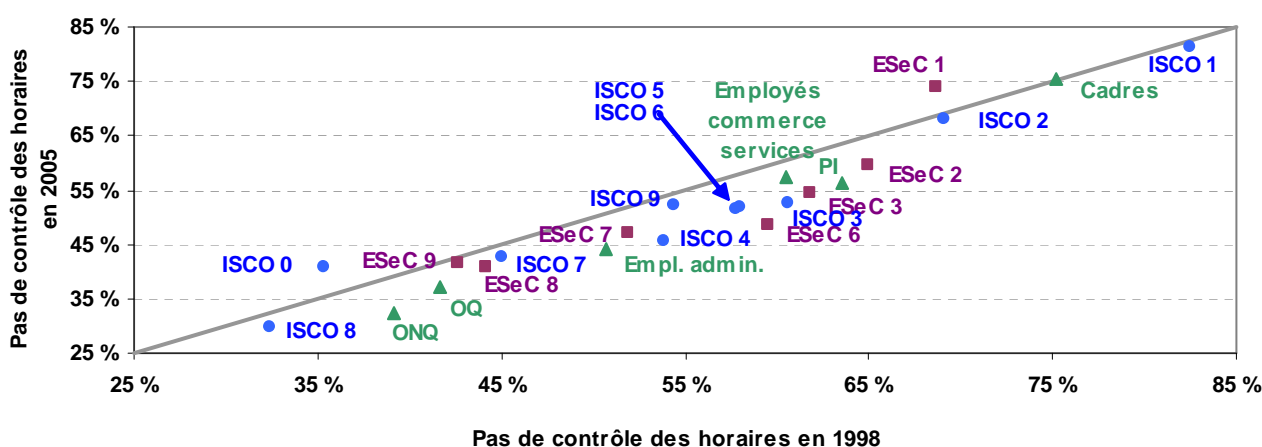
Source : Enquêtes Conditions de travail 1998 et 2005 – Dares.

Le grand groupe 8 de la nomenclature de la CITP 2008 qui regroupe les conducteurs d'installations et de machines, et les ouvriers de l'assemblage (environ 9 % des salariés) se caractérise par un contrôle des horaires encore plus présent que pour les ouvriers non qualifiés de la nomenclature des PCS : 70 % des salariés de ce grand groupe déclarent que leurs horaires de travail sont contrôlés. En particulier, 42 % d'entre eux déclarent que ce contrôle est réalisé par une pointeuse, un badge ou une horloge (Tableau 3

bis). Cette proportion est de 9 points supérieure à celle des ouvriers non qualifiés de la nomenclature des PCS et de 16 points supérieure à celle de la classe des *Routine occupations* du prototype ESeC.

De plus, la nomenclature de la CITP 2008 isole dans son grand groupe 1 des directeurs, cadres de direction et gérants dont les horaires sont très peu contrôlés : en 2005, seuls 19 % de ces salariés déclarent que leurs horaires sont contrôlés. Aucune classe du prototype ESeC ou de la nomenclature des PCS ne connaît un si faible contrôle de ses horaires : « au minimum » 26 % des salariés la classe 1 du *Higher salariat* et 24 % des cadres de la nomenclature des PCS déclarent que leurs horaires sont contrôlés. Les grands groupes de la nomenclature de la CITP 2008 semblent se différencier davantage en terme de contrôle des horaires que ne le font les classes du prototype ESeC ou de la nomenclature des PCS (graphique 5).

Graphique 5 – Évolution du contrôle des horaires des salariés entre 1998 et 2005



Champ : Salariés.

Source : Enquêtes Conditions de travail 1998 et 2005 – Dares.

4. La pénibilité physique progresse nettement pour la classe 6 du prototype ESeC

La pénibilité physique s'est globalement stabilisée entre 1998 et 2005. Le nombre moyen de pénibilités déclarées parmi les six pénibilités physiques retenues reste légèrement inférieur à deux. On observe cependant une grande disparité entre les salariés. D'après le prototype ESeC, en 2005, 64 % des *Higher grade white collar workers* (ESeC 3, environ 15 % des salariés) ne sont exposés à aucune des six pénibilités physiques contre seulement 6 % pour les *Skilled worker* (ESeC 8). Ces proportions extrêmes sont du même ordre de grandeur pour les classes de la nomenclature des PCS, 64 % des cadres ne déclarent aucune des six pénibilités physiques contre seulement 4 % pour les ouvriers non qualifiés. Les dix grands groupes de la CITP 2008 accentuent ces différences : 77 % des directeurs, cadres de directions et gérants (grand groupe 1 de la CITP 2008) ne sont exposés à aucune des six pénibilités physiques contre seulement 2 % pour les agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (grand groupe 6 de la CITP 2008).

Les catégories les moins exposées aux pénibilités physiques en 1998 n'ont vu leur situation que légèrement évoluer alors que dans le même temps la pénibilité physique des catégories les plus exposées a continué à s'aggraver (Graphique 6). En effet, les ouvriers qualifiés et non qualifiés de la nomenclature des PCS ainsi que les *Skilled workers* (ESeC 8) ont vu en moyenne leur pénibilité physique légèrement augmenter entre 1998 et 2005. Les salariés de ces catégories déclaraient, déjà en 1998, être exposés à plus de trois pénibilités physiques parmi les six possibles. La classe 6 des *Higher grade blue collar worker* se démarque par une nette augmentation de la pénibilité physique entre 1998 et 2005 : 62 % déclarent désormais devoir porter ou déplacer des charges lourdes (+ 9 points), 60 % déclarent faire des mouvements douloureux ou fatigants (+ 11 points) et 32 % déclarent subir des secousses ou des vibrations (+ 9 points). Les salariés agricoles isolés dans le grand groupe 6 de la nomenclature CITP 2008 connaît elle aussi une forte augmentation de la pénibilité physique : 83 % déclarent faire des mouvements douloureux ou fatigants (+ 11 points), 52 % déclarent subir des secousses ou des vibrations (+ 12 points) et 33% être exposé à un bruit intense (+ 9 points).

Tableau 4 – La pénibilité physique du travail à travers le prototype ESeC

En %

	Années	1	2	3	6	7	8	9	Ensemble
Rester longtemps debout	1998	26	40	20	74	66	86	71	54
	2005	24	42	14	76	63	83	71	52
Rester longtemps dans une posture pénible	1998	19	23	22	44	42	63	52	37
	2005	17	21	20	46	36	63	47	34
Devoir porter ou déplacer des charges lourdes	1998	14	23	13	53	50	67	51	38
	2005	14	25	12	62	52	68	54	39
Faire des mouvements douloureux ou fatigants	1998	10	18	9	49	43	63	51	34
	2005	10	19	10	60	44	65	55	36
Subir des secousses ou des vibrations	1998	9	5	3	23	5	30	23	13
	2005	7	6	4	32	8	36	26	15
Être exposé à un bruit intense	1998	6	9	7	28	11	33	31	18
	2005	7	11	7	31	12	37	29	18

Lecture : Les cases en gris clair correspondent au minimum de la ligne et celles en noir au maximum.

Champ : Salariés.

Source : Enquêtes Conditions de travail 1998 et 2005 – Dares.

Tableau 4 bis – La pénibilité physique du travail à travers la CITP 2008

En %

	Années	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Ensemble
Rester longtemps debout	1998	53	12	46	39	17	79	88	86	55	89	54
	2005	65	10	42	39	18	73	91	84	51	87	52
Rester longtemps dans une posture pénible	1998	43	10	19	27	24	46	70	62	51	56	37
	2005	42	11	17	27	22	39	77	62	47	49	34
Devoir porter ou déplacer des charges lourdes	1998	33	9	14	29	18	55	69	67	50	53	38
	2005	46	9	15	31	20	56	71	69	53	56	39
Faire des mouvements douloureux ou fatigants	1998	29	5	10	23	13	47	72	62	51	56	34
	2005	37	5	12	26	16	49	83	64	54	59	36
Subir des secousses ou des vibrations	1998	28	2	3	9	4	5	40	30	39	11	13
	2005	33	2	4	12	6	9	52	35	45	16	15
Être exposé à un bruit intense	1998	6	5	7	14	9	12	24	32	45	20	18
	2005	8	4	9	16	9	12	33	36	46	19	18

Lecture : Les cases en gris clair correspondent au minimum de la ligne et celles en noir au maximum.

Champ : Salariés.

Source : Enquêtes Conditions de travail 1998 et 2005 – Dares.

Tableau 4 ter – La pénibilité physique du travail à travers la nomenclature des PCS

En %

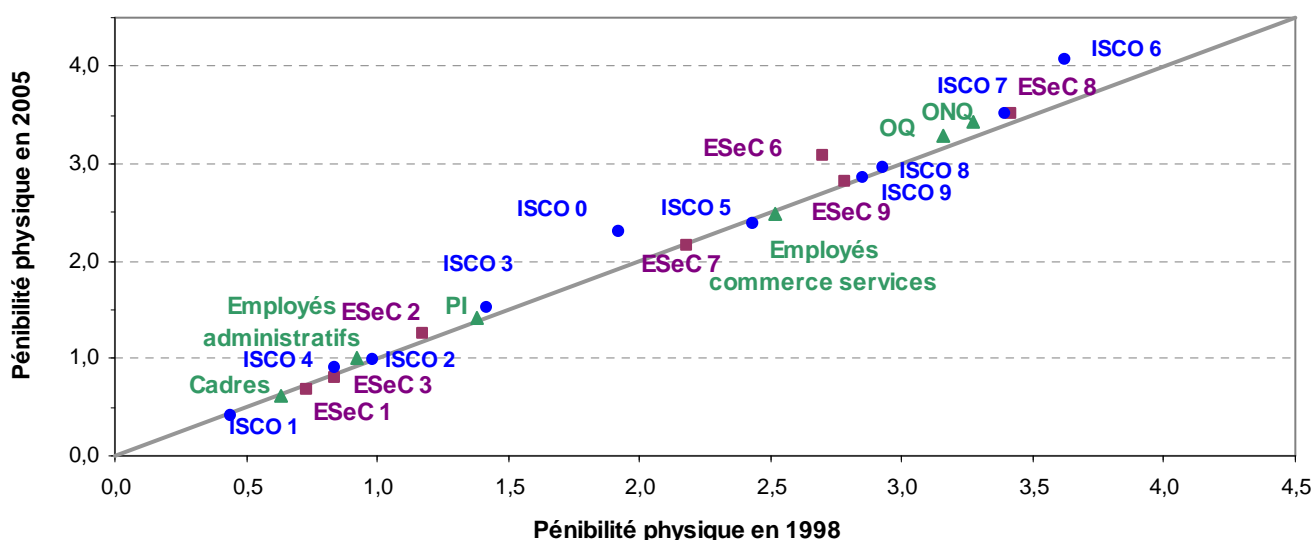
	Années	Cadres	PI	Employés administratifs	Employés commerces services	OQ	ONQ	Ensemble
Rester longtemps debout	1998	26	46	21	81	72	85	54
	2005	22	44	23	78	70	84	52
Rester longtemps dans une posture pénible	1998	13	26	27	49	56	60	37
	2005	13	25	25	43	54	56	34
Devoir porter ou déplacer des charges lourdes	1998	10	26	17	55	61	61	38
	2005	11	28	20	57	64	64	39
Faire des mouvements douloureux ou fatigants	1998	6	21	14	50	57	62	34
	2005	7	23	16	53	61	69	36
Subir des secousses ou des vibrations	1998	3	8	6	4	35	23	13
	2005	3	9	9	8	42	29	15
Être exposé à un bruit intense	1998	6	12	8	12	36	37	18
	2005	7	14	8	11	38	40	18

Lecture : Les cases en gris clair correspondent au minimum de la ligne et celles en noir au maximum.

Champ : Salariés.

Source : Enquêtes Conditions de travail 1998 et 2005 – Dares.

Graphique 6 – Évolution du nombre moyen de pénibilités physiques entre 1998 et 2005



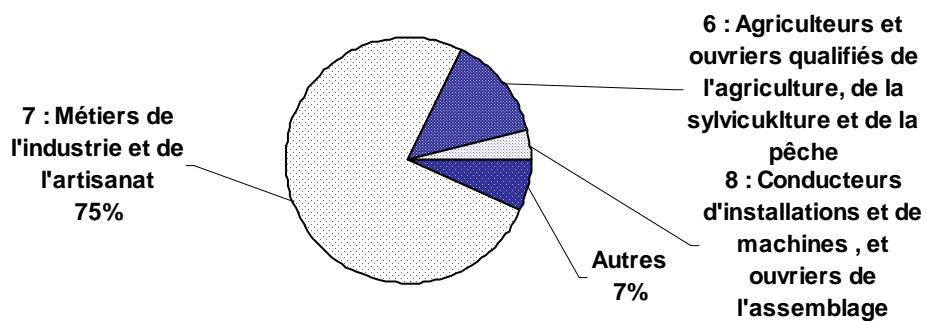
Champ : Salariés.

Source : Enquêtes Conditions de travail 1998 et 2005 – Dares.

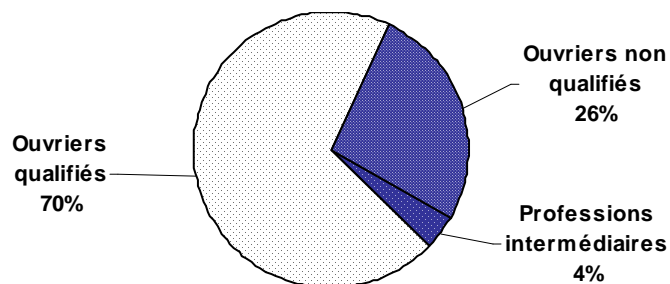
Dans le prototype ESeC, la classe des *Skilled workers* (classe 8), composée à 75 % des métiers de l'industrie et de l'artisanat (grand groupe 7 de la CIP 2008), est celle dont les conditions physiques apparaissent de loin comme étant les plus pénibles. En 2005, ils sont 65 % à déclarer faire des mouvements douloureux ou fatigants, 36 % à subir des secousses ou des vibrations et 37 % à être exposés à un bruit intense (contre respectivement 36 %, 15 % et 18 % pour l'ensemble de salariés). Les salariés de cette classe du prototype ESeC déclarent plus de pénibilités physiques que ceux des *Routine occupations* (ESeC 9) et même davantage que les ouvriers non qualifiés de la nomenclature des PCS.

Graphiques 7 et 7 bis - Composition de la classe 8 du prototype ESeC : Skilled workers ...

...selon la CITP 2008



...selon la nomenclature des PCS

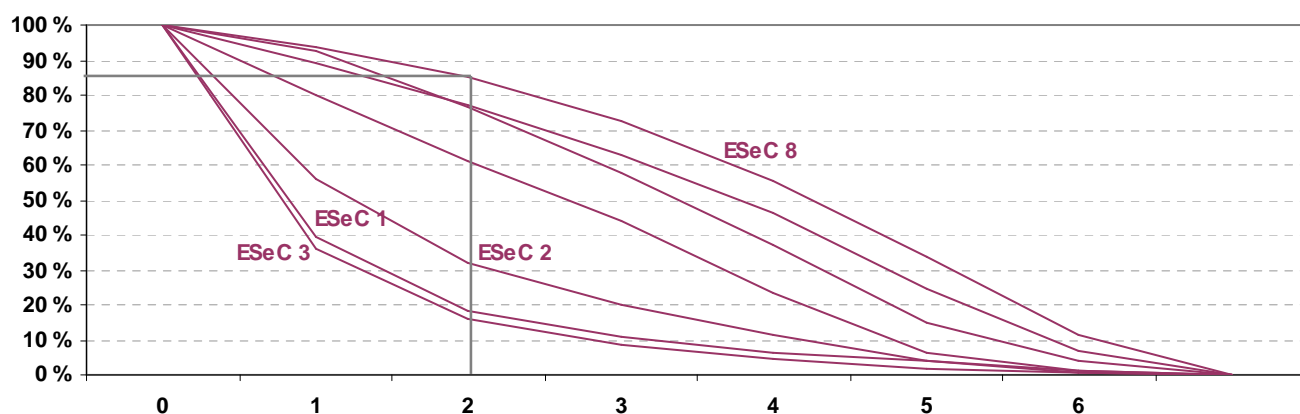


Champ : Salariés.

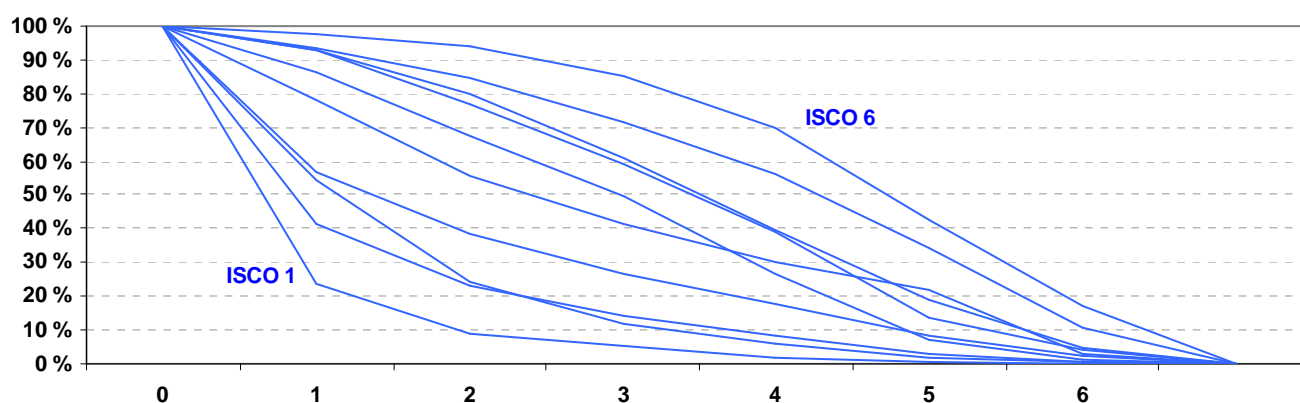
Source : Enquêtes Conditions de travail 2005 – Dares.

Graphiques 8, 8 bis et 8 ter — Répartition du nombre de pénibilités physiques en 2005 ...

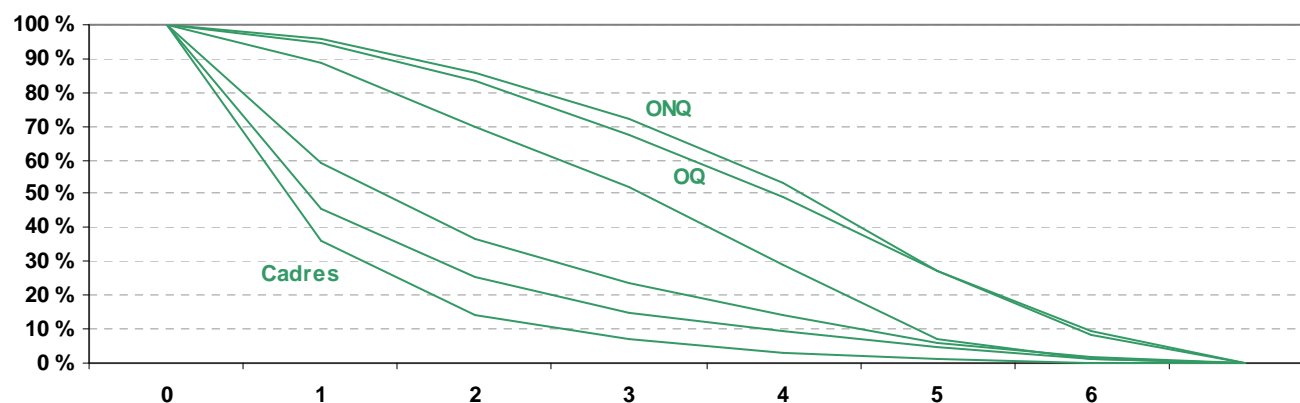
... selon le prototype ESeC



... selon la CITP 2008



... selon la nomenclature des PCS



Lecture : En 2005, 85 % des salariés de la classe 8 du prototype ESeC déclarent être exposés à au moins deux pénibilités physiques parmi les six possibles.

Champ : Salariés.

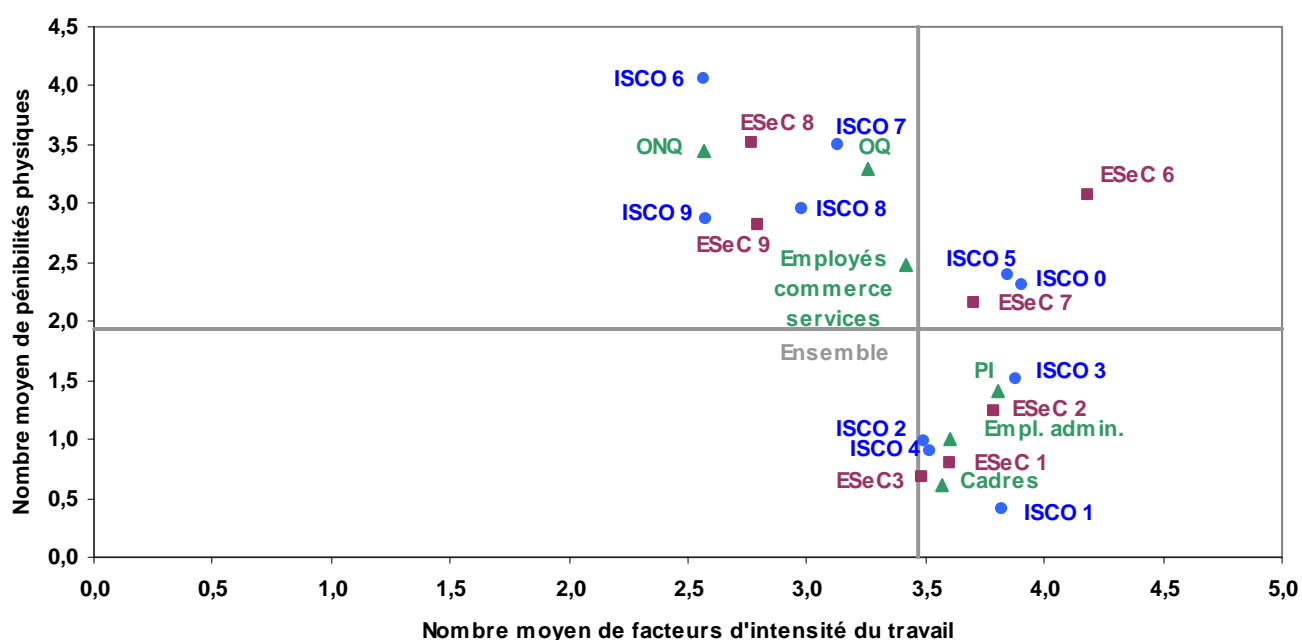
Source : Enquêtes Conditions de travail 2005 – Dares.

5. Synthèse sur le pouvoir explicatif du prototype ESeC sur les conditions de travail

L'étude séparée de l'intensité du travail, des marges de manœuvre, du contrôle des horaires et de la pénibilité physique permet de dégager quelques enseignements sur la CITP 2008, la nomenclature des PCS et le prototype ESeC :

- la classe 6 du prototype ESeC (environ 10 % des salariés) se caractérise par une intensité au travail nettement supérieure à celle des autres salariés (pression temporelle, situation de tensions au sein de l'entreprise). De plus, les salariés de cette classe ont connu une nette augmentation du contrôle des horaires et de la pénibilité physique entre 1998 et 2005. Cette évolution est à rattacher à l'augmentation de la part des employés de commerce et de services aux dépens des professions intermédiaires ;
- le grand groupe 1 des directeurs, cadres de direction et gérants de la nomenclature de la CITP 2008 (environ 10 % des salariés) connaît une très faible pénibilité physique, très peu de contrôle de leurs horaires et de fortes marges de manœuvre dans leur travail ;
- le grand groupe 6 des agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche de la CITP 2008 (environ 2 % des salariés) se caractérise par une très forte pénibilité physique, de faibles marges de manœuvre et un faible contact avec le public ;
- la catégorie des ouvriers non qualifiés de la nomenclature des PCS (environ 10 % des salariés) se distingue par une intensité du travail nettement plus faible que celle des autres classes de salariés, de très faibles marges de manœuvre, une plus forte présence du contrôle des horaires et une forte pénibilité physique.

Graphique 9 – Intensité du travail et pénibilité physique en 2005



Champ : Salariés.

Source : Enquêtes Conditions de travail 2005 – Dares.

Le graphique précédent (Graphique 9) illustre ces conclusions en croisant les dimensions de pénibilité physique et d'intensité au travail. Il permet d'esquisser une typologie⁷ pour les classes du prototype ESeC :

- les classes 1, 2 et dans une moindre mesure la classe 3 se caractérisent par un travail intensité du travail plus forte que la moyenne et peu pénible physiquement ;
- à l'opposé, on trouve les classes 8 et 9 dont la pénibilité physique du travail est importante mais où l'intensité du travail est plus faible que pour l'ensemble des salariés. Cette intensité du travail n'est cependant pas nulle (près 75 % des salariés de ces classes déclarent au moins deux indicateurs d'intensité du travail parmi les neuf possibles);
- les classes 6 et 7 se démarquent par des conditions de travail à la fois intenses et pénibles physiquement.

De cette analyse, il se dégage que le prototype ESeC fait apparaître deux classes de salariés cumulant des conditions de travail particulières, à la fois intenses et pénibles physiquement, et non mise en évidence par la nomenclature des PCS ou de manière moins prononcée par la CITP 2008. Ce constat vaut principalement pour la classe 6 des *Higher grade blue collar workers*. Les grands groupes 5 du personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs (environ 15 % des salariés) et 0 des professions militaires (environ 1 % des salariés) de la nomenclature de la CITP 2008 connaissent également une pénibilité physique et une intensité du travail supérieure à la moyenne mais de façon moins marquée que la classe 6 du prototype ESeC.

A l'inverse, la nomenclature des PCS fait apparaître les ouvriers non qualifiés comme ayant des conditions de travail particulièrement atypiques. En ce qui concerne les employés les moins qualifiés, le prototype ESeC, en regroupant dans la classe 9 des *Routine occupations* les employés et les ouvriers les moins qualifiés, semble associer des sous populations de salariés aux conditions de travail peu homogènes (Tableau 5). La classe 8 des *Skilled workers* composée uniquement d'ouvriers connaît des conditions de travail globalement plus difficiles que la classe des *Routine occupations*.

Ce constat conduit plus largement à s'interroger sur l'hétérogénéité de classes du prototype ESeC (notamment des classes 6 et 9) ainsi que sur la pertinence de cette nomenclature pour l'étude des conditions de travail des salariés. Le caractère très agrégé du prototype ESeC conduit à regrouper au sein d'une même classe des personnes aux conditions de travail très différentes. Pour tenter de répondre à cette question, les graphiques 10 à 17 présentent le croisement des quatre indicateurs qui ont été présentés dans la première partie de ce document : nombre moyen de facteurs d'intensité du travail, nombre moyen de pénibilités physiques, ne pas avoir de contrôle des horaires et régler en général personnellement des

⁷ Cette « typologie » ne repose que sur les deux indicateurs retenus (nombre moyen de facteurs d'intensité et de pénibilité physique) et n'a pas été réalisée par une méthode d'analyse de données et de classification automatique. Une analyse des correspondances multiples a été effectuée sur les 23 indicateurs présentés dans les tableaux 1 à 4 et conduit à un premier plan factoriel opposant les salariés selon la pénibilité physique sur le premier axe et selon l'intensité du travail sur le deuxième axe. Cette analyse des correspondances multiples n'apporte rien de plus que le croisement des deux indicateurs d'intensité du travail et de pénibilité physique.

incidents. Les points représentés correspondent aux moyennes des sous populations croisant une classe du prototype ESeC à la CITP 2008 ou à la nomenclature des PCS.

Tableaux 5 et 5 bis - Des conditions de travail hétérogènes pour les salariés des Routine occupations...

... selon la CITP 2008

	Année	5 Personnels des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	8 Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage	9 Professions élémentaires
Recevoir des indications précises sur la manière de procéder	1998 2005	25 33	27 30	19 23
Régler en général personnellement les incidents	1998 2005	53 44	39 37	45 43
Avoir un rythme de travail imposé par des normes ou des délais de production à respecter en une heure au plus	1998 2005	30 33	42 46	19 23
Pas de contrôle des horaires	1998 2005	58 51	30 28	54 52
Être en contact avec le public	1998 2005	72 71	35 43	47 56
Être exposé à un bruit intense	1998 2005	17 15	45 46	20 18

... selon la nomenclature des PCS

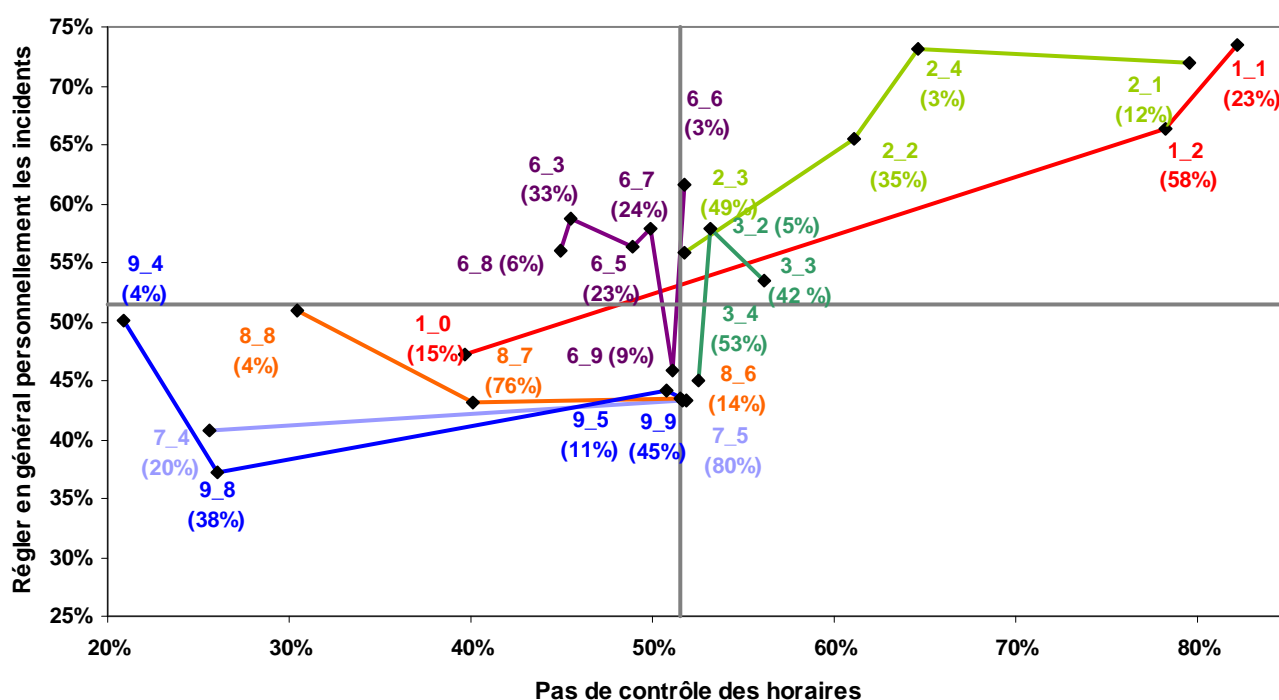
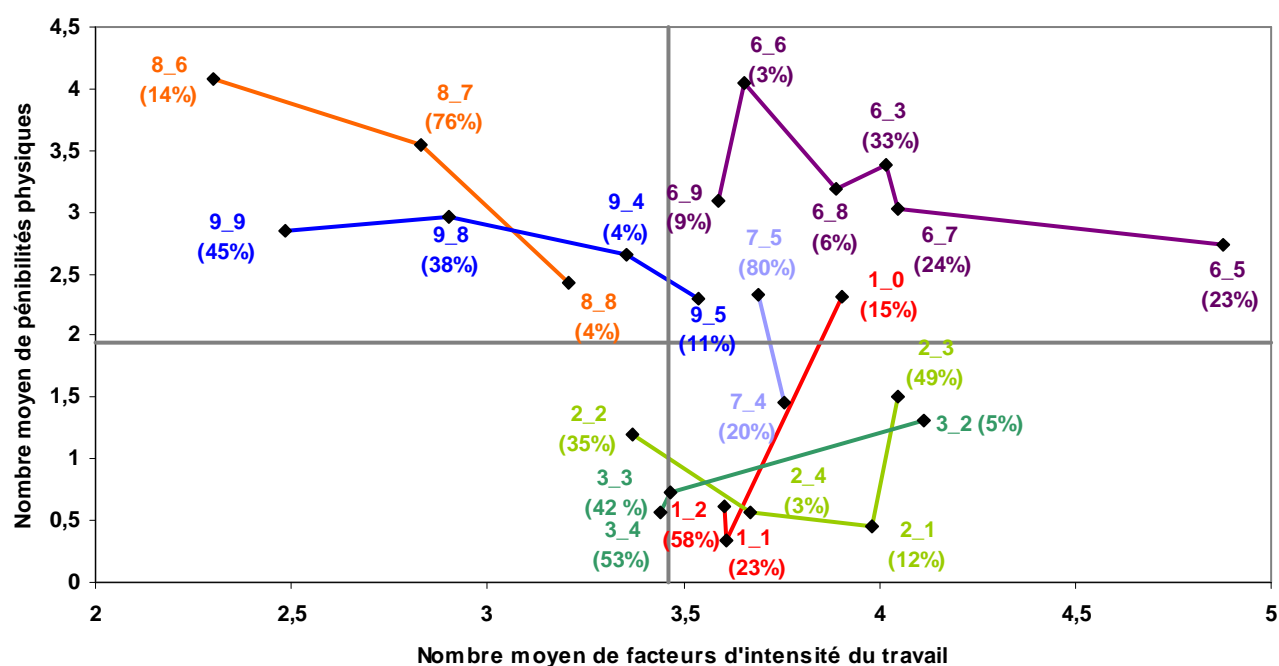
	Année	Employés de commerce et de services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés
Recevoir des indications précises sur la manière de procéder	1998 2005	17 18	22 25	32 39
Régler en général personnellement les incidents	1998 2005	50 50	45 42	35 28
Avoir un rythme de travail imposé par des normes ou des délais de production à respecter en une heure au plus	1998 2005	16 19	43 45	34 42
Pas de contrôle des horaires	1998 2005	65 62	36 31	33 26
Être en contact avec le public	1998 2005	64 71	46 56	23 23
Être exposé à un bruit intense	1998 2005	14 10	37 39	42 44

Lecture : 33 % des employés de commerce et de services composant la classe ESeC des Routine occupations déclarent recevoir des indications précises sur la manière de procéder.

Champ : Salariés.

Source : Enquêtes Conditions de travail 2005 – Dares.

Graphiques 10 et 11 – Regroupement des sous populations ESeC * CITP 2008 en fonction des du prototype ESeC

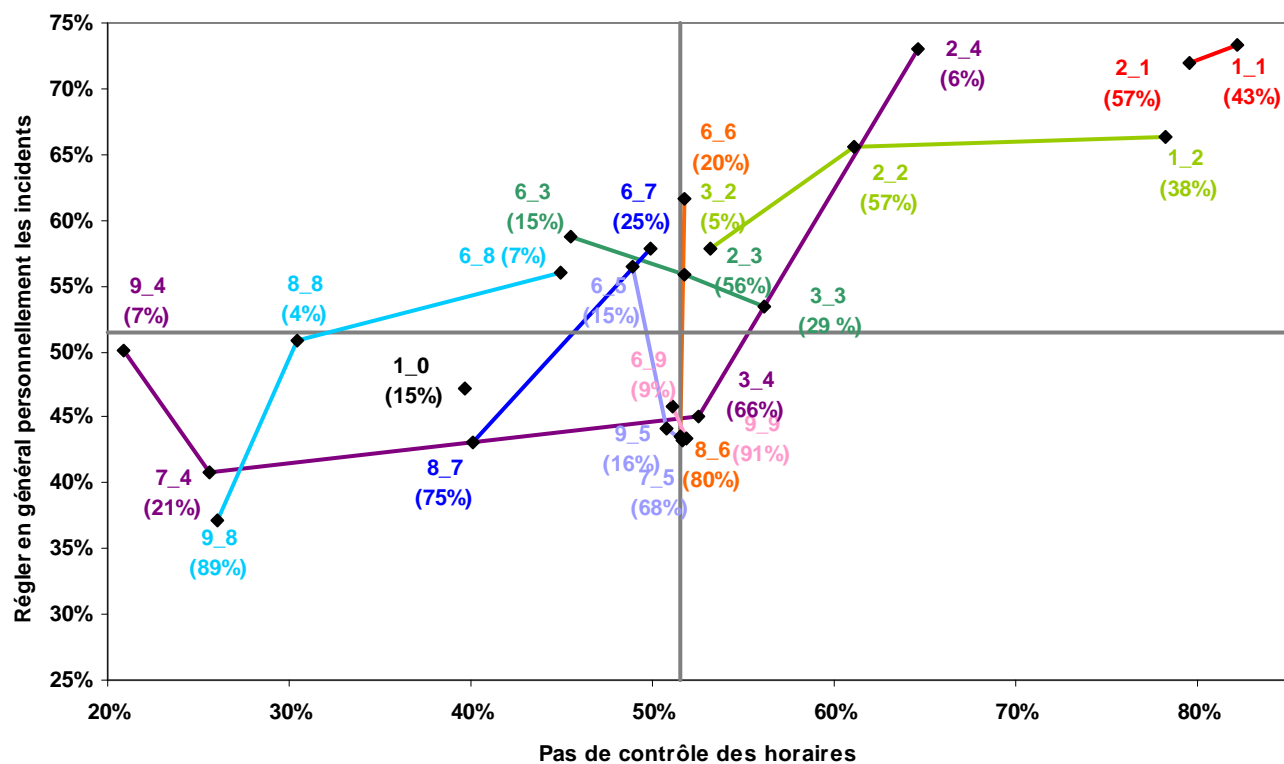
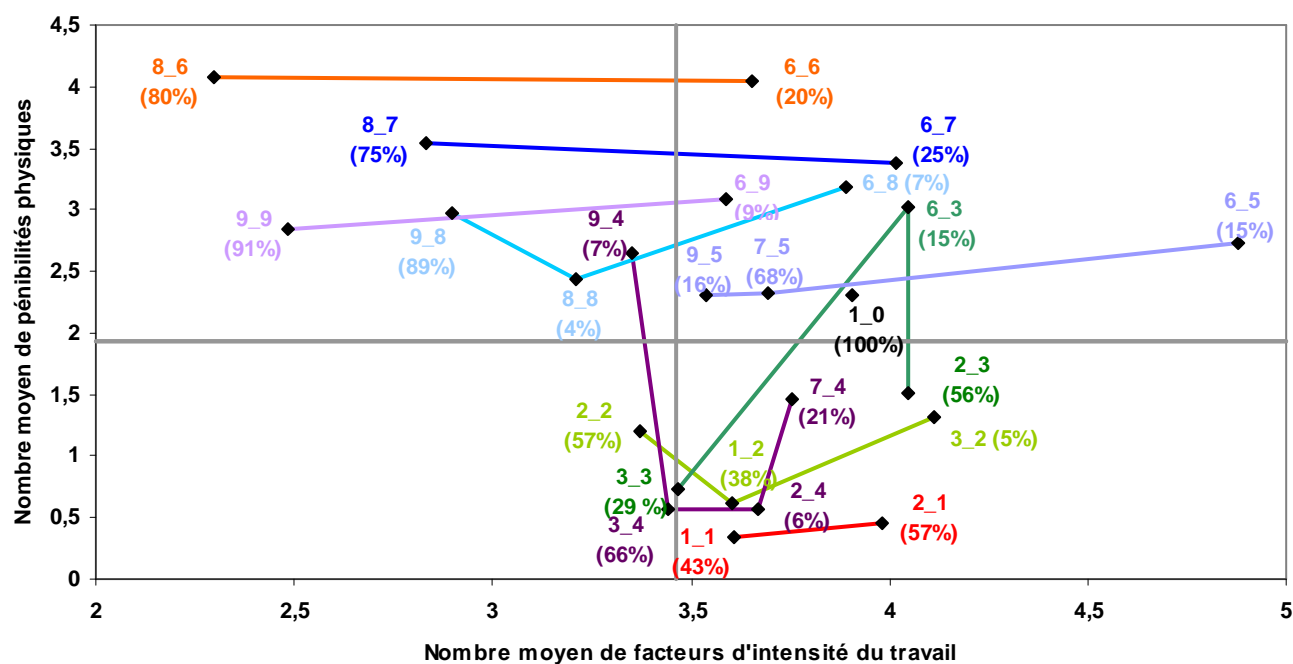


Lecture : Le premier caractère de l'identifiant correspond à la classe du prototype ESeC, le second au grand groupe de la CITP 2008. La classe 1 du prototype ESeC (en rouge) est composée à 15 % par professions militaires (grand groupe 0 de la CITP 2008), à 23 % par des directeurs, cadres de direction et gérants (grand groupe 1 de la CITP 2008) et à 58 % par des professions intellectuelles et scientifiques (grand groupe 2 de la CITP 2008). Les salariés des professions militaires qui composent la classe 1 du prototype ESeC déclarent en moyenne 3,9 facteurs d'intensité du travail et 2,3 pénibilités physiques.

Champ : Salariés.

Source : Enquêtes Conditions de travail 2005 – Dares.

Graphiques 12 et 13 – Regroupement des sous populations ESeC * CITP 2008 en fonction des grands groupes de la CITP 2008

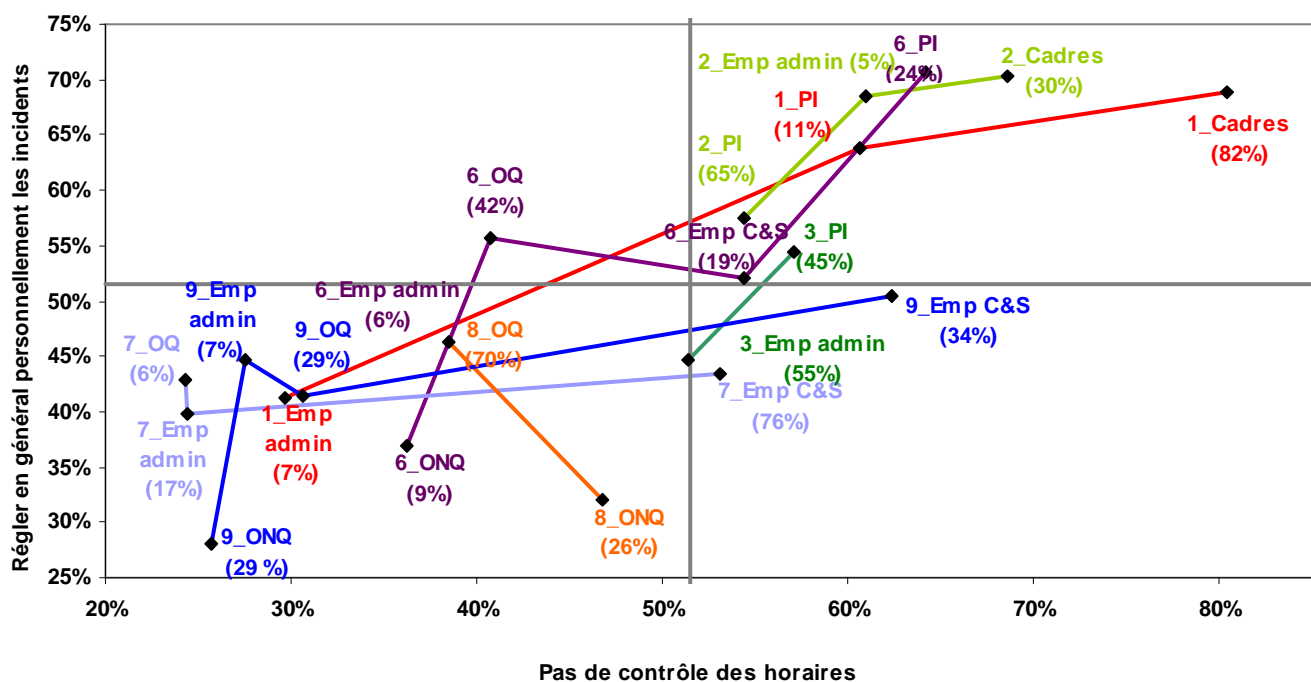
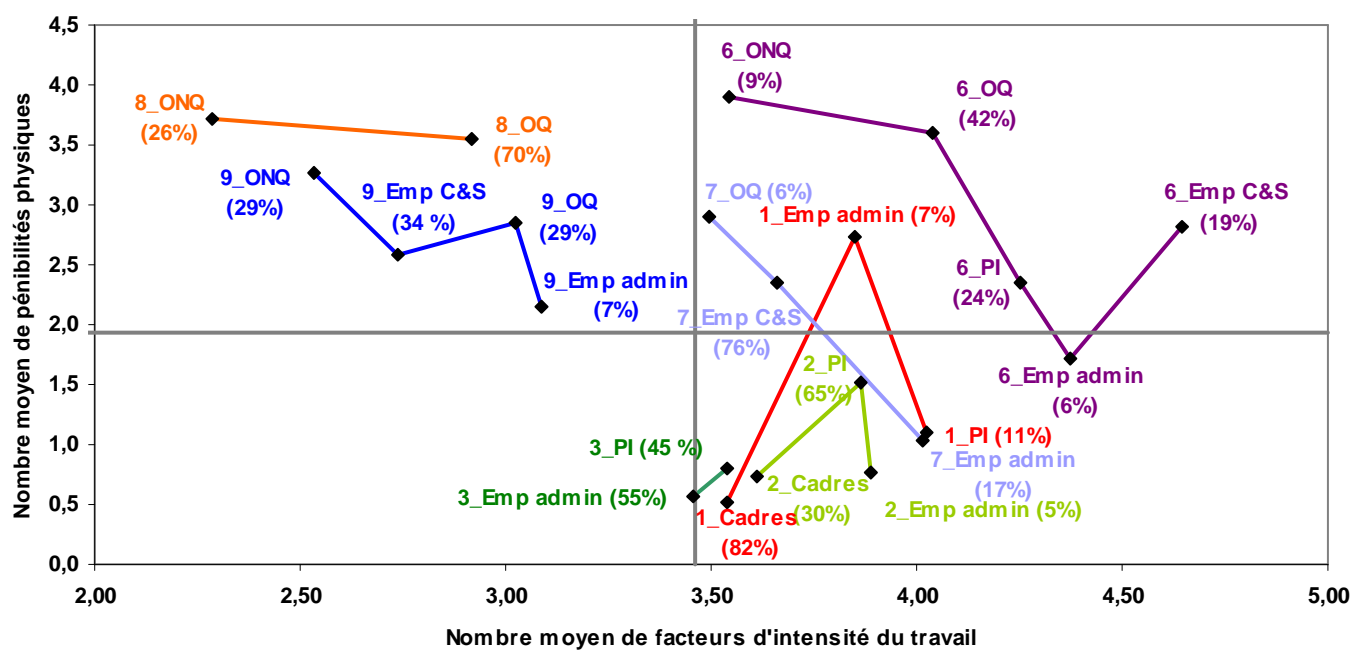


Lecture : Le premier caractère de l'identifiant correspond à la classe du prototype ESeC, le second au grand groupe de la CITP 2008. Le grand groupe 1 de la CITP 2008 (en rouge) est composé à 43 % par le Higher salariat (classe 1 du prototype ESeC), à 57 % par Lower salariat (classe 2 du prototype ESeC). Les salariés du Higher salariat qui composent le grand groupe 1 de la CITP 2008 déclarent en moyenne 3,6 facteurs d'intensité du travail et 0,3 pénibilités physiques.

Champ : Salariés.

Source : Enquêtes Conditions de travail 2005 – Dares.

Graphiques 14 et 15 – Regroupement des sous populations ESeC * PCS en fonction des classes du prototype ESeC

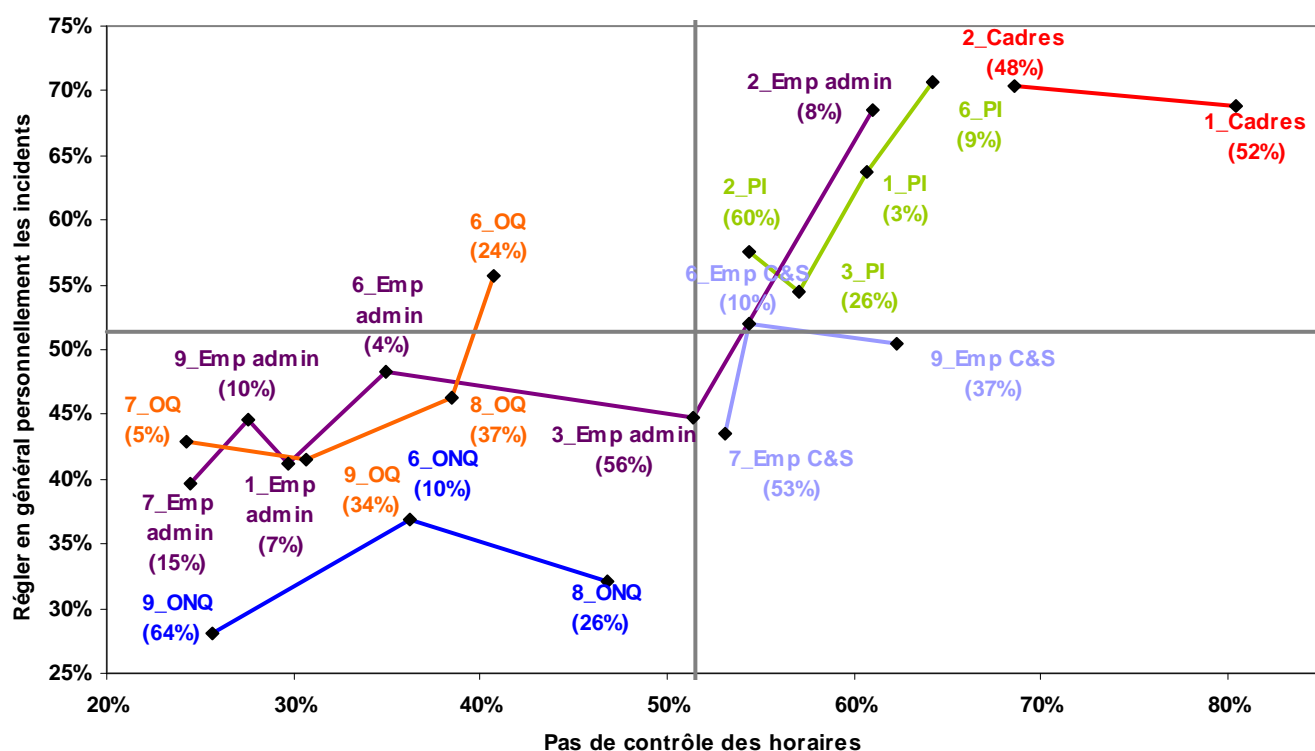
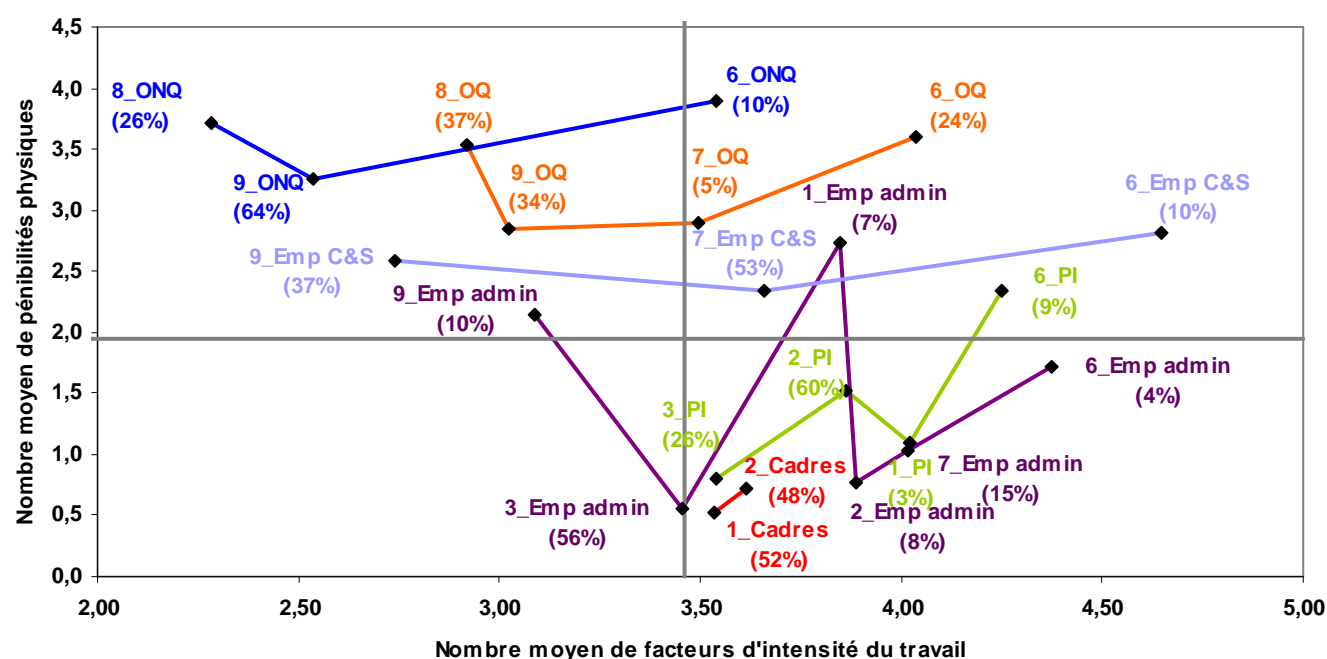


Lecture : Le premier caractère de l'identifiant correspond à la classe du prototype ESeC, le second à celle de la nomenclature des PCS. La classe 1 du prototype ESeC (en rouge) est composée à 82 % par des cadres, à 11 % par des professions intermédiaires et à 7 % par employés administratifs. Les cadres qui composent la classe 1 du prototype ESeC déclarent en moyenne 3,5 facteurs d'intensité du travail et 0,5 pénibilités physiques.

Champ : Salariés.

Source : Enquêtes Conditions de travail 2005 – Dares.

Graphiques 16 et 17 – Regroupement des sous populations ESeC * PCS en fonction des classes de la nomenclature des PCS



Lecture : Le premier caractère de l'identifiant correspond à la classe du prototype ESeC, le second à celle de la nomenclature des PCS. La catégorie des cadres de la PCS (en rouge) est composée à 52 % par le Higher salariat (classe 1 du prototype ESeC), à 48 % par Lower salariat (classe 2 du prototype ESeC). Les salariés du Higher salariat qui composent le grand groupe 1 de la CITP déclarent en moyenne 3,5 facteurs d'intensité du travail et 0,5 pénibilités physiques.

Champ : Salariés.

Source : Enquêtes Conditions de travail 2005 – Dares.

Plusieurs enseignements ressortent de l'étude de ces graphiques :

- la classe 1 du prototype ESeC comporte une sous population atypique de salariés : les forces armées (grand groupe 0 de la CIP 2008). Les salariés de cette profession sont classés en tant qu'employés administratifs dans la nomenclature des PCS, ce qui n'est pas pleinement satisfaisant au regard des conditions de travail. Ils se caractérisent par un fort contrôle des horaires (principalement par l'encadrement), des marges de manoeuvre limitées et de fortes contraintes physiques. Cette sous population de salariés s'apparente davantage, en terme de conditions de travail à la classe ESeC 7 qu'à la classe ESeC 1.

- la distinction entre d'une part les cadres et professions libérales et d'autre part les professions intermédiaires existante dans la nomenclature des PCS semble plus pertinente que celle entre les classes 1 et 2 du prototype ESeC. Les cadres de la classe 2 du prototype ESeC ont en effet un profil de conditions de travail plus proche de celui des cadres de la classe 1 du prototype ESeC que des professions intermédiaires de la classe 2.

- les salariés assurant une fonction de supervision ont des conditions de travail atypiques. Ils se caractérisent par une très forte intensité du travail. De plus, au sein de chaque classe de la CIP 2008 ou de la nomenclature des PCS, les salariés qui relèvent de la classe 6 dans le prototype ESeC disposent davantage de marges de manoeuvre (approchées par le fait de régler en général personnellement les incidents). Regrouper ces salariés au sein d'une même classe a donc du sens au regard des conditions de travail. Cependant, cette classe est hétérogène notamment en termes de pénibilité physique du travail. Les superviseurs semblent partager en partie la même pénibilité physique que les personnes qu'ils encadrent.

Enfin, nous avons tenté d'estimer la perte d'information liée au passage de la nomenclature CIP 1988 au prototype ESeC en décomposant la variance des quatre indicateurs précédents. Pour une classification donnée, la variance d'un indicateur peut en effet se décomposer en deux parties : une variance, dite intraclasse, mesurant sa variabilité à l'intérieur des classes et une variance, dite interclasse, mesurant les différences entre classes. Le ratio variance interclasse/ variance totale (R^2) mesure alors le caractère explicatif de la classification étudiée (Tableau 6). Une première classification a été réalisée en croisant le code de la nomenclature CIP 1988 au niveau du sous-groupe et le fait ou non d'être superviseur. Ces deux variables sont les deux informations nécessaires pour coder le prototype ESeC sur le champ des salariés. Cette classification correspond donc à la plus fine décomposition qu'il est possible de réaliser sans aucune variable supplémentaire. Elle permet de relativiser le faible caractère explicatif de la nomenclature ESeC sur le thème des conditions de travail. De manière analogue, la variance des quatre indicateurs précédents a été décomposée selon la CIP 1988, la CIP 2008 et la nomenclature des PCS. Cela permet d'observer que le pouvoir explicatif de ces différentes nomenclatures sur le thème des conditions de travail est d'un ordre de grandeur comparable et qu'aucune d'entre elles ne s'impose comme étant globalement meilleure.

Tableau 6 : Part de la variance expliquée (R²) par les différentes nomenclatures

Classification (nombre de classes)	Sous-groupes CITP 1988 * Supervision (118 * 2)	ESeC (7)	CITP 1988 (10)	CITP 2008 (10)	PCS (6)
Indicateur synthétique d'intensité du travail	12,4 %	5,8 %	4,7 %	5,1 %	3,0 %
Régler en général personnellement les incidents	7,0 %	3,5 %	3,5 %	3,5 %	4,6 %
Pas de contrôle des horaires	12,4 %	4,1 %	6,4 %	5,8 %	7,1 %
Indicateur synthétique de pénibilité physique	40,0 %	30,2 %	30,8 %	28,7 %	31,5 %

Champ : Salariés.

Source : Enquêtes Conditions de travail 2005 – Dares.

MÉTHODOLOGIE

LES ENQUÊTES CONDITIONS DE TRAVAIL (Extrait du Première Synthèse « Conditions de travail : une pause dans l'intensification du travail », janvier 2007)

Les enquêtes Conditions de Travail, sont organisées et exploitées par la Dares depuis 1978. Elles sont renouvelées tous les sept ans : 1984, 1991, 1998, 2005. Les réponses se réfèrent aux conditions de travail telles qu'elles sont perçues par les enquêtés. En 1978 et 1984, l'enquête s'intéressait aux seuls salariés. Depuis 1991, elle concerne tous les actifs occupés, salariés ou non. Les résultats ici présentés ne concernent que les salariés.

Ces enquêtes sont effectuées à domicile sur un échantillon représentatif de la population de 15 ans ou plus exerçant un emploi. Elles complètent les enquêtes Emploi de l'Insee. Jusqu'en 2002, l'enquête Emploi était réalisée annuellement, en mars de chaque année. Les personnes étaient alors interrogées sur leurs conditions de travail après la passation du questionnaire de l'enquête Emploi. Depuis 2002, l'enquête Emploi se déroule « en continu » sur six trimestres. Les enquêtés sont interrogés deux fois en face à face (la première et la dernière) et quatre fois par téléphone. L'enquête Conditions de Travail, qui est la première enquête complémentaire à la nouvelle Enquête Emploi en Continu, se déroule au cours du sixième et dernier entretien. Le questionnaire est soumis à tous les actifs ayant un emploi parmi les personnes interrogées pour cette sixième fois dans le cadre de l'Enquête Emploi, soit 19 000 personnes en 2005.

CODIFICATION D'ESeC

La classe 6 du prototype ESeC comprend les encadrants et les professions techniques de niveau inférieur. Il est recommandé dans le User Guide ESeC de ne considérer comme encadrant que les personnes ayant au moins trois subordonnés sous son autorité. Cette précision sur le nombre de personnes encadrées n'est pas disponible dans l'enquête conditions de travail de 1998. En revanche, dans l'enquête de 2005, la question « Avez-vous une ou plusieurs personnes sous vos ordres ou votre autorité? » est suivie de « Si oui combien? ». Pour de ne pas introduire de biais dans la comparaison des conditions de travail de 1998 et 2005, ont été considérés comme encadrants les salariés qui déclarent avoir une ou plusieurs personnes sous ses ordres ou son autorité. Pour information, le tableau 7 présente les différences résultant de la prise en compte ou non du nombre de personnes sous ses ordres ou son autorité pour la codification du prototype ESeC.

Tableau 7 - Impact du seuil de 3 personnes sous ses ordres ou son autorité sur la codification d'ESeC

		ESeC sans seuil de personnes encadrées pour les encadrants						
		1	2	3	6	7	8	9
ESeC avec seuil de 3 personnes encadrées pour les encadrants	1	100	0	0	0	0	0	0
	2	0	100	0	0	0	0	0
	3	0	9,5	90,5	0	0	0	0
	6	0	0,7	0	99,4	0	0	0
	7	0	0	0	7,1	92,9	0	0
	8	0	0	0	14,8	0	85,2	0
	9	0	0	0	6,9	0	0	93,1

Lecture : 9,5% des salariés relevant de la classe 3 sont codés en classe 2 si on ne tient pas compte du seuil de 3 personnes encadrées.

Champ : Salariés.

Source : Enquêtes Conditions de travail 2005 – Dares.

CODIFICATION DE LA CITP 2008

Le codage des professions selon la classification internationale type des professions de 2008 a été effectué à partir d'une table de passage provisoire réalisée par l'Insee. Celle-ci nécessite en entrée la profession au niveau des classes de la CITP 1988 (i.e. des professions codées sur 3 positions), l'activité de l'établissement NACE rév. 1 codée en 17 postes, la taille de l'établissement, le statut (indépendant, employé, aide familial) et le fait d'être ou non superviseur.

Tableau 8 – Répartition des salariés selon la CITP 1988 et la CITP 2008

CITP 2008	CITP 1988											Total
	Non codé	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Non codé	0,0			0,3					0,8	0,5		1,6
0		1,4										1,4
1			5,2									5,2
2				12,2	2,5							14,7
3					17,4	1,5			0,7	1,7		21,2
4						12,0						12,0
5			0,1			0,7	13,0				1,0	14,8
6								1,6				1,6
7									9,2			9,2
8										8,5		8,5
9											9,9	9,9
Total	0,0	1,4	5,3	12,6	19,8	14,1	13,0	1,6	10,7	10,6	10,9	100,0

Lecture : 2,5% des salariés appartiennent au grand groupe 3 (Professions intermédiaires) de la CITP 1988 et au grand groupe 2 (Professions intellectuelles et scientifiques) de la CITP 2008.

Champ : Salariés.

Source : Enquêtes Conditions de travail 2005 – Dares.

BIBLIOGRAPHIE

- **Bue Jennifer, Coutrot Thomas, Hamon-Cholet Sylvie, Vinck Lydie**, Conditions de travail : une pause dans l'intensification du travail, Dares, Première Synthèse, janvier 2007
- **Brousse Cécile**, Le projet de nomenclature européenne des catégories socio-économiques, Idées, mars 2007, n°147
- **Brousse Cécile, Monso Olivier, Wolff Loup**. *Is prototype ESeC relevant a classification to depict employment relations in France ?*. Paris, INSEE, Document de travail F0705, Mai 2007.
- **Coutrot Thomas**, Pénibilité et itinéraires professionnels, Pénibilité au travail. Une approche par les processus d'usure et les itinéraires professionnels, coordination Anne-Marie Nicot, Céline Roux
- **Harrison E., Rose D.**, The European Socio-economic Classification (ESeC) User Guide, September 2006

Annexe 1 : Répartitions des salariés du prototype ESeC (en %) ...

...selon la CITP 2008, en 2005

En %

CITP 2008	ESeC							Total
	1	2	3	6	7	8	9	
0	1	0	0	0	0	0	0	1
1	2	3	0	0	0	0	0	5
2	6	9	1	0	0	0	0	15
3	0	12	6	3	0	0	0	22
4	0	1	8	0	3	0	1	12
5	0	0	0	2	10	0	2	15
6	0	0	0	0	0	1	0	2
7	0	0	0	2	0	7	0	9
8	0	0	0	1	0	0	8	9
9	0	0	0	1	0	0	9	10
Ensemble	9	24	15	10	13	9	20	100

Champ : Salariés.

Source : Enquêtes Conditions de travail 2005 – Dares.

En 1998

En %

CITP 2008	ESeC							Total
	1	2	3	6	7	8	9	
0	2	0	0	0	0	0	0	2
1	2	3	0	0	0	0	0	5
2	4	7	2	0	0	0	0	14
3	0	11	5	3	0	0	0	19
4	0	1	10	0	3	0	1	15
5	0	0	0	2	11	0	3	15
6	0	0	0	0	0	2	0	2
7	0	0	0	2	0	9	0	11
8	0	0	0	0	0	0	9	10
9	0	0	0	1	0	0	7	8
Ensemble	9	21	17	9	14	11	20	100

Champ : Salariés.

Source : Enquêtes Conditions de travail 1998 – Dares.

...selon la nomenclature des PCS, en 2005

En %

PCS	ESeC							Total
	1	2	3	6	7	8	9	
Cadres	8	7	0	0	0	0	0	15
Professions intermédiaires	1	16	7	2	0	0	0	26
Employés administratifs	1	1	8	1	2	0	1	14
Employés de commerce et de services	0	0	0	2	10	0	7	18
Ouvriers qualifiés	0	0	0	4	1	6	6	17
Ouvriers non qualifiés	0	0	0	1	0	2	6	9
Ensemble	10	24	15	10	13	9	20	100

Champ : Salariés.

Source : Enquêtes Conditions de travail 2005 – Dares.

en 1998

En %

PCS	ESeC							Total
	1	2	3	6	7	8	9	
Cadres	6	7	0	0	0	0	0	13
Professions intermédiaires	1	13	6	3	0	0	0	23
Employés administratifs	2	1	10	1	3	0	2	17
Employés de commerce et de services	0	0	0	1	10	0	5	16
Ouvriers qualifiés	0	0	0	4	1	8	7	20
Ouvriers non qualifiés	0	0	0	1	0	3	6	10
Ensemble	9	21	16	9	14	11	20	100

Champ : Salariés.

Source : Enquêtes Conditions de travail 1998 – Dares.

Annexe 2a : Professions (sous-grands groupes CITP 2008) les plus fréquentes dans les classes du prototype ESeC

Classe ESeC	CITP 2008	% par classe ESeC
1	21 : Spécialistes des sciences techniques	27
	12 : Directeurs de services administratifs et commerciaux	22
	25 : Spécialistes des technologies de l'information et des communications	15
	03 : Autres membres des forces armées	15
2	23 : Spécialistes de l'enseignement	21
	31 : Professions intermédiaires des sciences et techniques	19
	33 : Professions intermédiaires, finance et administration	19
	13 : Directeurs et cadres de direction, production et services spécialisés	11
	32 : Professions intermédiaires de la santé	10
3	41 : Employés de bureau	44
	33 : Professions intermédiaires, finance et administration	35
6	31 : Professions intermédiaires des sciences et techniques	25
	72 : Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilée	13
	51 : Personnel des services directs aux particuliers	8
	33 : Professions intermédiaires, finance et administration	7
	71 : Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	6
7	53 : Personnel soignant	40
	52 : Commerçants et vendeurs	32
	42 : Employés de réception, guichetiers et assimilés	11
8	72 : Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilée	34
	71 : Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	27
	61 : Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture commerciale	13
	74 : Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	9
9	91 : Aides de ménage	34
	83 : Conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manoeuvre	18
	82 : Ouvriers de l'assemblage	13
	93 : Manoeuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports	10
	51 : Personnel des services directs aux particuliers	7

Champ : Salariés.

Source : Enquêtes Conditions de travail 2005 – Dares.

Annexe 2b : Professions (PCS) les plus fréquentes dans les classes du prototype ESeC

Classe ESeC	PCS	% par classe ESeC
1	388a : Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique	12
	373d : Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises	7
	532a : Gendarmes (de grade inférieur à adjudant)	5
2	341a : Professeurs agrégés et certifiés de l'enseignement secondaire	7
	421b : Professeurs des écoles	6
	431f : Infirmiers en soins généraux, salariés	6
3	542a : Secrétaires	15
	523a : Adjointes administratifs de la fonction publique (y.c. enseignement)	15
	543a : Employés des services comptables ou financiers	11
	543d : Employés administratifs divers d'entreprises	9
6	483a : Agents de maîtrise en construction mécanique, travail des métaux	4
	481a : Conducteurs de travaux (non cadres)	4
	653a : Magasiniers qualifiés	3
	636d : Cuisiniers et commis de cuisine	3
7	563a : Assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil	15
	526a : Aides-soignants (de la fonction publique ou du secteur privé)	9
	525d : Agents de service hospitaliers (de la fonction publique ou du secteur privé)	9
	553a : Vendeurs non spécialisés	7
	653a : Magasiniers qualifiés	6
	552a : Caissiers de magasin	5
	554a : Vendeurs en alimentation	5
8	681b : Ouvriers non qualifiés du second oeuvre du bâtiment	6
	634c : Mécaniciens qualifiés en maintenance, entretien, réparation : automobile	5
	632a : Maçons qualifiés	5
	681a : Ouvriers non qualifiés du gros oeuvre du bâtiment	5
9	563b : Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	9
	563c : Employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers	7
	525c : Agents de service de la fonction publique (sauf écoles, hôpitaux)	6
	641a : Conducteurs routiers et grands routiers (salariés)	6
	684a : Nettoyeurs	5
	676a : Manutentionnaires non qualifiés	5
	643a : Conducteurs livreurs, coursiers (salariés)	5

Champ : Salariés.

Source : Enquêtes Conditions de travail 2005 – Dares.

**Annexe 3 : Extrait de l'article de Cécile Brousse (Insee, division Emploi) pour
le Courrier des Statistiques n° 125 ,**

ES eC	Type de relations d'emploi	Intitulés destinés aux chercheurs (en anglais)	Traduction des intitulés destinés aux chercheurs	Intitulés destiné au grand public (en anglais)	Traduction des intitulés destinés au grand public	Professions les plus courantes
1	Relation de service	<i>Large employers, higher grade professional, administrative and managerial occupations</i>	Chefs de grandes entreprises, cadres dirigeants et membres des professions libérales de niveau supérieur	<i>Higher salarial</i>	Terme sans équivalent en français	ingénieur, médecin, pharmacienne, architecte directeur financier, consultant
2	Relation de service modifiée	<i>Lower grade professional, administrative and managerial occupations and higher grade technician and supervisory occupations</i>	Cadres dirigeants et membres des professions libérales de niveau inférieur, encadrants et techniciens de niveau supérieur	<i>Lower salarial</i>	Idem	infirmière, enseignante technicien, informaticien, technicien de maintenance, professeur des écoles/ institutrice
3	Mixte	<i>Intermediate occupations</i>	Professions intermédiaires (***)	<i>Higher grade white collar workers</i>	Employés (cols blancs) de niveau supérieur	secrétaire commerciale, agent administratif, assistante sociale, employée de bureau, assistante de direction, éducatrice spécialisée, technico-commercial
4	Sans objet	<i>Small employer and self- employed occupations (exc agriculture etc.)</i>	Indépendants sans salarié et chefs de petites entreprises (hors agriculture)	<i>Petit bourgeoisie or independe nts</i>	Petite bourgeoisie ou indépendants	commerçante, gérant de société, restaurateur, hôtelière, chef d'entreprise, artisan, agent immobilier
5	Sans objet	<i>Small employer and self - employed occupations (agriculture etc.)</i>	Agriculteurs sans salarié et chefs de petites exploitations agricoles, etc.	<i>Petit bourgeoisie or independe nts</i>	Petite bourgeoisie ou indépendants	agriculteur, exploitant agricole, agricultrice, viticulteur, exploitante agricole, conjoint collaborateur, bûcheron
6	Mixed	<i>Lower supervisory and lower technician occupations</i>	Encadrants de niveau inférieur et professions techniques de niveau inférieur	<i>Higher grade blue collar workers</i>	Ouvriers (cols bleus) de niveau supérieur	chef d'équipe, agent SNCF, gardien de la paix chef de chantier, gardien d'immeuble, chef d'atelier, responsable de magasin
7	Contrat de travail modifié	<i>Lower services, sales and clerical occupations</i>	Professions de niveau inférieur dans le commerce et les services	<i>Lower grade white collar workers</i>	Employés de niveau inférieur	assistante maternelle, aide soignante, vendeuse hôtesse de caisse, vendeur
8	Contrat de travail modifié	<i>Lower technical occupations</i>	Professions techniques de niveau inférieur	<i>Skilled workers</i>	Ouvriers qualifiés	peintre en bâtiment, mécanicien auto, plombier chauffagiste, jardinier, pâtissier
9	Contrat de travail	<i>Routine occupations</i>	Professions routinières	<i>Semi- and non-skilled workers</i>	Ouvriers semi- qualifiés ou non qualifiés	femme de ménage, manutentionnaire, agent d'entretien, chauffeur livreur, cariste
10		<i>Never worked and long- term unemployed</i>	Personnes n'ayant jamais travaillé ou en chômage de longue durée	<i>Unemploye d</i>	Chômeurs	

(*) Les traductions sont proposées par l'auteur de l'article.

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

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

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

COMPARAISON DU POUVOIR EXPLICATIF DE LA VERSION RÉDUITE ET DE LA VERSION COMPLÈTE DU DISPOSITIF ESeC SUR LES CONDITIONS DE VIE DES MÉNAGES

Thibaut de SAINT POL
INSEE, Conditions de vie

François MARICAL
INSEE, Division Etudes sociales

Cette étude se donne comme objectif de comparer le pouvoir explicatif de la version complète d'EseC, qui nécessite en plus de la connaissance de la profession Isco celle du statut (indépendant/salarié), de la taille de l'entreprise pour les employeurs et la position hiérarchique pour les salariés, avec la version réduite de d'EseC construite à partir de la seule profession en Isco.

La plupart des études réalisées jusqu'ici sur le pouvoir explicatif d'ESeC se sont concentrées sur le domaine du marché du travail, sous l'angle de l'emploi ou des conditions de travail. Cette étude se propose au contraire d'élargir la réflexion sur la pertinence du prototype ESeC en se penchant sur des variables relatives aux conditions de vie des ménages.

1. Les catégories socioprofessionnelles en France selon la version réduite et la version complète de la nomenclature ESeC

Les deux versions de la nomenclature ESeC ont été construites sur la population des actifs occupés selon la matrice de passage préconisées par le guide de l'utilisateur d'ESeC⁸. Elles donnent les répartitions présentées dans le tableau 1. Les données utilisées sont celles de l'enquête SILC (Statistics on Income and Living Conditions) et d'un module complémentaire consacré aux pratiques culturelles recueillis en France en 2006.

L'écart le plus important entre les deux versions est la quasi-disparition de la catégorie 6. Elle ne rassemble plus que les professions « Precision, handicraft, craft printing and related workers » (Isco 73). Le *lower salariat* (EseC 2) voit diminuer de 6 points son effectif dans la version réduite, alors que les *higher grade white collar workers* (EseC6) augmentent d'autant. Les effectifs des *skilled workers* (ESeC 8), les *semi-*

⁸ Eric Harrison and David Rose, *The European Socio-economic Classification (ESeC)*, Draft User Guide, February 2006.

nonskilled workers (EseC 9) et les *lower grade white collar workers* (ESeC 7) augmentent respectivement de 4 et 3 points. La catégorie EseC 4 perd 2 points, tandis que EseC 5 en gagne 2. Seul l'effectif du *higher salariat* (EseC 1) demeure inchangé.

Tableau 1- Répartition des actifs occupés selon les versions d'EseC

Code Esec	Nom	Répartition (en %) - Esec complet	Répartition (en %) - Esec réduit	Écart entre les versions
6	Higher grade blue collar workers	9,4	0,3	- 9,1
2	Lower salariat	19,1	12,7	- 6,4
3	Higher grade white collar workers	17,1	22,9	+ 5,7
8	Skilled workers	7,9	11,5	+ 3,6
9	Semi- and nonskilled workers	16,6	19,9	+ 3,3
7	Lower grade white collar workers	9,0	12,1	+ 3,1
4	Petit bourgeoisie or independents	5,3	3,0	- 2,3
5	Petit bourgeoisie or independents (domaine agricole)	2,2	4,3	+ 2,0
1	Higher salariat	13,5	13,5	+ 0,1

Champ : Actifs occupés.

Source : SILC 2006.

2. Quel pouvoir explicatif des deux versions sur les pratiques culturelles ?

L'enjeu de la construction de la nomenclature Esec est de parvenir à mettre ensemble des individus qui ont des caractéristiques socio-économiques similaires et qui partagent en particulier un certain nombre de pratiques. S'intéresser par exemple à la fréquentation de musée ou du cinéma doit permettre de faire apparaître si la version complète du prototype ESeC, et en particulier l'utilisation de la variable superviseur, accroît ou non la pertinence de la nomenclature construite pour décrire la société et les pratiques des individus.

□ Décrire les pratiques culturelles

Nous nous concentrons toujours sur les seuls actifs occupés. Les variables prises en compte dans l'analyse sont le fait d'être allé (ou non) au cours des 12 derniers mois :

- au cinéma
- à une manifestation locale (fête d'école ou de quartier, spectacle, compétition à laquelle participaient des enfants, voisins ou ami...)
- voir un match, une course, un tournoi ou un autre évènement sportif (compétition d'athlétisme, meeting aérien...)
- au théâtre ou au café théâtre
- allé(e) au concert ou à un spectacle musical (musique classique, variété, jazz, rock, opéra, comédie musicale, ballet,...)

- à un autre type de spectacle vivant (cirque, son et lumière, parade, spectacle de rue...)
- visiter un musée ou une exposition (peinture, photographie, sciences et techniques, écomusée...)
- visiter un monument ou site historique, par exemple château, église, quartier historique d'une ville
- visiter un site naturel signalé comme remarquable (falaise, grotte, parc naturel...)

Pour des raisons d'effectifs insuffisants, les variables « théâtre », « concerts » et « autres spectacles vivants » ont été regroupées. De la même manière, les visites de « musée ou d'exposition » et de « monuments ou sites historiques » ont été rassemblées.

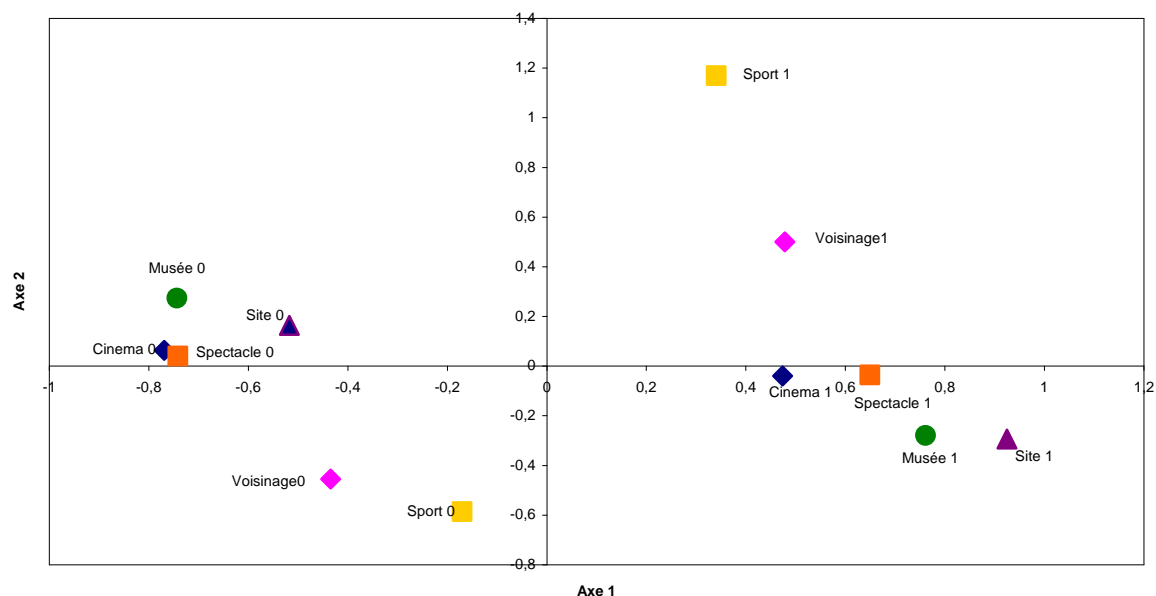
Afin de représenter ces comportements de la manière la plus neutre possible, nous avons fait appel à une méthode d'analyse factorielle (analyse des correspondances multiples, voir encadré). L'analyse de la part d'inertie expliquée par chacun des facteurs nous a conduit à retenir 4 axes factoriels, qui représentent 81 % de l'inertie totale, c'est-à-dire de l'information initiale, ce qui est très bon.

L'analyse des correspondances multiples

L'analyse des correspondances multiples (ACM) est une technique d'analyse des données permettant de réduire un système complexe de corrélations en un plus petit nombre de dimensions. L'ACM est une extension de l'analyse factorielle des correspondances (AFC) appliquée non plus à un tableau de contingence, mais à un tableau disjonctif complet. Le but de l'ACM est ainsi de trouver une bonne représentation des individus dans un espace plus restreint que celui des variables d'origines. Pour cela, on construit des facteurs qui visent à synthétiser au mieux l'information de départ. Les facteurs sont hiérarchisés : le 1er axe concentre le maximum de l'information, autrement dit il constitue le meilleur résumé en une dimension du nuage de points de n dimensions correspondant aux n variables de départ. Toutefois ce premier axe laisse de côté une part de l'information. Le second axe concentre ensuite le maximum de l'information restante. Il est orthogonal au premier et, associé à ce dernier, il constitue le meilleur résumé dans un espace à deux dimensions. Le troisième axe retrace encore une part moindre de l'information totale contenue dans le nuage de points et ainsi de suite tant que l'information apportée par les axes semble pertinente. Les coordonnées des variables supplémentaires projetées sur les axes de l'ACM sont par construction ceux du barycentre des individus qui prennent cette modalité..

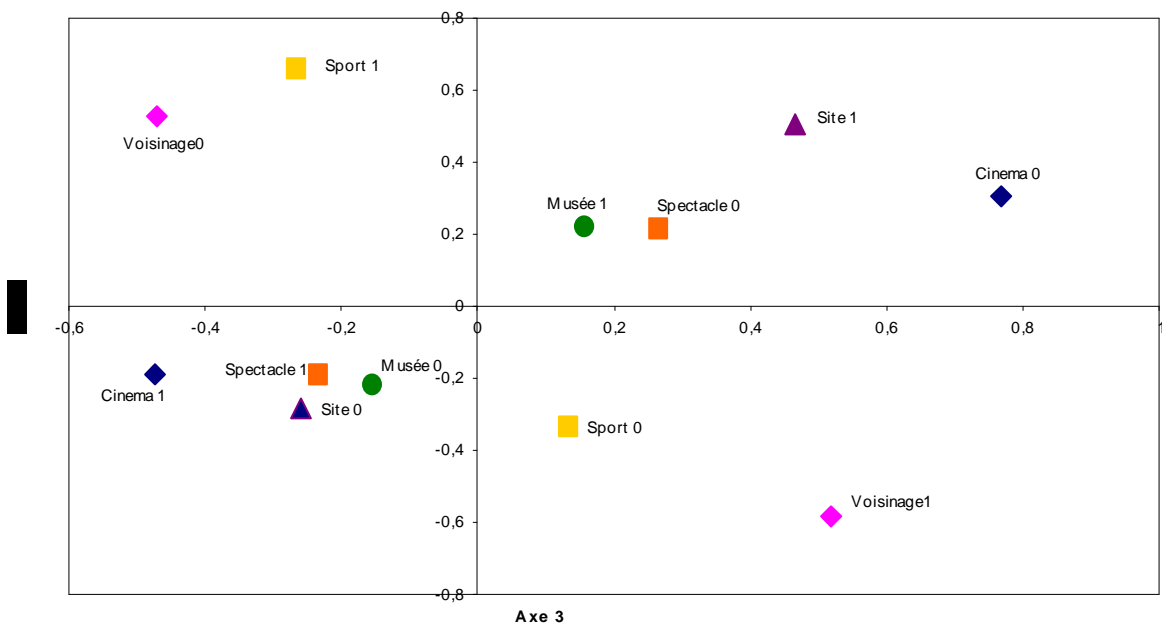
Comme on peut le voir sur la figure 1, le premier axe oppose les individus qui ont des pratiques culturelles variées (visites de sites naturels, de musées, spectacles, cinéma...) à des individus qui n'ont aucune de ces pratiques.

Figure 1 - Projection des variables actives sur les axes 1 et 2



Le deuxième axe oppose des individus qui ont assisté à des événements sportifs ou des manifestations locales à des individus sont allés au musée et voir des sites naturels. Par contre, ces individus ne s'opposent pas sur le cinéma et les spectacles.

Figure 2 - Projection des variables actives sur les axes 3 et 4



L'axe 3 oppose quant à lui des individus qui vont au cinéma, voir des spectacles et des événements sportifs à des individus qui vont à des manifestations locales, voir des sites naturels et des musées (figure 2).

Enfin, l'axe 4 oppose des individus qui vont à des événements sportifs, voir des sites naturels et au musée à des gens qui vont à des manifestations locales, au spectacle et au cinéma.

□ *Variables sociodémographiques et pratiques culturelles*

Les quatre axes, qui témoignent des quatre plus fortes oppositions en termes de pratiques culturelles dans notre population, peuvent être caractérisés au moyen d'autres variables qui n'interviennent pas dans la construction des axes et servent juste à les interpréter. On parle de variables supplémentaires. Nous avons ici projeté quatre variables sur les axes que nous venons de décrire :

- le sexe.
- le niveau de diplôme regroupé en quatre modalités : inférieur au bac, bac, bac+2 et diplôme supérieur.
- le niveau d'encadrement exercé à titre professionnel résumé en deux modalités : la personne est superviseur, c'est à dire exerce des fonctions d'encadrement, ou non.
- l'âge regroupé en 5 classes : moins de 30 ans, entre 30 et 40 ans, entre 40 et 50 ans, entre 50 et 60 ans et plus de 60 ans.

Figure 3 - Projection des variables sociodémographiques sur les axes 1 et 2

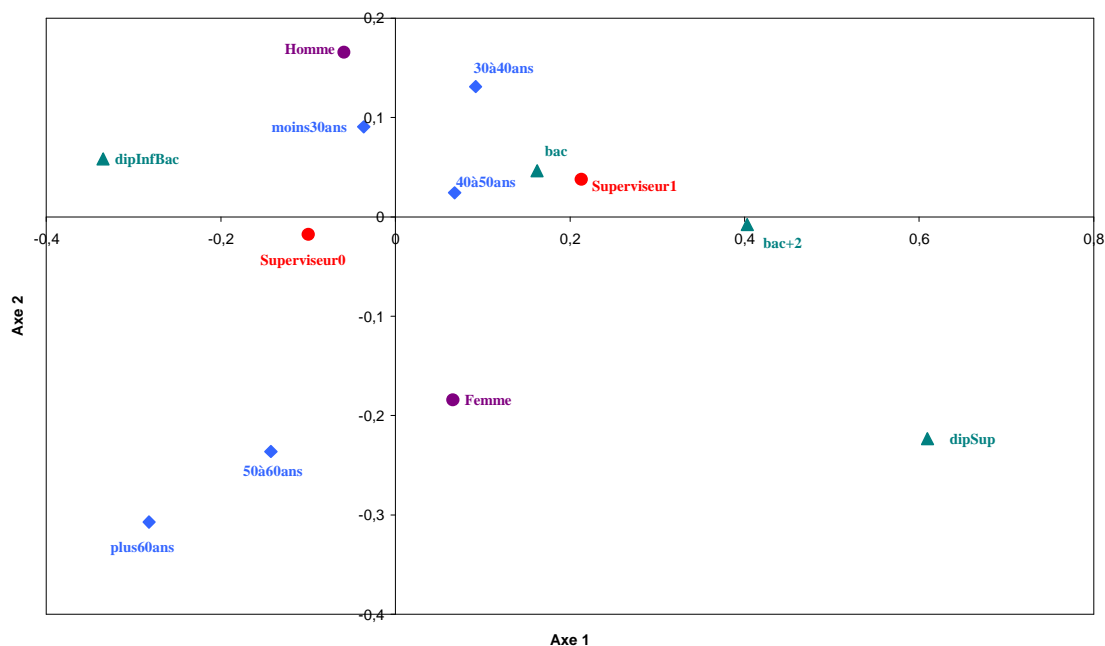
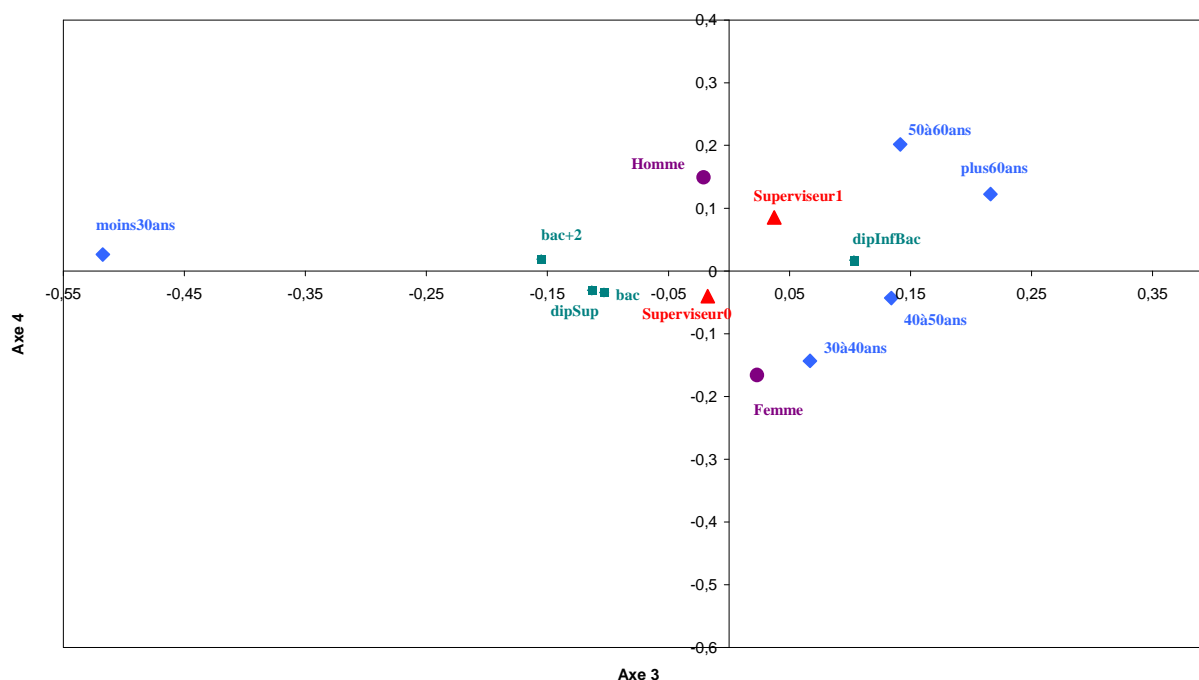


Figure 4 - Projection des variables sociodémographiques sur les axes 3 et 4



Le premier axe, qui oppose les individus qui ont des pratiques culturelles variées à des individus qui n'ont aucune de ces pratiques, fait clairement ressortir l'effet du diplôme, la position sur l'axe 1 étant croissante en moyenne avec le niveau de diplôme. Les superviseurs apparaissent avoir une situation un plus élevée sur l'axe 1 que les non superviseurs. L'effet de la « supervision » apparaît toutefois moins marqué que l'effet du diplôme. Sur le deuxième axe, les hommes et les jeunes apparaissent privilégier les événements sportifs et les manifestations locales aux musées et aux sites naturels, à l'opposé des femmes et des personnes plus âgées.

Le troisième axe oppose principalement les plus jeunes, particulièrement les moins de 30 ans, au reste de la population, mais aussi dans une moindre mesure les personnes ayant au moins le bac à ceux qui ne l'ont pas. Les caractéristiques démographiques se projettent moins bien sur le 4^e axe. La modalité « homme » se projette toutefois du côté positif de l'axe et celle « femme » du côté négatif, c'est-à-dire des personnes qui vont à des événements de voisinage, au spectacle et au cinéma, mais pas voir des événements sportifs ou des sites naturels.

On notera que la variable « superviseur » qui ressortait quelque peu sur le premier axe se projette assez mal sur les autres axes, indiquant que cette variable est peu discriminante entre les groupes de pratiques culturelles.

❑ *Caractériser les groupes avec les nomenclatures socioprofessionnelles*

Nous nous proposons dans cette section de voir dans quelle mesure la projection des catégories Esec des nomenclatures complète et réduite sur ces espaces factoriels permet d'expliquer et de caractériser les

oppositions dont ils témoignent. Les nomenclatures sont projetées en variables supplémentaires et ne changent donc pas les axes.

Les trois premières catégories d'ESeC se projettent du côté positif du 1^{er} axe. Les versions complètes et réduites du groupe 1 se superposent et les groupes 2 et 3 sont assez proches : la version réduite a une coordonnée légèrement plus élevée et apparaît donc retracer mieux l'opposition traduite par le 1^{er} axe. Du côté négatif de l'axe (ceux qui ont peu de pratiques de loisirs), on observe l'inverse. Les deux versions restent proches, mais la version complète se projette un peu mieux. Les groupes 4 et 7 de la version réduite se projettent particulièrement mal.

Les différences sont beaucoup moins marquées sur le 2^e axe. Les points des deux versions restent proches, mais quelques écarts notables apparaissent. La version réduite du groupe 4 (*Petit bourgeoisie or independents*) se projette du côté négatif de l'axe (ceux qui vont au musée et voir de sites naturels), alors que ce n'est pas le cas de la version complète de ce groupe. Dans l'ensemble, la version réduite n'apparaît pas moins bonne que la version complète. Elle se projette même légèrement mieux.

Le groupe 5 d'ESeC (*Petit bourgeoisie or independents - domaine agricole*) dans sa version complète se projette très positivement sur l'axe 3, c'est-à-dire ceux qui vont à des manifestations locales et voir des sites naturels. C'est un peu moins le cas dans la version réduite de ce groupe. Le groupe 6 dans sa version réduite se projette également un peu moins bien de ce côté de l'axe. Le groupe 8 (*Skilled workers*) se projette du côté positif de l'axe 3 dans sa version réduite, alors qu'il se projette du côté négatif dans sa version complète, mais ces points restent toutefois proches de l'origine et donc mal projetés. Mais les deux versions de la nomenclature apparaissent assez proches, ce qui transparaît également bien sur le quatrième axe.

Figure 5 - Projection of ESeC Classes in full version (ESeC 1-9) and simplified version (ESeC S1-S9) on Axes 1 and 2

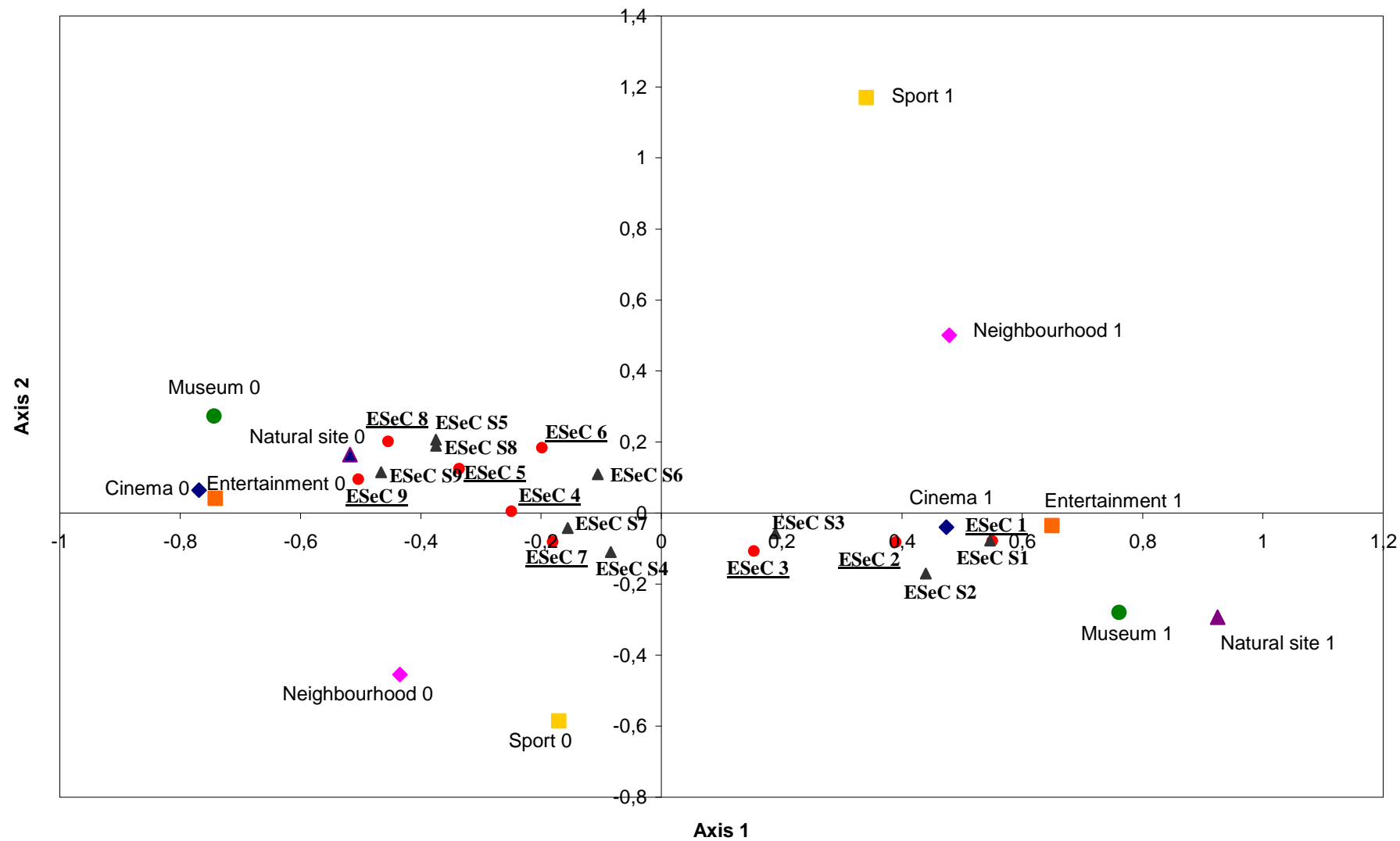
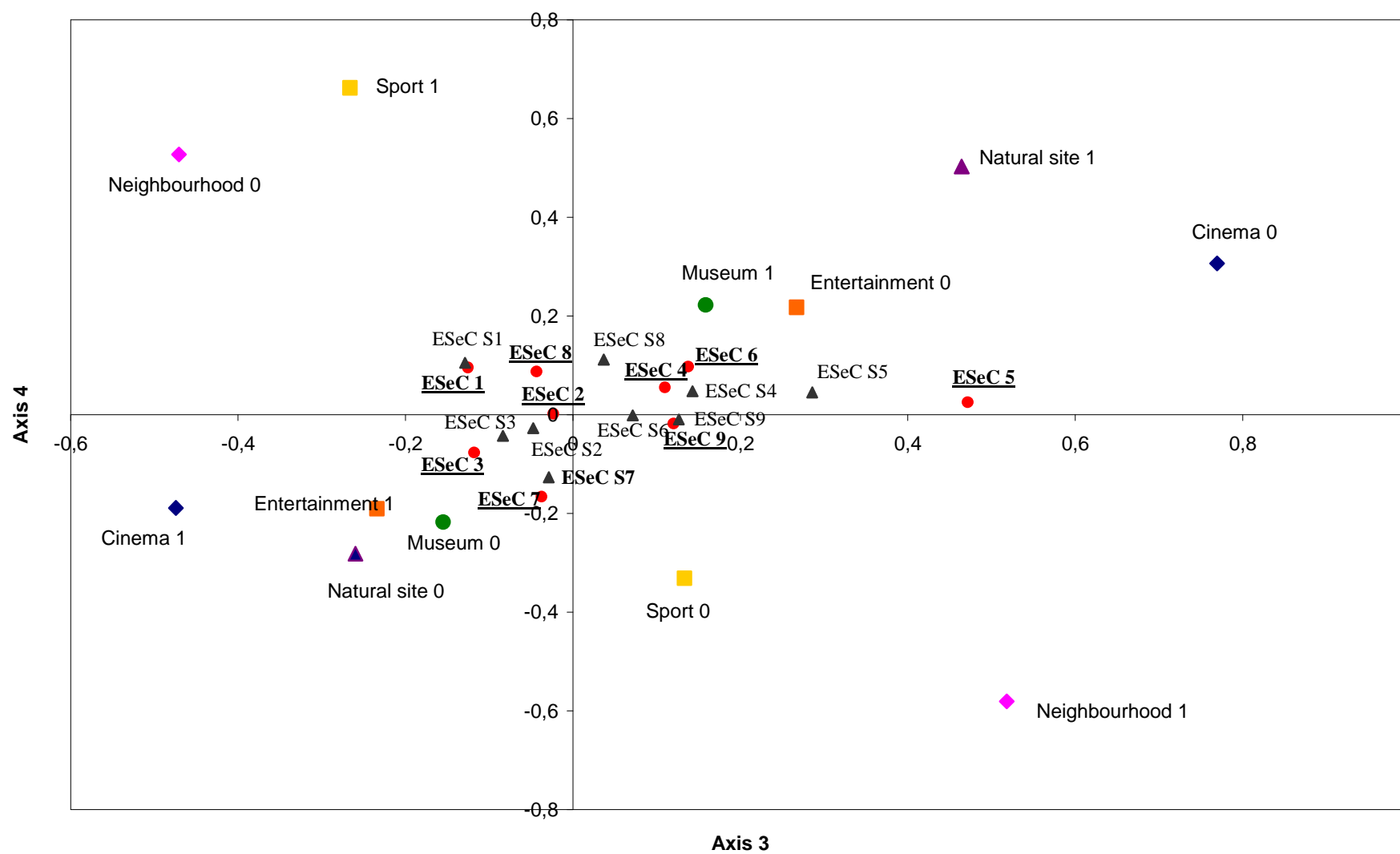


Figure 6 - Projection of ESeC Classes in full version (ESeC 1-9) and simplified version (ESeC S1-S9) on Axes 3 and 4



□ *Étude du pouvoir explicatif des deux versions*

Pour pouvoir étudier plus précisément le lien entre les pratiques culturelles et les deux versions du prototype ESeC, nous réalisons une classification automatique (ascendante hiérarchique, CAH) à partir des résultats de l'analyse des correspondances multiples sur les pratiques culturelles. Plus précisément, nous avons classé les individus au moyen de la CAH à partir de leurs coordonnées sur les 4 premiers facteurs de l'ACM.

L'examen de la décroissance de l'inertie interclasse au cours du regroupement nous conduit à retenir 4 classes.

Classe	1	2	3	4
Effectif	2135	3334	2550	1651
Part (en %)	22,1	34,5	26,4	17,1

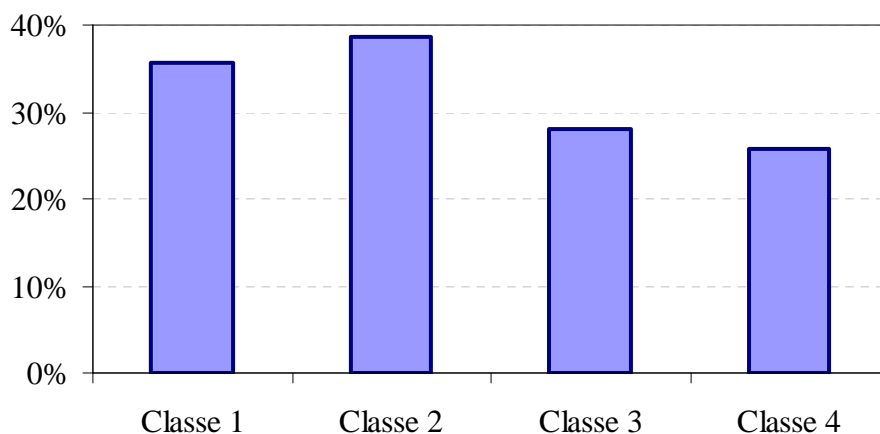
La classe 1 regroupe des individus qui ont tous déclarés être allés à un spectacle (théâtre, concert, spectacle vivant...) et au musée (incluant les expositions et les visites de monuments et sites historiques). Ils sont aussi nombreux à déclarer être allés voir un site naturel ou au cinéma. Mais aucun ne déclare être allé à un événement de type sportif.

La classe 2 regroupe les individus « omnivores » qui ont les pratiques culturelles les plus variées. Tous ont été à un événement sportif et au spectacle. Ils sont aussi beaucoup plus nombreux à être allés au cinéma ou à des manifestations locales.

La classe 3 rassemble les individus qui ont le moins de pratiques culturelles. Aucun n'a été à un spectacle, un événement sportif, une manifestation locale ou voir un site naturel. Ils sont aussi moins nombreux à être allés au musée ou au cinéma.

La classe 4 rassemble des individus qui n'ont pas été voir d'événement sportif, qui se sont peu rendus à des manifestations locales, au musée ou sur des sites naturels, mais ont été plus souvent au cinéma.

Part de superviseurs dans les classes



La part de superviseurs varie entre 25 et 35 % selon la classe. La classe 2, celle qui a le plus de pratiques culturelles, étant celle qui contient le plus de superviseurs. Pour étudier plus précisément, la liaison entre le prototype ESeC (complet et réduit) et notre typologie, on construit ensuite les tableaux de contingence croisant les classes avec les catégories des nomenclatures socioprofessionnelles.

Pour la version complète d'ESeC :

		Catégorie d'Esec								
Classe		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Effectif observé	419	555	387	80	54	155	168	103	214
	Effectif théorique	314	427	358	92	51	201	185	166	342
2	Effectif observé	593	690	514	132	75	349	223	285	473
	Effectif théorique	490	666	559	143	79	313	290	259	535
3	Effectif observé	222	377	426	149	57	246	261	250	562
	Effectif théorique	375	510	427	109	60	240	222	198	409
4	Effectif observé	188	311	293	54	43	159	188	113	302
	Effectif théorique	243	330	277	71	39	155	143	128	265

Pour la version réduite d'ESeC :

		Catégorie d'Esec								
Classe		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Effectif observé	420	410	517	58	85	7	223	167	248
	Effectif théorique	315	291	483	52	91	5	254	233	412
2	Effectif observé	597	436	750	65	146	8	328	408	596
	Effectif théorique	492	454	754	81	143	8	396	364	643
3	Effectif observé	222	259	534	77	105	5	361	336	651
	Effectif théorique	376	347	576	62	109	6	303	278	492
4	Effectif observé	188	212	385	34	78	4	237	144	369
	Effectif théorique	244	225	373	40	71	4	196	180	318

Il est donc possible de construire le Khi-2 par case, qui indique la contribution de chacune des cases à la liaison entre les deux variables (autrement dit la déviation de la situation d'indépendance des deux variables).

Khi-2 par case pour la version complète d'Esec :

Classe	Catégorie d'Esec (complet)									Total de la ligne
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	35,1	38,5	2,4	1,5	0,2	10,4	1,6	23,8	48,2	161,8
2	21,5	0,8	3,6	0,9	0,2	4,0	15,3	2,6	7,1	56,1
3	62,4	34,6	0,0	14,3	0,2	0,2	7,0	13,6	57,2	189,5
4	12,3	1,1	1,0	4,0	0,4	0,1	13,9	1,8	5,2	39,8

Khi-2 par case pour la version réduite d'Esec :

Classe	Catégorie d'Esec (réduit)									Total de la ligne
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	34,9	48,9	2,4	0,8	0,4	0,5	3,7	18,7	65,0	175,4
2	22,4	0,7	0,0	3,0	0,1	0,0	11,7	5,4	3,4	46,8
3	63,3	22,4	3,1	3,8	0,2	0,3	11,1	12,0	51,7	167,9
4	12,7	0,7	0,4	0,9	0,8	0,0	8,5	7,2	8,1	39,3

Les cases où le Khi-2 est supérieur à 30 ont été mises en gras. Il s'agit globalement des mêmes cases. Le lien entre la classe 1 et le groupe 9 est plus important dans la version réduite. Mais les taux de liaison sont plus importants pour la classe 1 et les groupes 1 et 2 dans la version complète. De même pour la liaison entre la classe 3 et les groupes 1 et 2.

Le Khi-2 du tableau de contingence est ainsi de 447,2 pour la version complète d'Esec et de 430 pour la version réduite. Le lien entre les groupes de pratiques culturelles et la nomenclature est ainsi légèrement plus fort élevé la version complète de la nomenclature ESeC que la version réduite. Mais la différence est faible.

ESeC ET MOBILITÉ PROFESSIONNELLE : UNE AUTRE PERSPECTIVE

Olivier MONSO
INSEE, division Emploi

Le suivi des parcours professionnels permet d'étudier la stabilité d'une nomenclature à un niveau individuel. Il permet de vérifier que les trajets entre groupes sociaux ne sont pas trop fréquents, et sont justifiés au regard de la définition de la nomenclature. Dans un premier temps, on se demande si la mobilité professionnelle telle qu'on la décrit en utilisant le prototype ESeC⁹ permet de retrouver des résultats usuels sur la mobilité socioprofessionnelle en France. Dans un deuxième temps, nous nous demandons si l'usage d'ESeC induit un changement de perspective dans l'analyse de la mobilité professionnelle : d'un point de vue quantitatif d'une part, en produisant plus ou moins de mobilité. D'un point de vue qualitatif, d'autre part, en mettant l'accent sur des critères spécifiques de mobilité entre groupes sociaux. Sur ces deux points, ESeC est mise en comparaison avec deux nomenclatures en neuf postes issues de la nomenclature française des Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS), puis avec la nomenclature empirique fondée sur des variables de relations d'emploi, de diplôme et de salaire construite dans Brousse *et alii*. (2007, partie 1).

Encadré 1

L'ENQUÊTE SUR LA FORMATION ET LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE 2003

L'enquête FQP 2003 recueille des informations sur l'emploi et les formations (formation initiale, formation continue), à différents moments de la carrière d'un individu (entrée dans la vie active, situation au moment de l'enquête¹⁰ et cinq ans avant l'enquête, suivi de l'ensemble des changements d'emploi intervenus dans les cinq années précédant l'enquête). Nous l'exploitons ici en comparant le groupe social occupé en 1998 avec le groupe occupé en 2003, pour les personnes déclarant être en emploi aux deux dates et pour plusieurs définitions des groupes sociaux. Dans l'enquête, la profession est codée en nomenclature PCS, en recueillant un grand nombre d'informations sur l'intitulé de la profession, le statut professionnel (aide familial, à son compte, salarié chef d'entreprise, autre salarié), la qualification, la fonction, ou encore le secteur d'activité et la taille de l'entreprise. Ces informations permettent de coder la profession dans les sous-groupes ISCO (trois positions)¹¹. Pour coder la catégorie ESeC, on utilise également, en plus des sous-groupes ISCO, des questions sur le statut d'emploi (question « Exercez-vous votre profession... à votre compte ? comme salarié ? »), sur le nombre de salariés des chefs d'entreprise (« Employez-vous des salariés ? Combien ? »), et enfin les questions « Avez-vous un ou plusieurs salariés sous vos ordres ou sous votre autorité ? », et, si c'est le cas, « Combien avez-vous de salariés sous vos ordres ou votre autorité ? » qui permettent de définir le statut de « superviseur » en ESeC. Tous ces critères permettent de déterminer l'appartenance à une catégorie ESeC, et peuvent également être utilisés dans l'élaboration de

⁹ Nous emploierons parfois le terme « ESeC » seul, mais il s'agit toujours du prototype ESeC, tel qu'il est présenté par le Guide de l'utilisateur en date de février 2006 (Harrison et Rose, 2006).

¹⁰ La position professionnelle de l'individu est également mise en regard de celle de ses ascendants, de sorte que cette enquête est fréquemment utilisée pour étudier la mobilité sociale en France, y compris lorsqu'il s'agit de faire des comparaisons internationales (cf. par exemple Erikson, Goldthorpe et Portocarero, 1979).

¹¹ ISCO est elle-même codée à partir des PCS en appliquant une table de passage.

nomenclatures alternatives.

La précédente édition de l'enquête FQP (1993) est utilisée ponctuellement (tableau 2). Elle propose les mêmes informations que celles décrites précédemment, entre 1988 et 1993, à l'exception du nombre de personnes subordonnées (pour les personnes ayant répondu qu'ils avaient des salariés sous leur autorité).

Un (bref) panorama de la mobilité professionnelle en France avec le prototype ESeC entre 1998 et 2003

15,3 millions de personnes en emploi en 2003, et âgées de 30 à 54 ans à cette date, étaient déjà en emploi en 1998. Parmi elles, nous nous intéressons aux 14,9 millions d'individus auxquels on peut attribuer une catégorie ESeC aux deux dates¹². Un quart des hommes (26 %) a changé de catégorie ESeC entre les deux dates, contre un cinquième des femmes (19 %). Hommes ou femmes, les flux les plus importants (en nombre) se dirigent vers le « lower salariat » et correspondent en grande partie à des promotions, notamment en provenance des catégories « higher grade white collars » et « lower grade white collars »¹³. Les trajets allant de « higher salariat » vers « lower salariat » sont également importants, tant en flux qu'en proportion du groupe d'origine : 11 % des hommes et 13 % des femmes en « higher salariat » sont en « lower salariat » cinq ans après. Pour le reste, les hommes se distinguent également par des mobilités, dans le monde ouvrier, des « semi and unskilled workers » et des « skilled workers » en direction des « higher grade blue collars », et également des « higher grade blue collars » et « skilled workers » vers le « lower salariat ». On retrouve ainsi la prégnance d'une « filière technique de promotion », déjà soulignée dans d'autres travaux sur la mobilité socioprofessionnelle en France (Chapoulie, 2000). De leur côté, 8 % des femmes en « semi and unskilled workers » passent vers les « lower grade white collars », ce qui, en plus des mobilités vers les « lower salariat », traduit plutôt la prééminence d'une filière « administrative » de promotion, dans le monde des employées. Ces trajectoires semblent se faire par « paliers » : on passe rarement directement des « semi and unskilled workers » au « lower salariat ». Les catégories « intermédiaires » des « white collars » et « blue collars » (de niveau « higher » et « lower ») jouent par conséquent un rôle fort dans la mobilité, soit comme catégories de départ, soit comme catégories d'arrivée.

Les catégories les moins mobiles chez les hommes se retrouvent, d'une part, chez les indépendants (catégories 4 et 5), et d'autre part dans les classes 1 et 2 qu'on peut considérer comme le haut de la hiérarchie socioéconomique (Harrison et Rose, *op. cit.*). Dans toutes ces catégories de départ, le taux de mobilité varie de 4 % pour les agriculteurs (« indépendants 5 ») à 21 % pour les hommes du « lower salariat ». La mobilité féminine a pour point commun avec la mobilité masculine une forte stabilité des agriculteurs (6 % de mobiles) et des classes 1 et 2.

Deux divergences fortes entre hommes et femmes se font jour. La première est la mobilité des « white collars » : alors que ces catégories sont mobiles et offrent des promotions fréquentes chez les hommes,

¹² Les valeurs manquantes sont le plus souvent le résultat de l'impossibilité à coder ISCO en 3 positions (six cas sur dix). Pour le reste des cas, il s'agit de valeurs manquantes sur la variable de statut professionnel, tel qu'il est défini dans le Guide de l'utilisateur (Harrison et Rose, *op. cit.*).

¹³ Pour le prototype ESeC, nous utilisons ici, dans nos commentaires et tableaux, les « termes communs » du Guide de l'utilisateur, à la place des titres complets des catégories, sauf pour les catégories ESeC4 et ESeC5 (désignées par le même terme commun), auxquelles nous nous référons par « indépendants 4 » et « indépendants 5 ».

elles semblent donner moins de possibilités d'évolution aux femmes. Ainsi, un « higher grade white collar » a deux fois plus de chances d'être promu vers le « lower salariat » ou le « higher salariat » qu'une femme de la même catégorie. La deuxième différence est la mobilité plus faible des femmes dans le « lower salariat », 3 % d'entre elles atteignent le « higher salariat » contre 9 % des hommes. Ainsi, même si le prototype ESeC se prête peu à une analyse en termes de mobilité ascendante ou descendante (en raison de la difficulté à hiérarchiser les classes¹⁴), l'analyse de la mobilité entre classes d'ESeC, et notamment de l'accès aux classes 1 et 2, est révélatrice de trajectoires de mobilité différenciées selon le sexe, qu'on retrouve là encore dans les travaux récents sur la mobilité socioprofessionnelle en France (par exemple sur la difficulté pour une femme d'être promue cadre, cf. Baraton [2006]).

Tableau 1 Changements de groupe ESeC entre 1998 et 2003 pour les personnes en emploi aux deux dates

Groupe ESeC en 1998		higher salariat	lower salariat	higher grade white collar	indepdts4	indepdts5	higher grade blue collar	lower grade white collar	skilled workers	semi and unskilled workers	total
higher salariat	Hommes	83	11	1	1	0	1	0	1	1	100
	Femmes	80	13	3	0	0	0	1	1	1	100
lower salariat	Hommes	8	79	3	1	0	3	1	2	2	100
	Femmes	3	88	5	0	0	1	1	0	1	100
higher grade white collar	Hommes	7	18	65	2	0	2	4	1	3	100
	Femmes	3	8	81	0	0	0	4	1	3	100
Independents 4	Hommes	2	3	1	83	0	2	1	4	5	100
	Femmes	0	4	2	83	1	0	5	2	4	100
Independents 5	Hommes	0	0	0	1	96	0	0	1	0	100
	Femmes	0	0	2	0	96	0	0	1	1	100
higher grade blue collar	Hommes	4	10	3	4	1	62	2	8	7	100
	Femmes	3	13	11	2	0	53	8	1	6	100
lower grade white collar	Hommes	1	7	7	3	0	5	67	3	7	100
	Femmes	0	3	9	1	0	2	78	1	6	100
skilled workers	Hommes	1	5	1	3	1	7	1	72	10	100
	Femmes	0	3	4	2	1	3	7	68	11	100
semi and unskilled workers	Hommes	1	4	2	2	0	5	4	8	75	100
	Femmes	0	1	4	1	0	2	8	2	82	100
total	Hommes	14	21	6	6	4	8	5	16	19	100
	Femmes	7	23	24	3	1	2	19	2	18	100

¹⁴ Harrison et Rose (*op. cit.*) indiquent que « les classes ne sont pas ordonnées conformément à un principe hiérarchique intrinsèque. Cependant, en ce qui concerne le seul statut économique d'ensemble, les classes 1 et 2 sont avantagées sur les classes 3, 6, 7, 8 et 9 ».

Lecture : Parmi les hommes en emploi en 1998 et en 2003, âgés de 30 à 54 ans en 2003, et qui étaient dans le « higher salariat » en 1998, 83 % sont restés dans le higher salariat en 2003. 11 % sont passés dans le « lower salariat » en 2003.

Champ : Personnes âgées de 30 à 54 ans au 31 décembre 2003, en emploi en 1998 et en 2003.

Source : Enquête Formation et qualification professionnelle 2003.

Sur longue période, l'enquête Formation et Qualification Professionnelle de 1993 permet de coder la profession au moment de l'enquête, et cinq ans auparavant, en ESeC. On dispose des mêmes informations à l'exception du nombre de personnes encadrées, qui n'est pas disponible dans cette enquête. On utilise donc une solution alternative consistant à donner le statut de « superviseur » au salarié dès qu'il déclare encadrer au moins un autre salarié (et non trois comme précédemment) : nous nommons ESeCbis cette nomenclature alternative. Même si cela augmente la proportion de superviseurs, il n'y a pas d'impact notable sur les taux de mobilité entre 1998 et 2003 (tableau 2). Surtout, la comparaison avec 1993 (deux dernières colonnes) met en évidence que la mobilité entre groupes sociaux est restée quasiment stable entre les périodes 1988-1993 et 1998-2003 : les proportions totales de mobiles sont presque équivalentes (un quart de mobiles pour les hommes et un cinquième pour les femmes). Ce résultat doit être interprété avec une grande précaution compte tenu de différences possibles dans le codage des catégories sociales entre l'enquête de 1993 et de 2003¹⁵. S'il était vérifié, il n'irait pas dans le même sens que les résultats trouvés à partir des groupes sociaux (en distinguant employés qualifiés et non qualifiés) par Monso (2006), qui tendraient plutôt à illustrer une hausse générale de la mobilité entre groupes sociaux. En particulier, la mobilité des « higher grade blue collars » était déjà forte sur la période 1988-1993, et ne semble pas avoir augmenté depuis, à définition constante de la catégorie (voire aurait légèrement diminué pour les femmes). Cette catégorie ne semble donc pas plus « volatile » qu'avant, en dépit d'une extension numérique associée à une certaine diffusion et banalisation des fonctions d'encadrement (Wolff, 2005).

Ainsi, même si la nomenclature ESeC permet de retrouver certains résultats obtenus avec les nomenclatures de groupes sociaux (faible mobilité des indépendants et des cadres supérieurs, faible mobilité féminine...), elle s'en distingue fortement sur d'autres points (mobilité forte des ouvriers et employés de l'encadrement intermédiaire, stabilité de la mobilité au cours des années quatre-vingt-dix...). À ce stade, il n'est pas possible d'apporter une explication si on ne cherche pas plus précisément à comparer ESeC et groupes sociaux.

¹⁵ Par exemple, il a fallu construire une table de passage, pour la profession en 1988, entre le secteur d'activité codé en nomenclature NAP 73 et celui codé en NAP 93. La table de correspondance « théorique » dont nous sommes partis avait le défaut de ne pas être bijective (en particulier, un grand nombre de secteurs de la NAP 73 avaient été « éclatés » en NAP 93). Nous avons par conséquent isolé, dans cette table, les couples NAP 73/NAP 93 les plus fréquents (table de correspondance « statistique »). On fait l'hypothèse que, lorsqu'on regarde les choses à un niveau agrégé, les biais restent limités.

Tableau 2. Proportion de salariés ayant changé de groupe ESeC en cinq ans

Groupe ESeC en 1998	Proportion de mobiles (ESeC) 1998-2003		Proportion de mobiles (ESeCbis) 1998-2003		Proportion de mobiles (ESeCbis) 1988-1993	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1. Higher salariat	17	20	17	17	17	15
2. Lower salariat	21	12	22	13	17	13
3. Higher grade white collar	35	19	36	21	37	20
4. Independants (excluding agriculture)	17	17	18	20	18	19
5. Independants (agriculture)	4	4	4	6	10	ns
6. Higher grade blue collars	38	47	34	40	33	47
7. Lower grade white collars	33	22	35	23	34	22
8. Skilled workers	28	32	32	31	30	26
9. Semi and unskilled workers	25	18	25	19	23	16
Total	25	18	26	19	25	19

Lecture : Parmi les hommes ayant un emploi en 1998 et 2003, âgés de 30 à 54 ans en 2003, et qui étaient dans le groupe ESeC 1 en 1998, 17 % ont changé de groupe en 2003.

Champ : Personnes âgées de 30 à 54 ans au moment de l'enquête, ayant un emploi au moment de l'enquête et cinq ans auparavant.

Source : Enquêtes sur la Formation et la Qualification Professionnelle 1993 et 2003

Une comparaison avec d'autres nomenclatures construites à partir de la PCS

Afin de nous offrir des points de comparaison, nous partons de nomenclatures alternatives formées à partir de la nomenclature française des PCS. La nomenclature des PCS a été élaborée, en grande partie, en partant des institutions du marché du travail français, telles qu'elles sont définies par la loi et les conventions collectives, et a également pris en compte la volonté de construire des catégories homogènes du point de vue de la position sociale. Cette dernière intègre la position dans les relations d'emploi, mais principalement à travers les statuts institutionnels, alors qu'ESeC entend partir de relations plus factuelles. En outre, la position sociale dans les PCS est également liée, de façon claire, à d'autres aspects tels que les pratiques sociales ou le niveau d'éducation. À son niveau le plus regroupé, cette nomenclature permet d'isoler six « groupes sociaux » : agriculteurs, artisans / commerçants / chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures, professions intermédiaires, employés et ouvriers. À un niveau plus fin (codée sur deux positions), elle permet également de faire une distinction entre ouvriers qualifiés et non qualifiés, que nous reprenons ici. Pour les employés, nous utilisons la distinction entre employés qualifiés

et non qualifiés proposée par Olivier Chardon (cf. par exemple Alonzo et Chardon, 2006). Partant de là, nous proposons deux alternatives :

- une distinction entre les professions intermédiaires « de type administratif et commercial » (fonction publique ou secteur privé) d'un côté, les professions intermédiaires « de type industriel », techniciens et contremaîtres, de l'autre. Nous nommons cette nomenclature GS9A.
- une distinction, au sein des cadres et professions intellectuelles supérieures, entre les cadres de la fonction publique d'un côté, les cadres d'entreprise et les professions libérales de l'autre. Nous nommons cette nomenclature GS9B.

Dans chacun des cas, nous nous ramenons à une nomenclature en neuf classes, c'est-à-dire autant que le nombre de classes du prototype ESeC. Dès lors, une première méthode consiste à comparer les proportions de mobiles que donnent chacune des nomenclatures (tableau 3).

Tableau 3 Proportion de changements de groupe social selon quelques nomenclatures En %

	Prototype ESeC	Variantes autour de la PCS (neuf positions)		Groupes socioprofessionnels (six positions)
		GS9A	GS9B	
Pourcentage de mobiles hommes	24,5	22,3	21,7	18,0
Pourcentage de mobiles femmes	18,4	17,4	17,4	14,3

Lecture : Parmi les hommes âgés de 30 à 54 ans au moment de l'enquête, en emploi en 1998 et en 2003, 24,5 % ont changé de classe ESeC entre ces deux dates.

Champ : Personnes âgées de 30 à 54 ans au 31 décembre 2003, en emploi en 1998 et en 2003.

Source : Enquête sur la Formation et la Qualification professionnelle 2003.

La proportion de mobiles obtenue en comparant les groupes socioprofessionnels à six positions (issus de la nomenclature des PCS à un chiffre) en 1998 et en 2003 est de 18 % pour les hommes et 14 % chez les femmes. Les proportions de mobiles sont beaucoup plus faibles qu'en ESeC (respectivement 24 % et 18 %), mais on peut s'attendre à ce que le nombre de classes plus important en ESeC induise mécaniquement plus de mobilité. Lorsque, à partir des PCS, on passe à des nomenclatures à neuf positions, GS9A et GS9B donnent des taux de mobilité quasi-identiques, de 22 % pour les hommes et 17 % pour les femmes. Ceci reste très légèrement inférieur aux taux de mobilité en ESeC. Pour les femmes, cet écart n'est pas significatif ; pour les hommes, il reste très faible. Globalement, ESeC ne semble pas créer de mobilité socioprofessionnelle additionnelle, ou très peu, mise à part la mobilité liée à un nombre de classes plus élevé. Ce résultat ne va pas de soi car, ESeC n'étant pas construite *a priori* pour refléter précisément la structure sociale française, on pourrait s'attendre à ce qu'elle engendre des catégories aux contours plus flous, et ainsi plus poreuses, que celles issues de la PCS. Si on fait apparaître plus de mobilité avec ESeC, c'est essentiellement en raison d'un nombre de classes plus élevé : on est ainsi ramené à la question du nombre de classes « optimal ».

Par la suite, nous utiliserons plus particulièrement GS9A (qui met en œuvre une distinction entre professions intermédiaires de type administratif et commercial et professions intermédiaires de type

technique), qui offre une répartition un peu plus équilibrée entre les groupes sociaux que GS9B (le groupe des cadres étant beaucoup plus restreint que celui des professions intermédiaires). Cette nomenclature diffère notamment d'EseC sur le fait que, inspirée de la nomenclature française des PCS, elle s'appuie plutôt sur les qualifications et les statuts juridiques (grades dans la fonction publique, conventions collectives...) alors qu'ESeC part d'une représentation des relations d'emploi (rapport à la hiérarchie...). Nous donnons ci-après les taux de mobilité en groupe social GS9A.

Tableau 4 Proportion d'individus ayant changé de groupe social (nomenclature GS9A) En %

Groupe en 1998	Proportion de mobiles	
	Hommes	Femmes
cadres, professions intellectuelles supérieures	10	10
professions intermédiaires de type administratif et commercial	30	16
employés qualifiés	27	18
artisans, commerçants, chefs d'entreprise	17	24
agriculteurs	4	4
professions intermédiaires de type industriel	27	32
employés non qualifiés	40	17
ouvriers qualifiés	19	25
ouvriers non qualifiés	36	26
total	22	17

Lecture : Parmi les hommes âgés de 30 à 54 ans en 2003, faisant partie des cadres et professions intellectuelles supérieures en 1998, 10 % ont changé de groupe social (selon la nomenclature GS9A) entre 1998 et 2003.

Champ : Personnes âgées de 30 à 54 ans au 31 décembre 2003, en emploi en 1998 et en 2003.

Source : Enquête sur la Formation et la Qualification professionnelle 2003.

La mobilité étudiée selon cette nomenclature permet de retrouver plusieurs résultats obtenus avec ESeC, notamment la faible mobilité des agriculteurs et celle des classes supérieures (cadres et professions intellectuelles supérieures). Chez les hommes, les travailleurs non qualifiés sont fortement mobiles, ce qu'on retrouve de façon plus accentuée que dans ESeC : le taux de mobilité atteint 40 % pour les employés non qualifiés et 36 % pour des ouvriers non qualifiés. Chez les femmes, les catégories les plus mobiles se trouvent toujours chez les ouvrières (qualifiées ou non). L'écart entre la mobilité des hommes et la mobilité des femmes subsiste, et se manifeste notamment chez les professions intermédiaires de type administratif et commercial (respectivement 30 et 16 %) et chez les employés qualifiés (respectivement 40 et 17 %), ce qui rappelle les résultats obtenus avec ESeC sur les « lower salariat » et les « lower grade white collars ».

Parmi les 22 % de personnes (hommes et femmes confondus) qui ont changé de groupe ESeC entre les deux dates, plus d'un tiers n'ont pas changé de groupe social, au sens de GS9A. Le cas inverse est un peu plus rare : parmi les personnes qui ont changé de groupe social en GS9A, un quart n'ont pas changé de groupe ESeC. Ceci conforte l'idée selon laquelle les mobilités calculées dans le prototype ESeC et les nomenclatures forgées à partir des PCS ne se recoupent qu'en partie. Notamment, une large part de la mobilité en ESeC ne se retrouve pas à partir des classifications dérivées de la PCS.

Si on s'intéresse plus précisément aux principales trajectoires en ESeC qui échappent au groupe social en GS9A, il s'agit pour la moitié de trajectoires en direction des « lower salariat » et des « higher grade blue

collars ». Les trajets les plus fréquents sont indiqués dans le tableau 5. On peut avancer deux interprétations principales : la première tient dans le rôle de la variable de « superviseur » : sans changer de profession, une personne peut changer de groupe social en ESeC parce qu'elle se voit confier des subordonnés qu'elle n'avait pas auparavant sous son autorité. C'est par exemple le cas d'un gendarme qui devient adjudant (il peut passer de « higher grade white collar » à « lower salariat » en ESeC, et rester en « employé qualifié » au sens de GS9A), ou d'un maçon qui, lorsqu'il est interrogé en 2003, a pris en charge une équipe sur son chantier (et ainsi, de « skilled worker », a pu passer à « higher grade blue collar » tout en restant « ouvrier qualifié » au sens de GS9A) alors qu'il n'avait personne sous son autorité en 1998. Une deuxième interprétation tient au caractère très spécifique en ESeC des catégories « higher salariat » et « lower salariat », qui introduisent des distinctions fines, du point de vue des relations d'emploi, au sein du groupe des « cadres et professions intellectuelles supérieures ». À titre d'exemple, un enseignant agrégé et un ingénieur en recherche et développement seront classés, selon la nomenclature GS9A, dans la même catégorie (« cadres et professions intellectuelles supérieures »), au vu notamment du niveau de qualifications exigé. Pour ce qui est d'ESeC, le premier sera en « lower salariat » et le second en « higher salariat », et le passage d'une profession à l'autre occasionnera une mobilité sociale. Ceci n'est pas aberrant si on se rappelle le cadre théorique sur lequel est fondé ESeC (Harrison et Rose, *op. cit.*), qui donne un poids important, dans la détermination de la position sociale, aux savoirs spécifiques acquis par un individu sur l'organisation dans laquelle il travaille : une interprétation serait que l'ingénieur aurait des « savoirs spécifiques » qui le rendraient par exemple plus difficile à remplacer¹⁶.

Tableau 5 Principales mobilités en ESeC qui ne se retrouvent pas dans la nomenclature GS9A

Groupe de départ	Groupe d'arrivée	Nombre de personnes concernées (milliers)
higher grade white collars	lower salariat	137
skilled workers	higher grade blue collars	124
higher salariat	lower salariat	110
semi and unskilled workers	higher grade blue collars	85
lower salariat	higher grade white collars	81

Lecture : Parmi les personnes âgées de 30 à 54 ans au 31 décembre 2003, en emploi en 1998 et en 2003 et qui sont passées de "higher grade white collars" à "lower salariat", 137 mille sont restés stables dans la nomenclature GS9A.

Champ : Personnes âgées de 30 à 54 ans au 31 décembre 2003, en emploi en 1998 et en 2003, et ayant changé de groupe ESeC entre ces deux dates.

Source : Enquête Formation et qualification professionnelle 2003.

Dans le cas inverse, les transitions dans la nomenclature GS9A qui ne sont pas accompagnées d'une transition en ESeC correspondent en grande partie à des trajectoires en direction des professions intermédiaires de type administratif, des cadres et professions intellectuelles supérieures, et des ouvriers qualifiés (réunissant la moitié des cas à eux tous). Cela semble correspondre à une (relative) inadéquation du prototype ESeC à des spécificités institutionnelles françaises, notamment dans la fonction publique et dans l'industrie, où s'appliquent des conventions collectives spécifiques. Pour le premier cas, on peut donner l'exemple d'un professeur d'enseignement général des collèges qui devient professeur agrégé et

¹⁶ Dans cet exemple, ce qui est en jeu pour ESeC n'est donc pas de savoir si le professeur est plus ou moins qualifié que l'ingénieur, mais plutôt le fait que leurs compétences soient plus ou moins spécifiques, et le « pouvoir de marché » que ces compétences confèrent à l'individu. Il ne s'agit ici que d'une interprétation personnelle des différences de classement entre ESeC et la PCS : on veut surtout montrer par là que ces différences peuvent avoir du sens compte tenu des cadres théoriques spécifiques des nomenclatures, sans être systématiquement ramenées à une erreur de codage, ou à une conséquence fortuite de ce codage.

certifié de l'enseignement secondaire, tout en restant dans le « lower salariat » en ESeC. Dans le second cas, on peut citer la transition entre ouvrier non qualifié du gros œuvre du bâtiment et maçon qualifié : celle-ci a un sens du point de vue d'une nomenclature appuyée sur la PCS, elle-même inspirée de l'état des conventions collectives en France. Pour ESeC, en revanche, il peut y avoir une stabilité dans les « skilled workers ».

En conclusion de cette brève analyse de la mobilité professionnelle avec le prototype ESeC, on peut garder à l'esprit plusieurs enseignements. Le premier est qu'il est tout à fait possible de mener des études de mobilité en cours de carrière avec le prototype ESeC, tout du moins dans le contexte français : les résultats sont assez cohérents avec des travaux menés avec d'autres nomenclatures, notamment celles issues des PCS. Si ESeC présente des spécificités, le nombre de mobilités « aberrantes », au sens de mouvements intempestifs entre groupes sociaux sans aucun lien avec le cadre théorique de la nomenclature, reste vraisemblablement limité. On peut cependant pointer une proportion relativement élevée de mouvements descendants, notamment chez les cadres supérieurs masculins, qui semblent assez souvent passer du « higher salariat » au « lower salariat » sans que cela soit forcément accompagné d'un changement significatif dans la rémunération ou les relations d'emploi ; toutefois, il n'est pas exclu que cette remarque s'applique aussi aux PCS, compte tenu de la hausse marquée des mobilités descendantes et d'un flou de codage persistant (et peut-être croissant) entre les « cadres et professions intellectuelles supérieures » et les « professions intermédiaires » (Monso, *op. cit.*). D'autres transitions entre catégories ESeC peuvent être questionnées, et pourraient renvoyer à des spécificités françaises mal captées par ESeC : un travail comparatif devrait être mené afin de voir si ces cas se présentent de manière similaire dans d'autres pays, afin d'amender éventuellement la « table de passage » permettant de construire ESeC (partant de la profession en nomenclature Isco et de variables de statut professionnel).

Le second enseignement est que le volume de mobilité global « créé » par ESeC reste relativement modéré. S'il est sensiblement plus élevé que la mobilité issue des groupes sociaux, c'est essentiellement parce qu'il y a plus de classes dans ESeC. À son niveau le plus agrégé, on attend qu'une nomenclature sociale soit assez stable dans le temps, au niveau individuel, afin d'étudier des phénomènes économiques, sociaux ou démographiques ayant une certaine persistance (opinions politiques, comportements de fécondité, mortalité...). Dans l'ensemble, ESeC semble satisfaire cette exigence. Il est à noter, de ce point de vue, une possible convergence avec les groupes sociaux issus des PCS : alors que la mobilité entre ces derniers a augmenté dans les années quatre-vingt-dix, les transitions entre catégories d'ESeC semblent être restées stables. Les deux nomenclatures produisent aujourd'hui des taux de mobilité comparables compte tenu, là encore, du nombre de classes.

Cependant (et c'est le troisième enseignement), à un niveau plus fin, il subsiste un certain nombre de catégories produisant un nombre élevé de mobilités en cours de carrière, notamment chez les « higher grade blue collars » : quatre hommes sur dix, et une femme sur deux, se trouvant dans cette catégorie en 1998 se sont déplacés vers une autre catégorie en 2003. Cela fait sûrement « beaucoup » si on cherche à utiliser le groupe social sous l'angle précité, en tant que marqueur (assez) permanent de la position sociale. D'un côté, l'existence des « higher grade blue collars », et plus largement l'importance donnée à la fonction de « superviseur » dans la définition d'ESeC, conduit à se demander si la recherche d'un positionnement

fondé sur les relations d'emploi (qui peuvent évoluer rapidement) ne contredit pas l'exigence de stabilité des positions sociales. D'un autre côté, on devrait prêter attention aux mouvements fréquents, à un niveau individuel, entre le statut de « superviseur » et celui de « non-superviseur » qui pourraient être liés au fait que la place de ces fonctions dans la structure sociale est elle-même en train d'évoluer.

BIBLIOGRAPHIE

- **Alonzo P. et Chardon O. (2006)**, « Quelle carrière professionnelle pour les salariés non qualifiés ? », *Données sociales 2006*, Insee.
- **Baraton (2006)**, « De la difficulté à devenir cadre par promotion », *INSEE Première*, n°921.
- **Brousse C. (2007)**, « Le projet de nomenclature européenne des catégories socio-économiques », *Idées*, n°147, pp. 6-14.
- **Brousse C., Monso O. et Wolff L. (2007)**, « Is prototype ESeC relevant a classification to depict employment relations in France ? », *Document de travail de la DSDS*, n°F0705.
- **Chapoulie S. (2000)**, « Une nouvelle carte de la mobilité professionnelle », *Économie et Statistique* n°331, pp. 25-45.
- **Erikson, R., Goldthorpe, J. H. and Portocarero, L. (1979)**, "Intergenerational class mobility in three Western European societies: England, France and Sweden," *British Journal of Sociology*, Vol. 30, No. 4, pp. 415-441.
- **Harrison E. et Rose D. (2006)**, *The European Socio-Economic Classification [ESeC], Draft User Guide*, University of Essex, Colchester, UK.
- **Monso O. (2006)**, « Changer de groupe social en cours de carrière. Davantage de mobilité depuis les années quatre-vingt », *INSEE Première*, n°1112,
- **Wolff L. (2005)**, *Transformations de l'intermédiation hiérarchique*, Rapport de Recherche n°29, Centre d'études de l'Emploi.

LE PROTOTYPE ESeC EST-IL AISÉMENT COMPRÉHENSIBLE PAR LE GRAND PUBLIC ?

Cécile BROUSSE, François GLEIZES
INSEE, division Emploi

La future nomenclature socio-économique étant appelée à jouer un rôle important dans le débat social européen, un soin particulier doit être apporté à sa lisibilité de manière qu'elle puisse être diffusée auprès d'un large public. A cet égard, le prototype ESeC a une particularité qui mérite d'être étudiée : il se décline avec des intitulés différents selon qu'il est destiné au grand public ou aux chercheurs.

Les intitulés de la version destinée aux chercheurs sont plus détaillés et plus longs que ceux de la version dite « grand public », certains renvoient directement à la théorie des « relations d'emploi ». Ainsi, par l'emploi du terme « professions routinières » (« routine occupations »), l'accent est mis sur le caractère répétitif des professions d'ouvriers et d'employés peu qualifiée. De manière inattendue compte-tenu du cadre théorique qui accompagne le prototype ESeC, la version destinée aux grand public mobilise largement le registre de la qualification comme le montre le recours à des termes comme « travailleurs qualifié ou semi-qualifié » (« semi and non-skilled workers ») ou travailleurs de niveau inférieur ou supérieur (« Higher or lower grade workers »). Plus abstraite, la version destinée aux chercheurs porte sur les professions (« occupations ») tandis que la version grand public désigne les individus qui occupent un type particulier de professions. Ainsi les « ouvriers qualifiés » de la version populaire d'ESeC correspondent aux « professions de niveau inférieur dans le domaine technique » de la version savante, les « employés de niveau inférieur » de la version populaire du prototype ESeC sont l'équivalent des « professions de niveau inférieur dans le commerce et les services », de la version d'ESeC destinée aux chercheurs.

Dans ce contexte, il nous a paru nécessaire de comparer les deux variantes du projet ESeC quant à leur intelligibilité auprès des utilisateurs potentiels de statistiques que sont les répondants d'une enquête Ménage. Une enquête a donc été menée en novembre 2007, auprès de 4 000 personnes, dans 6 régions, demandant à la moitié d'entre-elles de classer leur profession actuelle ou passée dans la version savante d'ESeC, et à l'autre moitié de la positionner dans la version grand public (question E1). Puis il a été proposé aux deux groupes d'enquêtés de classer leur profession dans une variante en 9 postes de la nomenclature française des PCS, afin de fournir un étalon de comparaison au prototype ESeC (question E2).

L'étude se compose de deux parties. Nous comparons d'abord les deux versions d'ESeC en nous demandant laquelle est la plus lisible. Nous analyserons les discordances entre la classe déclarée par l'enquêté et la classe imputée par l'institut de statistique comme l'indice d'une faible intelligibilité de la classe telle que l'a définie l'institut de statistique. Puis nous comparons l'intelligibilité du prototype ESeC

relativement à celle de la nomenclature nationale des PCS. Si le premier exercice est relativement simple puisqu'il revient à évaluer l'effet des dénominations sur la déclaration des enquêtés, le second exercice est plus complexe car la nomenclature nationale et le prototype ESeC se distinguent non seulement par les appellations mais aussi par les contours qu'elles donnent aux groupes sociaux. Nous ferons l'hypothèse que la propension des enquêtés à classer leur profession dans la catégorie adéquate dépend d'abord de la façon dont cette catégorie est définie et dénommée. Bien entendu, le classement d'une profession dans une liste est une opération plus compliquée mais le format de cette contribution n'a pas permis d'explorer d'autres pistes.

Pour faciliter la compréhension du texte et des tableaux, nous avons adopté la convention suivante. Quand on se réfère au groupe socioprofessionnel (nomenclature française) dans lequel l'enquêté s'est positionné de lui-même (réponse à la question E2), on emploie le terme « groupe social déclaré ». L'intitulé du groupe social est alors explicitement mentionné suivi du numéro du groupe correspondant, par exemple : « Exploitants agricoles » [PCS-01]. On désigne sous le vocable « groupe social issu de la codification » le code de profession obtenu par codage manuel ou automatique du libellé de profession, enrichi des réponses recueillies dans le bulletin individuel de recensement (statut, position professionnelle, activité et taille de l'entreprise, fonction). Symétriquement, quand nous faisons référence à la classe d'EseC déclarée spontanément par l'enquêté (réponse à la question E1), nous utilisons le vocable « classe d'EseC déclarée ». L'intitulé de la classe est alors explicitement mentionné, suivi de son numéro, par exemple : « Chefs de petites et moyennes entreprises (hors agriculture) » [EseC-5]. En revanche, lorsqu'on fait référence à la classe obtenue par table de passage à partir du statut en emploi et de la CITP conformément à la matrice de dérivation établie par D. Rose et E. Harisson, on précise qu'il s'agit de la « classe EseC issue de la codification ». Enfin, on emploie le terme « catégorie sociale » pour désigner indifféremment les classes d'EseC ou les groupes sociaux de la PCS.

La version grand public d'EseC est plus intelligible que la version académique ...

Dans l'absolu, les discordances entre la déclaration des enquêtés et le processus de codification peuvent être liées à deux phénomènes ; soit les déclarations des enquêtés diffèrent du codage par l'institut de statistique, soit la descriptibilité statistique de la classe est faible en raison du manque de stabilité et de précision du processus de codification. Ainsi comme l'a montré Alain Chenu, les catégories d'agriculteurs et d'ouvriers ont une forte descriptibilité : un même ouvrier ou un même agriculteur a de forte chance d'être classé dans la même catégorie quelle que soient la source utilisée. A l'inverse les catégories d'employés ou de professions intermédiaires ont une faible descriptibilité. Ainsi, selon le contexte de la codification, les secrétaires ne sont pas toujours classées comme employés ou les instituteurs comme membres des professions intermédiaires.

Dans l'expérience présentée ici, la variabilité de la codification est la même pour les deux classifications puisque ESeC grand public et ESeC chercheurs ne diffèrent que par les intitulés présentés au public, la codification des deux échantillons de répondants ayant été réalisée dans les mêmes conditions (mêmes enquêteurs, même table de passage entre la PCS et la CITP, entre la CITP et l'ESeC,

mêmes codeuses chargées de la codification manuelle des libellés). Dès lors, on mesure bien l'effet propre des dénominations par le décalage relatif plus ou moins important entre la classe subjective et la classe attribuée statistiquement.

Nombre d'enquêtés ont paru désorientés quand on leur a demandé de positionner leur profession actuelle ou passée dans la version d'ESeC destinée aux chercheurs ; 17 % ont répondu ne pas savoir comment classer leur profession dans cette nomenclature, contre 8 % seulement dans la version grand public. Même si les « erreurs » de positionnement sont un peu plus nombreuses dans la version grand public, au total, « toutes choses égales par ailleurs », les répondants ont été 1,3 fois plus nombreux à se classer correctement dans ESeC grand public qu'à se classer correctement dans ESeC chercheur. Malgré leur grande précision, les dénominations de la version académique sont donc moins intelligibles que les intitulés de la version grand public.

.... particulièrement pour les ouvriers qualifiés

Plus de la moitié des « ouvriers qualifiés » se sont classés de manière adéquate dans la classe 8 de la version populaire d'ESeC, moins d'un sur 5 dans la version académique, l'intitulé de la classe 8 « Professions de niveau inférieur dans le domaine technique » étant particulièrement abscons. D'ailleurs, plus du tiers des ouvriers qualifiés ne s'est pas essayé à classer sa profession dans la version académique, les autres se sont reportés vers des catégories connexes : 15 % se sont identifiés aux « Professions routinières » [ESeC 9], 11 % aux « professions de niveau inférieur dans le domaine du commerce ou des services » [ESeC 7] ; 9 % aux « professions intermédiaires » [ESeC 3] et 8 % aux « superviseurs et techniciens de niveau inférieur » [ESeC 6].

Même si les divergences entre les deux versions d'ESeC ne sont pas aussi marquées pour les autres catégories de la population, elles restent néanmoins importantes. Les dirigeants, les cadres et les professions libérales, les chefs d'équipe et dans une moindre mesure les employés de bureau se reconnaissent davantage dans la nomenclature grand public. Ainsi, la dénomination « Cadres supérieurs et dirigeants » [ESeC 1] est plus pertinente que l'intitulé « Chefs de grandes et moyennes entreprises, cadres et professions libérales de niveau supérieur », « Cadres moyens » [ESeC 2] mieux perçu que « Cadres et professions libérales de niveau inférieur, superviseurs et techniciens de niveau supérieur ». De même l'expression « Contremaîtres, agents de maîtrise, chefs d'équipe » [ESeC 6] est nettement mieux comprise que sa déclinaison savante « Superviseurs et techniciens de niveau inférieur ». Enfin, la notion de « Professions intermédiaires » n'a pas emporté les suffrages des employés de bureaux, qui ont préféré la dénomination d' « Employés de niveau supérieur ».

Encadré : la traduction des intitulés des classes d'ESeC : une opération délicate mais riche d'enseignements

Pour évaluer la lisibilité des variantes savante et populaire d'ESeC, il a fallu traduire les intitulés des classes en français. Nous avons essayé de retenir des intitulés crédibles pour un institut de statistique et aussi proches que possible des termes anglais. Nous avons opté pour une transposition littérale des appellations savantes et pour une traduction raisonnée des désignations destinées au « grand public ». Ainsi, plutôt que de traduire mot à mot les intitulés de la version grand public, nous avons utilisé des termes usuels, certains étant même directement empruntés à la nomenclature française (ouvrier, employé, cadre, contremaître ...). En vertu de ce principe, la classe 6 des superviseurs a été traduite par l'expression « Contremaîtres, agents de maîtrise, chefs d'équipe » qui nous a semblé refléter le contenu de cette classe de façon plus précise que le qualificatif « ouvriers très qualifiés », qui aurait été la traduction littérale de « higher grade blue collar workers ». Il a fallu remédier à trois difficultés : d'abord, l'absence d'équivalent français au terme « salariat » qui provient d'une distinction très ancienne au Royaume-Uni entre les salariés qui bénéficiaient d'un traitement forfaitaire (salary) et ceux qui percevaient un revenu à la pièce (wages), que l'on retrouve dans l'opposition moderne entre le salariat de confiance (« service class ») et le salariat contractuel (« labour contract »). Compte-tenu de cette difficulté, le terme « higher salariat » a été traduit par « cadre supérieur et dirigeant » et « lower salariat » par « cadre moyen ». Ensuite, il n'existe pas non plus d'équivalent direct du terme « workers », qui selon le contexte pourrait être traduit par « travailleurs », ou bien par « ouvriers et employés ». Nous avons préféré traduire « worker » par « ouvrier » notre intention étant d'apprécier dans quelle mesure les personnels de service et les femmes de ménage de la classe 9 d'ESeC s'identifiaient au groupe des ouvriers non qualifiés sachant qu'en France ils sont classés avec les employés des services aux particuliers. Enfin, le terme « Petit bourgeoisie » a paru désuet et très connoté politiquement pour être repris de manière littérale. Seul le terme indépendant a été retenu comme équivalent de « Petit bourgeoisie or independents ». En français les expressions « artisans, commerçants » d'une part et « exploitants agricoles » d'autre part auraient été plus indiquées, mais les concepteurs d'ESeC ne les ont pas choisies bien que les équivalents anglais existent.

Tableau A : le prototype ESeC en français et en anglais**Les classes du prototype ESeC : intitulés en anglais**

	Version « chercheurs », intitulés longs	Version « grand public », intitulés courts
ESeC 1	Large employers, higher grade professional, administrative & managerial occupations	Higher salariat
ESeC 2	Lower grade professional, administrative and managerial occupations and higher grade technician and supervisory occupations	Lower salariat
ESeC 3	Intermediate occupations	Higher grade white collar workers
ESeC 4	Small employer and self employed occupations (exc agriculture etc.)	Petit bourgeoisie or independents
ESeC 5	Self employed occupations (agriculture etc.)	Petit bourgeoisie or independents
ESeC 6	Lower supervisory and lower technician occupations	Higher grade blue collar workers
ESeC 7	Lower services, sales & clerical occupations	Lower grade white collar workers
ESeC 8	Lower technical occupations	Skilled workers
ESeC 9	Routine occupations	Semi- and non-skilled workers

Les classes du prototype ESeC : traduction des intitulés en français

	Version « chercheurs », intitulés longs	Version « grand public », intitulés courts
ESeC 1	Chefs de grandes et moyennes entreprises, cadres et professions libérales de niveau supérieur	Cadres supérieurs et dirigeants
ESeC 2	Cadres et professions libérales de niveau inférieur, superviseurs et techniciens de niveau supérieur	Cadres moyens
ESeC 3	Professions intermédiaires	Employés de niveau supérieur
ESeC 4	Indépendants et chefs de petites entreprises (hors agriculture)	Petits indépendants (hors agriculture)
ESeC 5	Indépendants et chefs de petites entreprises (dans l'agriculture)	Petits indépendants (dans l'agriculture)
ESeC 6	Superviseurs et techniciens de niveau inférieur	Contremaîtres, agents de maîtrise, chefs d'équipe
ESeC 7	Professions de niveau inférieur dans le commerce et les services	Employés de niveau inférieur
ESeC 8	Professions de niveau inférieur dans le domaine technique	Ouvriers qualifiés
ESeC 9	Professions routinières	Ouvriers semi et non qualifiés

En revanche, les artisans, les commerçants, les employés de la vente et des services, les ouvriers et les employés très peu qualifiés ont été plus réceptifs aux intitulés proposés dans la version savante d'ESeC . «

Indépendants et chefs de petites entreprises » [ESeC 4] a été mieux perçu que « Petits indépendants », « Professions de niveau inférieur dans le domaine du commerce ou des services » mieux qu'« Employés de niveau inférieur » [ESeC 7]. Enfin, par rapport à l'appellation « Ouvriers semi et non qualifiés », la dénomination « Professions routinières » [ESeC 9], quoique peu usitée, s'est révélée plus appropriée pour les employés les moins qualifiés.

Il existe aussi des points communs entre les deux versions d'ESeC. Les agriculteurs [ESeC 4] s'identifient toujours très bien à la classe à laquelle ils appartiennent quels que soient les intitulés proposés « Indépendants et chefs de petites entreprises (dans l'agriculture) » ou « Petits indépendants (dans l'agriculture) ».

Moins la dénomination d'une classe est pertinente, plus les enquêtés ont tendance à se reporter sur des classes voisines. Ce phénomène de report n'étant pas symétrique, la composition des classes subjectives peut s'avérer relativement éloignée de la composition attendue. Ce phénomène est particulièrement marqué avec la version chercheur du prototype ESeC. Ainsi, si l'on se réfère aux déclarations des enquêtés, les « Professions de niveau inférieur dans le domaine technique » [ESeC 8] compte trois fois plus d'ouvriers et d'employés non qualifiés [ESeC 9] que de salariés appartenant à la classe 8 d'ESeC. Parmi les personnes qui se sont déclarées membres des professions intermédiaires [ESeC 3], on compte deux fois plus d'enquêtés de la classe 2 d'ESeC que d'enquêtés qui appartiennent effectivement à la classe 3 au vu de la codification. La raison en est probablement que dans la nomenclature française des professions, il existe aussi une catégorie de « professions intermédiaires » qui regroupent des techniciens, des personnels de santé et des instituteurs autant de professions qui relèvent de la classe 2 d'ESeC. De même, parmi les personnes qui se sont déclarées « Superviseurs et techniciens de niveau inférieur » [ESeC 6], on compte plus d'enquêtés de la classe 2 d'ESeC que d'enquêtés qui appartiennent effectivement à la classe 6 au vu de la codification. Là encore, de nombreux enquêtés de la classe 2 d'ESeC ont été attirés par l'intitulé de technicien même si l'épithète « inférieur » lui est accolé.

Dans la version grand public, on observe des décalages de même nature mais de moindre ampleur, dans la mesure où les discordances sont plus faibles entre la classe déclarée et la classe issue du processus de codification. Mais une déformation d'un autre type apparaît : parmi les personnes qui se sont déclarées spontanément « Employés de niveau inférieur » [ESeC 7], on compte en fait davantage d'« Employés de niveau supérieur » [ESeC 3] que de personnes effectivement classées comme « Employés de niveau inférieur ».

Les enquêtés se positionnent mieux dans la nomenclature nationale

La version officielle de la nomenclature française ne comptant que six groupes socioprofessionnels à son niveau le plus agrégé, trois de ses groupes ont été dédoublés de manière à faire apparaître 9 rubriques comme la classification ESeC : ainsi le groupe des cadres et professions intellectuelles supérieures a été divisé en deux : la rubrique « des directeurs et cadres dirigeants », qui suscite un intérêt grandissant, notamment de la part des partenaires sociaux a été créée pour ce test alors qu'elle n'existe pas en tant que

telle dans la nomenclature officielle. Les groupes d'ouvriers et d'employés ont été subdivisés sur la base de la qualification. Celui des ouvriers a été scindé en deux en référence à la nomenclature officielle, qui distingue déjà en son deuxième niveau les ouvriers qualifiés des non qualifiés. Les catégories d'employés qualifiés et non qualifiés n'existant pas dans la classification nationale officielle, on a repris les définitions qui en ont été données par O. Chardon.

Tableau : la nomenclature nationale (PCS) en français et en anglais

Les groupes sociaux de la nomenclature nationale PCS (une variante en 9 postes)

	Version française	Traduction anglaise
PCS-10	Agriculteurs exploitants	
PCS-20	Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	
PCS-31	Directeurs généraux, cadres dirigeants	
PCS-32	Autres cadres et professions intellectuelles supérieures	
PCS-40	Professions intermédiaires	
PCS-51	Employés qualifiés	
PCS-61	Ouvriers qualifiés	
PCS-52	Employés non qualifiés ou semi-qualifiés	
PCS-62	Ouvriers non qualifiés ou semi-qualifiés	

Sans surprise, les personnes enquêtées se reconnaissent davantage dans la nomenclature française des PCS : 46 % ont bien classé leur profession dans cette nomenclature, contre 38% dans le prototype ESeC toutes dénominations confondues. Seulement 4% ont répondu ne pas savoir positionner leur profession dans la nomenclature nationale, contre 8% en moyenne dans la version grand public du prototype ESeC et 17 % dans la version à l'usage des chercheurs.

Pour limiter autant que possible l'effet des dénominations, nous nous intéressons par la suite aux seuls enquêtés à qui l'on a demandé de se positionner dans la version grand public du prototype ESeC puis dans la nomenclature nationale. Au moyen d'une régression multinomiale, on étudie les cas où la déclaration des enquêtés concorde avec le classement officiel en PCS mais ne correspond pas au codage en ESeC et inversement.

... surtout s'ils sont employés de bureau ou ouvriers qualifiés

Les « Employés de type administratif » [CITP 4], les ouvriers qualifiés [CITP 8] et dans une moindre mesure les « Dirigeants, cadres de direction, gérants » [CITP 1] sont surreprésentés parmi les personnes dont le positionnement spontané dans la version grand public d'ESeC est différent de la codification alors qu'il est identique dans la nomenclature française.

Les employés de bureau de la classe 4 de la CITP se sont mieux retrouvés derrière l'intitulé proposé par la PCS « Employés qualifiés » que derrière le vocable « Employés de niveau supérieur » de la version grand public du prototype ESeC. Les membres du groupe social des « Employés qualifiés » [PCS 51] sont en effet 57 % à se reconnaître dans la nomenclature française tandis que 27 % seulement des

« Employés de niveau supérieur » se sont correctement positionnés dans la nomenclature ESeC, 37% s'étant classés parmi les « Employés de niveau inférieur ». En France l'idée que des professions puissent être « inférieures » à d'autre est mal acceptée. D'ailleurs le qualificatif « de niveau inférieur » n'est jamais mobilisé dans la nomenclature socioprofessionnelles.

Le cas des ouvriers qualifiés est plus complexe car le traitement de la qualification dans la nomenclature nationale et dans la CIP (et donc dans ESeC) ne sont pas de même nature. Dans la nomenclature française, une même profession d'ouvrier peut s'exercer à deux niveaux de qualification. Ainsi les professions d'ajusteur qualifié et d'ajusteur non qualifié sont deux métiers différents au sens de la nomenclature nationale. Dans la CIP en revanche, à une profession donnée devrait correspondre un seul groupe de base. Un ouvrier non qualifié au sens des conventions collectives et de la nomenclature française peut fort bien être classé dans le grand groupe des conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage [CIP 8], puis dans la classe du prototype ESeC

Cependant des similitudes méritent d'être soulignées entre la nomenclature française et le projet ESeC. Les cas où la catégorie sociale déclarée concorde avec la catégorie sociale issue de la codification sont très peu nombreux pour les membres des « Professions intermédiaires » (CIP 3) : seulement 25 % dans la nomenclature française, 29 % dans prototype ESeC. 32% des personnes classées en PCS comme membres des « Professions intermédiaires » se sont reportés vers la catégorie des « Employés qualifiés ». Cette confusion est rendue possible parce qu'en français le terme « employé » a deux sens : les employés désignent d'une part les salariés au service d'un employeur (équivalent de « employees » en anglais) et d'autre part dans un sens plus restrictif et par opposition aux ouvriers, les salariés peu qualifiés dans le domaine des services à la personne ou du travail administratif (équivalent de « white collar workers » en anglais). Quant aux membres de la classe 2 d'ESeC, les « Cadres moyens », ils se sont reportés vers les classes 1, 3 et 6 d'ESeC. A la difficulté de se situer pour les membres des professions intermédiaires peu s'ajouter l'imprécision de la codification de ces professions dont la descriptibilité est faible, en PCS comme en ESeC.

A l'opposé, la correspondance entre les classements subjectifs et les classements produits par la codification est très forte pour les indépendants, des professions dont la descriptibilité est forte. Comme le montre une analyse « toutes choses égales par ailleurs », quelle que soit la classification considérée, les indépendants ont plus de facilités à se positionner correctement que les salariés et ce phénomène est un peu plus marqué quand la nomenclature française sert de référence : 87% des « Agriculteurs exploitants » [PCS 10] et 79% des « Artisans, commerçants, chefs d'entreprise » [PCS 20] se sont reconnus dans la nomenclature française des professions de même que 83% des « Petits indépendants (dans l'agriculture) » [EseC 5] et 68% des « Petits indépendants (hors agriculture) » [EseC 4] dans le prototype ESeC. Toutefois les petits indépendants de l'artisanat et des services sont 9% à s'être classés parmi les « Cadres supérieurs et les dirigeants » [EseC 1]. Des chefs d'entreprise employant 8 ou 9 salariés ont pu se reconnaître à tort derrière la dénomination « dirigeants » alors qu'elle est réservée par construction aux chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus. En PCS ce risque n'existe pas nul puisque tous les indépendants sont regroupés dans la même catégorie quelle que soit la taille de leur entreprise.

Conclusion :

La double déclinaison du prototype ESeC, l'une à l'usage des statisticiens l'autre des chercheurs, si elle témoigne de la volonté de se mettre à la portée des utilisateurs non spécialistes, n'est pas de nature à faciliter la diffusion de la classification.

Pour s'en convaincre il suffit de parcourir l'article sur les différences de revenus dans l'Union européenne où pour la première fois le prototype ESeC apparaît dans une publication officielle de l'Union européenne. Les auteurs mêlent souvent dans un même paragraphe les deux variantes du prototype ESeC, tout en faisant un usage très étendu des codes chiffrés (ESeC 1, ESeC 2 ...). Ainsi en commentaire d'un tableau on peut lire le paragraphe suivant :

<p><i>"ESeC by Country:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><i>• The sizes of the classes differ by country, with the proportion in classes 1 and 2 (large employers, professionals, managers, higher administrative, technical and supervisory) higher in the northern countries than in the southern countries (Greece, Spain, Portugal, Italy) and Estonia. also large in Spain and Portugal.</i><i>• The .petit bourgeois classes. (small employers and the self-employed) are large in the Southern countries, especially Italy, Portugal and Greece.</i><i>• The size of the lower technical and routine classes is largest in Estonia, but is also large in Spain and Portugal."</i> <p><i>Extrait du commentaire du tableau 2 :</i></p> <p><i>"Social Class Variation in Income Poverty, Deprivation and Consistent Poverty: An Analysis of EU-SILC"</i> <i>Christopher T. Whelan, Dorothy Watson and Bertrand Maître, Economic and Social Research Institute, Dublin</i></p>	<p><i>ESeC chiffrée</i> <i>ESeC chercheurs</i></p> <p><i>ESeC grand public</i> <i>ESeC chercheurs</i></p> <p><i>ESeC chercheurss</i></p>
---	--

Face à la complexité et à la multiplicité des intitulés, le code chiffré risque de s'imposer au détriment des versions littéraires. Si l'intérêt d'un code chiffré dans un contexte pluri-linguistique est bien compréhensible, son usage exclusif risquerait de renforcer le caractère uni-dimensionnelle de la représentation du monde social, de freiner le développement d'un langage commun autour des inégalités socio-économiques et d'exclure encore davantage les lecteurs non-initiés.

Enfin, le but de ce test n'est pas de légitimer le recours à l'auto-classement, la codification détaillée des professions étant bien entendu le moyen plus précis et le plus objectivable d'attribuer une catégorie sociale aux enquêtés.

Annexe 1 :

Questionnaire du module sur l'auto-identification

Pour comparer les pays européens, les instituts de statistique proposent de classer les professions en neuf groupes.

E1 : Dans quel groupe classeriez-vous votre profession ? (Entourez la bonne réponse)

Présenter la carte code Version A , numéro 1

- A. Chefs de grandes et moyennes entreprises, cadres et professions libérales de niveau supérieur
- B. Cadres et professions libérales de niveau inférieur, superviseurs et techniciens de niveau supérieur
- C. Professions intermédiaires
- D. Indépendants et chefs de petites entreprises (hors agriculture)
- E. Indépendants et chefs de petites entreprises (dans l'agriculture)
- F. Superviseurs et techniciens de niveau inférieur
- G. Professions de niveau inférieur dans le commerce et les services
- H. Professions de niveau inférieur dans le domaine technique
- I. Professions routinières
- J. Ne sait pas

Pour comparer les pays européens, les instituts de statistique proposent de classer les professions en neuf groupes.

E1 : Dans quel groupe classeriez-vous votre profession ? (Entourez la bonne réponse)

Présenter la carte code Version B , numéro 2

- A. Cadres supérieurs et dirigeants
- B. Cadres moyens
- C. Employés de niveau supérieur
- D. Petits indépendants (hors agriculture)
- E. Petits indépendants (dans l'agriculture)
- F. Contremaîtres, agents de maîtrise, chefs d'équipe
- G. Employés de niveau inférieur
- H. Ouvriers qualifiés
- I. Ouvriers semi et non qualifiés
- J. Cadres supérieurs et dirigeants

En France, il est d'usage de regrouper les professions d'une manière un peu différente.

E2 : Dans quel groupe classeriez-vous votre profession ? (Entourez la bonne réponse)

Présenter la carte code Version A , numéro 2

- A. Agriculteurs exploitants
- B. Artisans, commerçants, chefs d'entreprise
- C. Directeurs généraux, cadres dirigeants
- D. Autres cadres et professions intellectuelles supérieures
- E. Professions intermédiaires

- F. Employés qualifiés
- G. Ouvriers qualifiés
- H. Employés non qualifiés ou semi qualifiés
- I. Ouvriers non qualifiés ou semi qualifiés
- J. Ne sait pas

Annexe 2 :

Comparaison du positionnement des enquêtés dans les versions d'ESeC destinées aux chercheurs et au grand public

Tableau : dans quelle catégorie d'EseC-chercheur les enquêtés classent-ils leur profession ?

Classe ESeC déclarée par l'enquêté version chercheurs	Classe ESeC issue de la codification									Total
	ESeC-1	ESeC-2	ESeC-3	ESeC-4	ESeC-5	ESeC-6	ESeC-7	ESeC-8	ESeC-9	
ESeC-1	24	7		3		5	1		0,4	5
ESeC-2	37	26	8	3		10	2		1	12
ESeC-3	7	30	22	4		15	12	9	8	16
ESeC-4	10	4	2	74	3	6	1	1	1	8
ESeC-5	1	0,3		2	75	1		1	0,4	3
ESeC-6	5	12	10			17	1	8	3	7
ESeC-7	3	5	23	6	3	12	40	11	21	14
ESeC-8	1	3	5		1	7	6	18	16	6
ESeC-9	1	1	7	2	4	9	16	15	29	9
Pas de réponse	12	13	22	7	13	18	22	36	21	18
Toutes les classes	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Lecture : 7 % des membres de la classe ESeC-2 déclarent être membres de professions libérales de niveau supérieur.

Champ : Personnes en emploi ou ayant déjà travaillé, âgées de 18 ans ou plus.

Source : Module sur l'auto-identification associé au test du recensement, novembre 2007, Insee.

Tableau : dans quelle catégorie d'EseCgrand public les enquêtés classent-ils leur profession ?

Classe ESeC déclarée par l'enquêté version grand public	Classe ESeC issue de la codification									Total
	ESeC-1	ESeC-2	ESeC-3	ESeC-4	ESeC-5	ESeC-6	ESeC-7	ESeC-8	ESeC-9	
ESeC-1	32	12	0,4	11		0,6				7
ESeC-2	29	38	12	5	4	14	2		2	15
ESeC-3	11	18	27	6	2	14	17	5	6	14
ESeC-4	13	3	1	68	6	1	2	2	1	7
ESeC-5		0,2		3	83	1				3
ESeC-6	4	9	8			27	2	3	0,3	7
ESeC-7	2	6	33	2	2	7	34	6	21	15
ESeC-8	4	7	7	3		28	21	55	34	18
ESeC-9	1	1	2			1	5	23	26	7
Pas de réponse	3	6	10	2	4	6	17	7	10	8
Toutes les classes	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Lecture : 12 % des membres de la classe ESeC-2 déclarent être membres de professions libérales de niveau supérieur

En grisé : Les enquêtés classent avec raison leur profession dans la nomenclature sociale.

Champ : Personnes en emploi ou ayant déjà travaillé, âgées de 18 ans ou plus.

Source : Module sur l'auto-identification associé au test du recensement, novembre 2007, Insee.

Tableau : concordance entre la classe déclarée et la classe issue de la codification : résultat des régressions logistiques selon la version d'ESeC

Effet	La déclaration de l'enquête concorde avec la codification ESeC version grand public			La déclaration de l'enquête concorde avec la codification ESeC version chercheur		
	Odds ratio estimé	IC à 95 %	Significativité	Odds ratio estimé	IC à 95 %	Significativité
Constante			****			****
ESeC-1 Chefs de grandes entreprises, cadres dirigeants et membres des professions libérales de niveau supérieur	0,78	[0,5 ; 1,1]	ns	0,92	[0,6 ; 1,4]	ns
ESeC-2 Cadres dirigeants, membres des professions libérales de niveau inférieur, encadrants et techniciens de niveau supérieur						
ESeC-3 Professions intermédiaires	0,60	[0,4 ; 0,9]	***	0,83	[0,6 ; 1,2]	ns
ESeC-4 Chefs de petites et moyennes entreprises (non agricoles)	3,55	[2,3 ; 5,6]	****	7,99	[5 ; 12,7]	****
ESeC-5 Chefs de petites et moyennes entreprises agricoles etc	7,91	[3,8 ; 16,7]	****	8,45	[4,7 ; 15,3]	****
ESeC-6 Encadrement de niveau inférieur et professions techniques de niveau inférieur	0,61	[0,4 ; 0,9]	**	0,60	[0,4 ; 0,9]	**
ESeC-7 Professions de niveau inférieur dans le commerce ou les services	0,87	[0,6 ; 1,2]	ns	1,94	[1,3 ; 2,9]	****
ESeC-8 Professions de niveau inférieur dans le domaine technique	2,02	[1,4 ; 3]	****	0,65	[0,4 ; 1,2]	ns
ESeC-9 Professions routinières	0,57	[0,4 ; 0,8]	****	1,15	[0,8 ; 1,6]	ns

En grisé, les référents

Si probabilité > 10 % → modalité non significative (ns)

Si 5 % < probabilité < 10 % → modalité significative (*)

Si 1 % < probabilité < 5 % → modalité significative (**)

Si 0.1 % < probabilité < 1 % → modalité significative (***)

Si probabilité < 0.1 % → modalité significative (****)

Champ : Personnes en emploi ou ayant déjà travaillé, âgées de 18 ans ou plus.

Source : Module sur l'auto-identification associé au test du recensement, novembre 2007, Insee.

Tableau : concordance entre la classe déclarée et la classe issue de la codification : résultat des régressions logistiques détaillées selon la version d'ESeC

Effet	La déclaration de l'enquête concorde avec la codification ESeC version grand public			La déclaration de l'enquête concorde avec la codification ESeC version chercheur		
	Odds ratio estimé	IC à 95 %	Significativité	Odds ratio estimé	IC à 95 %	Significativité
Constante			****			****
Version A - libellés destinés aux chercheurs	0,89	[0,7 ; 1,1]	ns	0,86	[0,7 ; 1,1]	ns
Version B - libellés destinés au grand public						
Supervise						
Ne supervise pas	0,86	[0,7 ; 1,1]	ns	1,11	[0,9 ; 1,4]	ns
Féminin	0,80	[0,6 ; 1,1]	ns	0,74	[0,5 ; 1]	*
Masculin						
18 à 34 ans	0,99	[0,7 ; 1,4]	ns	1,09	[0,8 ; 1,5]	ns
35 à 49 ans	1,04	[0,7 ; 1,6]	ns	0,82	[0,5 ; 1,3]	ns
50 à 59 ans						
60 ans ou plus	0,90	[0,5 ; 1,5]	ns	0,60	[0,4 ; 1]	*
Nationalité française	0,46	[0,2 ; 0,9]	**	0,44	[0,2 ; 1]	**
Nationalité française par acquisition	0,83	[0,5 ; 1,2]	ns	0,98	[0,6 ; 1,5]	ns
Nationalité étrangère						
Isced 0 et 1 : Enseignement primaire	1,27	[0,9 ; 1,8]	ns	0,93	[0,6 ; 1,3]	ns
Isced 2 et 3 : Enseignement secondaire (collège, lycée professionnel, CAP et BEP)	1,55	[1,1 ; 2,2]	**	1,28	[0,9 ; 1,9]	ns
Isced 4 : Enseignement post-secondaire non supérieur (lycée, Bac et BP)	1,30	[0,8 ; 2]	ns	1,70	[1,1 ; 2,7]	**
Isced 5 : Premier cycle de l'enseignement supérieur	0,96	[0,7 ; 1,3]	ns	0,88	[0,6 ; 1,3]	ns
Isced 6 : Deuxième cycle de l'enseignement supérieur	1,80	[1,1 ; 2,8]	**	2,11	[1,3 ; 3,4]	***
Pas de réponse au diplôme	1,89	[1,3 ; 2,9]	***	1,29	[0,8 ; 2]	ns
Isco-1 Membres de l'exécutif et des corps législatifs, hauts fonctionnaires des services publics, dirigeants et cadres de direction des entreprises						
Isco-2 Professions intellectuelles et scientifiques	0,68	[0,5 ; 1]	*	1,46	[1 ; 2,2]	*
Isco-3 Professions intermédiaires	1,04	[0,7 ; 1,5]	ns	1,76	[1,1 ; 2,7]	***
Isco-4 Employés de type administratif	4,09	[2,3 ; 7,2]	****	2,80	[1,6 ; 5]	****
Isco-5 Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché + Isco-0 Forces armées	4,06	[2,6 ; 6,3]	****	1,81	[1,1 ; 3]	**
Isco-6 Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche	1,03	[0,6 ; 1,7]	ns	2,28	[1,4 ; 3,8]	***
Isco-7 Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	0,83	[0,5 ; 1,3]	ns	1,63	[1 ; 2,7]	**
Isco-8 Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage						
Isco-9 Ouvriers et employés non qualifiés	1,63	[1,2 ; 2,3]	***	4,46	[3,1 ; 6,4]	****
Salariés	0,95	[0,3 ; 2,8]	ns	1,36	[0,6 ; 2,9]	ns
Indépendants, chefs d'entreprise	0,73	[0,5 ; 1,1]	ns	1,41	[0,9 ; 2,2]	ns
Aides familiaux non rémunéré						
Pas de réponse au statut	1,10	[0,7 ; 1,8]	ns	1,17	[0,7 ; 2]	ns
Actifs occupés	1,34	[0,9 ; 2]	ns	1,33	[0,9 ; 2,1]	ns
Chômeurs	1,40	[0,9 ; 2,1]	ns	0,68	[0,4 ; 1,1]	ns
Retraités	1,04	[0,5 ; 2,3]	ns	1,21	[0,5 ; 3]	ns
Autres inactifs			****			****
Pas de réponse à la situation vis-à-vis de l'emploi	0,89	[0,7 ; 1,1]	ns	0,86	[0,7 ; 1,1]	ns

En grisé, les référents

Si probabilité > 10 % → modalité non significative (ns)

Si 5 % < probabilité < 10 % → modalité significative (*)

Si 1 % < probabilité < 5 % → modalité significative (**)

Si 0,1 % < probabilité < 1 % → modalité significative (***)

Si probabilité < 0,1 % → modalité significative (****)

Lecture : Le positionnement dans ESeC est environ trois fois plus élevé chez les indépendants que chez les salariés.

Champ : Personnes en emploi ou ayant déjà travaillé, âgées de 18 ans ou plus.

Source : Module sur l'auto-identification associé au test du recensement, novembre 2007, Insee.

Tableau 1 : concordance, selon le diplôme, entre la classe d'EseC déclarée et celle issue de la codification

		ESeC chercheurs	ESeC grand public
Ensemble	Non-réponse	17	8
	Discordance	52	55
	Concordance	31	37
ISCED 0 et 1	Non-réponse	19	10
	Discordance	42	55
	Concordance	38	35
ISCED 2 et 3	Non-réponse	19	7
	Discordance	50	60
	Concordance	31	33
ISCED 4	Non-réponse	16	7
	Discordance	58	57
	Concordance	26	37
ISCED 5	Non-réponse	11	7
	Discordance	61	52
	Concordance	29	41
ISCED 6	Non-réponse	9	5
	Discordance	57	52
	Concordance	34	43

Champ : Personnes en emploi ou ayant déjà travaillé, âgées de 18 ans ou plus.

Source : Module sur l'auto-identification associé au test du recensement, novembre 2007, Insee.

Tableau 2 : concordance, selon la profession, entre la classe d'EseC déclarée et celle issue de la codification

			ESeC chercheurs	ESeC grand public
Ensemble		Non-réponse	17	8
		Discordance	52	55
		Concordance	31	37
CITP-1	Membres de l'exécutif et des corps législatifs, hauts fonctionnaires des services publics, dirigeants et cadres de direction des entreprises	Non-réponse	7	1
		Discordance	44	51
		Concordance	50	49
CITP-2	Professions intellectuelles et scientifiques	Non-réponse	12	6
		Discordance	56	45
		Concordance	32	49
CITP-3	Professions intermédiaires	Non-réponse	11	7
		Discordance	67	61
		Concordance	22	32
CITP-4	Employés de type administratif	Non-réponse	23	10
		Discordance	53	67
		Concordance	24	23
CITP-5 CITP-0	Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché Forces armées	Non-réponse	21	15
		Discordance	51	56
		Concordance	29	29
CITP-6	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche	Non-réponse	20	6
		Discordance	26	31
		Concordance	54	63
CITP-7	Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	Non-réponse	19	4
		Discordance	46	36
		Concordance	35	60
CITP-8	Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage	Non-réponse	17	5
		Discordance	50	68
		Concordance	33	27
CITP-9	Ouvriers et employés non qualifiés	Non-réponse	26	11
		Discordance	47	65
		Concordance	27	24

Champ : Personnes en emploi ou ayant déjà travaillé, âgées de 18 ans ou plus.

Source : Module sur l'auto-identification associé au test du recensement, novembre 2007, Insee.

Annexe 3 :
Comparaison du positionnement des enquêtés
dans le prototype EseC et dans la nomenclature nationale (PCS)

Tableau 3 : dans quel groupe social de la PCS les enquêtés classent-ils leur profession ?

Groupe social PCS déclaré par l'enquêté	Groupe social (PCS) issu de la codification									
	PCS-10	PCS-20	PCS-31	PCS-32	PCS-40	PCS-51	PCS-52	PCS-61	PCS-62	
PCS-10	87	0,4	1					0,3	1	3
PCS-20	1	79	35	2	3	2	4	4	2	9
PCS-31		7	25	19	4	2		1		4
PCS-32		2	30	66	23	5	1	1	0,3	14
PCS-40	2	2	7	8	24	10	4	3	2	10
PCS-51	2	4		3	32	57	38	25	10	29
PCS-52	2	1		0,3	2	12	29	7	12	9
PCS-61		2		1	5	6	10	48	36	13
PCS-62	3	0,4		0,3	0,1	1	8	10	33	6
Pas de réponse	4	2	2	2	5	5	6	2	3	4
Toutes les classes	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Lecture : 32 % des membres du groupe social PCS-40 déclarent être employés qualifiés.

Champ : Personnes en emploi ou ayant déjà travaillé, âgées de 18 ans ou plus.

Source : Module sur l'auto-identification associé au test du recensement, novembre 2007, Insee.

Tableau : concordance entre la catégorie sociale déclarée et celle issue de la codification : résultat des régressions logistiques selon le prototype ESeC ou la PCS

Effet	La déclaration de l'enquête concorde avec la codification selon le prototype ESeC			La déclaration de l'enquête concorde avec la codification en PCS		
	Odds ratio estimé	IC à 95 %	Significativité	Odds ratio estimé	IC à 95 %	Significativité
Constante			****			****
Version A - libellés destinés aux chercheurs						
Version B - libellés destinés au grand public	1,35	[1,2 ; 1,6]	****	0,94	[0,8 ; 1,1]	ns
ESeC-1 Chefs de grandes entreprises, cadres dirigeants et membres des professions libérales de niveau supérieur	0,84	[0,6 ; 1,1]	ns	1,72	[1,3 ; 2,2]	****
ESeC-2 Cadres dirigeants, membres des professions libérales de niveau inférieur, encadrants et techniciens de niveau supérieur						
ESeC-3 Professions intermédiaires	0,69	[0,5 ; 0,9]	***	1,64	[1,3 ; 2,1]	****
ESeC-4 Chefs de petites et moyennes entreprises (non agricoles)	5,33	[3,9 ; 7,4]	****	6,92	[4,9 ; 9,8]	****
ESeC-5 Chefs de petites et moyennes entreprises agricoles etc	7,90	[5 ; 12,5]	****	12,88	[7,4 ; 22,6]	****
ESeC-6 Encadrement de niveau inférieur et professions techniques de niveau inférieur	0,60	[0,5 ; 0,8]	****	0,76	[0,6 ; 1]	**
ESeC-7 Professions de niveau inférieur dans le commerce ou les services	1,25	[1 ; 1,6]	*	1,61	[1,2 ; 2,1]	****
ESeC-8 Professions de niveau inférieur dans le domaine technique	1,41	[1 ; 1,9]	**	1,95	[1,4 ; 2,6]	****
ESeC-9 Professions routinières	0,79	[0,6 ; 1]	**	0,99	[0,8 ; 1,2]	ns

Effet	La déclaration de l'enquête concorde avec la codification selon le prototype ESeC			La déclaration de l'enquête concorde avec la codification en PCS		
	Odds ratio estimé	IC à 95 %	Significativité	Odds ratio estimé	IC à 95 %	Significativité
Constante			****			****
Version A - libellés destinés aux chercheurs						
Version B - libellés destinés au grand public	1,35	[1,2 ; 1,6]	****	0,95	[0,8 ; 1,1]	ns
PCS-10 Agriculteurs exploitants	8,41	[5,2 ; 13,5]	****	21,54	[12 ; 38,5]	****
PCS-20 Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	4,75	[3,5 ; 6,4]	****	12,20	[8,7 ; 17,1]	****
PCS-31 Directeurs généraux, cadres dirigeants	0,96	[0,6 ; 1,6]	ns	1,05	[0,6 ; 1,7]	ns
PCS-32 Autres cadres et professions intellectuelles supérieures	1,54	[1,2 ; 2]	***	5,97	[4,5 ; 7,9]	****
PCS-40 Professions intermédiaires						
PCS-51 Employés qualifiés	0,65	[0,5 ; 0,8]	****	4,00	[3,2 ; 5]	****
PCS-52 Employés non qualifiés ou semi-qualifiés	0,90	[0,7 ; 1,1]	ns	1,30	[1 ; 1,7]	**
PCS-61 Ouvriers qualifiés	1,04	[0,8 ; 1,4]	ns	2,86	[2,2 ; 3,7]	****
PCS-62 Ouvriers non qualifiés ou semi-qualifiés	1,04	[0,8 ; 1,4]	ns	1,59	[1,2 ; 2,1]	***

En grisé, les modalités de référence,

si probabilité > 10 % → modalité non significative (ns), si 5 % < probabilité < 10 % → modalité significative (*),
si 1 % < probabilité < 5 % → modalité significative (**), si 0.1 % < probabilité < 1 % → modalité significative (***)
si probabilité < 0.1 % → modalité significative (****)

Champ : Personnes en emploi ou ayant déjà travaillé, âgées de 18 ans ou plus.

Source : Module sur l'auto-identification associé au test du recensement, novembre 2007, Insee.

Tableau : concordance entre la catégorie sociale déclarée et celle issue de la codification : résultat des régressions logistiques détaillées selon la PCS et ESeC

Effet	La déclaration de l'enquête concorde avec la codification selon le prototype ESeC			La déclaration de l'enquête concorde avec la codification en PCS		
	Odds ratio estimé	IC à 95 %	Significativité	Odds ratio estimé	IC à 95 %	Significativité
Constante			****			****
Version A - libellés destinés aux chercheurs						
Version B - libellés destinés au grand public	1,32	[1,1 ; 1,5]	****	0,95	[0,8 ; 1,1]	ns
Supervise	0,87	[0,7 ; 1]	*	0,93	[0,8 ; 1,1]	ns
Ne supervise pas						
Féminin						
Masculin	0,97	[0,8 ; 1,1]	ns	0,77	[0,7 ; 0,9]	***
18 à 34 ans	0,77	[0,6 ; 1]	**	0,84	[0,7 ; 1]	ns
35 à 49 ans						
50 à 59 ans	1,03	[0,8 ; 1,3]	ns	1,02	[0,8 ; 1,3]	ns
60 ans ou plus	0,97	[0,7 ; 1,3]	ns	0,71	[0,5 ; 1]	**
Nationalité française						
Nationalité française par acquisition	0,76	[0,5 ; 1,1]	ns	1,04	[0,7 ; 1,5]	ns
Nationalité étrangère	0,46	[0,3 ; 0,7]	***	1,10	[0,7 ; 1,7]	ns
Isced 0 et 1 : Enseignement primaire	0,91	[0,7 ; 1,2]	ns	0,71	[0,5 ; 0,9]	**
Isced 2 et 3 : Enseignement secondaire (collège, lycée professionnel, CAP et BEP)						
Isced 4 : Enseignement post-secondaire non supérieur (lycée, Bac et BP)	1,11	[0,9 ; 1,4]	ns	1,10	[0,9 ; 1,4]	ns
Isced 5 : Premier cycle de l'enseignement supérieur	1,38	[1,1 ; 1,8]	**	1,26	[1 ; 1,6]	*
Isced 6 : Deuxième cycle de l'enseignement supérieur	1,48	[1,1 ; 2]	**	1,19	[0,9 ; 1,6]	ns
Pas de réponse au diplôme	0,92	[0,7 ; 1,2]	ns	0,98	[0,8 ; 1,2]	ns
Isco-1 Membres de l'exécutif et des corps législatifs, hauts fonctionnaires des services publics, dirigeants et cadres de direction des entreprises	1,88	[1,4 ; 2,6]	****	6,50	[4,6 ; 9,1]	****
Isco-2 Professions intellectuelles et scientifiques	1,55	[1,1 ; 2,1]	***	2,38	[1,8 ; 3,2]	****
Isco-3 Professions intermédiaires						
Isco-4 Employés de type administratif	0,97	[0,7 ; 1,3]	ns	3,85	[2,9 ; 5]	****
Isco-5 Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché + Isco-0 Forces armées	1,29	[1 ; 1,7]	*	2,27	[1,7 ; 3]	****
Isco-6 Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche	3,28	[2,2 ; 4,9]	****	9,98	[6,5 ; 15,3]	****
Isco-7 Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	2,76	[2 ; 3,8]	****	4,31	[3,1 ; 5,9]	****
Isco-8 Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage	1,43	[1 ; 2]	**	2,53	[1,8 ; 3,5]	****
Isco-9 Ouvriers et employés non qualifiés	1,13	[0,8 ; 1,6]	ns	1,42	[1 ; 2]	**
Salariés						
Indépendants, chefs d'entreprise	2,62	[2,1 ; 3,3]	****	1,67	[1,3 ; 2,1]	****
Aides familiaux non rémunéré	1,00	[0,5 ; 1,8]	ns	1,19	[0,6 ; 2,2]	ns
Pas de réponse au statut	1,03	[0,8 ; 1,4]	ns	0,87	[0,6 ; 1,2]	ns
Actifs occupés						
Chômeurs	1,12	[0,8 ; 1,6]	ns	1,07	[0,8 ; 1,5]	ns
Retraités	1,28	[1 ; 1,7]	ns	1,32	[1 ; 1,8]	*
Autres inactifs	0,98	[0,7 ; 1,3]	ns	1,03	[0,8 ; 1,4]	ns
Pas de réponse à la situation vis-à-vis de l'emploi	1,04	[0,6 ; 1,9]	ns	1,03	[0,6 ; 1,8]	ns

Champ : Personnes en emploi ou ayant déjà travaillé, âgées de 18 ans ou plus.

Source : Module sur l'auto-identification associé au test du recensement, novembre 2007, Insee.

Tableau : concordance entre la catégorie sociale déclarée et celle issue de la codification : résultat des régressions logistiques détaillées selon la PCS et ESeC

Effet	La déclaration de l'enquête concorde avec la codification selon le prototype ESeC			La déclaration de l'enquête concorde avec la codification en PCS		
	Odds ratio estimé	IC à 95 %	Significativité	Odds ratio estimé	IC à 95 %	Significativité
Constante			****			****
Version A - libellés destinés aux chercheurs						
Version B - libellés destinés au grand public	1,32	[1,1 ; 1,5]	****	0,95	[0,8 ; 1,1]	ns
Supervise	0,87	[0,7 ; 1]	*	0,93	[0,8 ; 1,1]	ns
Ne supervise pas						
Féminin						
Masculin	0,97	[0,8 ; 1,1]	ns	0,77	[0,7 ; 0,9]	***
18 à 34 ans	0,77	[0,6 ; 1]	**	0,84	[0,7 ; 1]	ns
35 à 49 ans						
50 à 59 ans	1,03	[0,8 ; 1,3]	ns	1,02	[0,8 ; 1,3]	ns
60 ans ou plus	0,97	[0,7 ; 1,3]	ns	0,71	[0,5 ; 1]	**
Nationalité française						
Nationalité française par acquisition	0,76	[0,5 ; 1,1]	ns	1,04	[0,7 ; 1,5]	ns
Nationalité étrangère	0,46	[0,3 ; 0,7]	***	1,10	[0,7 ; 1,7]	ns
Isced 0 et 1 : Enseignement primaire	0,91	[0,7 ; 1,2]	ns	0,71	[0,5 ; 0,9]	**
Isced 2 et 3 : Enseignement secondaire (collège, lycée professionnel, CAP et BEP)						
Isced 4 : Enseignement post-secondaire non supérieur (lycée, Bac et BP)	1,11	[0,9 ; 1,4]	ns	1,10	[0,9 ; 1,4]	ns
Isced 5 : Premier cycle de l'enseignement supérieur	1,38	[1,1 ; 1,8]	**	1,26	[1 ; 1,6]	*
Isced 6 : Deuxième cycle de l'enseignement supérieur	1,48	[1,1 ; 2]	**	1,19	[0,9 ; 1,6]	ns
Pas de réponse au diplôme	0,92	[0,7 ; 1,2]	ns	0,98	[0,8 ; 1,2]	ns
Isco-1 Membres de l'exécutif et des corps législatifs, hauts fonctionnaires des services publics, dirigeants et cadres de direction des entreprises	1,88	[1,4 ; 2,6]	****	6,50	[4,6 ; 9,1]	****
Isco-2 Professions intellectuelles et scientifiques	1,55	[1,1 ; 2,1]	***	2,38	[1,8 ; 3,2]	****
Isco-3 Professions intermédiaires						
Isco-4 Employés de type administratif	0,97	[0,7 ; 1,3]	ns	3,85	[2,9 ; 5]	****
Isco-5 Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché + Isco-0 Forces armées	1,29	[1 ; 1,7]	*	2,27	[1,7 ; 3]	****
Isco-6 Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche	3,28	[2,2 ; 4,9]	****	9,98	[6,5 ; 15,3]	****
Isco-7 Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	2,76	[2 ; 3,8]	****	4,31	[3,1 ; 5,9]	****
Isco-8 Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage	1,43	[1 ; 2]	**	2,53	[1,8 ; 3,5]	****
Isco-9 Ouvriers et employés non qualifiés	1,13	[0,8 ; 1,6]	ns	1,42	[1 ; 2]	**
Salariés						
Indépendants, chefs d'entreprise	2,62	[2,1 ; 3,3]	****	1,67	[1,3 ; 2,1]	****
Aides familiaux non rémunéré	1,00	[0,5 ; 1,8]	ns	1,19	[0,6 ; 2,2]	ns
Pas de réponse au statut	1,03	[0,8 ; 1,4]	ns	0,87	[0,6 ; 1,2]	ns
Actifs occupés						
Chômeurs	1,12	[0,8 ; 1,6]	ns	1,07	[0,8 ; 1,5]	ns
Retraités	1,28	[1 ; 1,7]	ns	1,32	[1 ; 1,8]	*
Autres inactifs	0,98	[0,7 ; 1,3]	ns	1,03	[0,8 ; 1,4]	ns
Pas de réponse à la situation vis-à-vis de l'emploi	1,04	[0,6 ; 1,9]	ns	1,03	[0,6 ; 1,8]	ns

Lecture : Le positionnement dans ESeC est environ trois fois plus élevé chez les indépendants que chez les salariés.

Champ : Personnes en emploi ou ayant déjà travaillé, âgées de 18 ans ou plus.

Source : Module sur l'auto-identification associé au test du recensement, novembre 2007, Insee.

Tableau 4 : concordance, selon le diplôme, entre la classe d'EseC déclarée et celle issue de la codification

		EseC toutes dénominations confondues	PCS 9 positions
ISCED 0 et 1	Non-réponse	15	6
	Discordance	48	53
	Concordance	37	40
ISCED 2 et 3	Non-réponse	12	3
	Discordance	55	52
	Concordance	32	45
ISCED 4	Non-réponse	11	3
	Discordance	57	53
	Concordance	31	44
ISCED 5	Non-réponse	9	4
	Discordance	56	53
	Concordance	35	43
ISCED 6	Non-réponse	7	3
	Discordance	54	52
	Concordance	38	45
Ensemble	Non-réponse		
	Discordance		
	Concordance		

Champ : Personnes en emploi ou ayant déjà travaillé, âgées de 18 ans ou plus.

Source : Module sur l'auto-identification associé au test du recensement, novembre 2007, Insee.

Tableau 5 : concordance, selon la profession, entre la classe d'EseC déclarée et celle issue de la codification

		ESeC toutes dénominations confondues	PCS 9 positions
CITP-1	Non-réponse	4	1
	Discordance	47	30
	Concordance	49	69
CITP-2	Ne sait pas	9	4
	Discordance	50	51
	Concordance	41	45
CITP-3	Non-réponse	9	4
	Discordance	64	71
	Concordance	27	24
CITP-4	Non-réponse	17	4
	Discordance	60	42
	Concordance	23	54
CITP-5 et CITP-0	Non-réponse	18	5
	Discordance	54	55
	Concordance	29	40
CITP-6	Non-réponse	14	2
	Discordance	28	23
	Concordance	58	75
CITP-7	Non-réponse	11	3
	Discordance	41	44
	Concordance	48	54
CITP-8	Non-réponse	10	3
	Discordance	59	59
	Concordance	30	38
CITP-9	Non-réponse	18	6
	Discordance	57	65
	Concordance	25	29
Ensemble	Non-réponse		
	Discordance		
	Concordance		

Champ : Personnes en emploi ou ayant déjà travaillé, âgées de 18 ans ou plus.

Source : Module sur l'auto-identification associé au test du recensement, novembre 2007, Insee.

Tableau : répartition selon la profession et le positionnement dans la nomenclature des PCS et dans la version grand public d'ESeC

	Concordance ESeC grand public Concordance PCS	Discordance ESeC grand public Concordance PCS	Concordance ESeC grand public Discordance PCS	Discordance ESeC grand public Discordance PCS	Ensemble
CITP-1	14,3	10,0	4,5	4,0	7,6
CITP-2	12,7	10,5	20,5	9,4	12,1
CITP-3	7,2	10,3	25,4	23,6	17,5
CITP-4	10,7	22,3	4,9	12,8	13,2
CITP-5 et CITP-0	10,2	18,3	14,9	16,6	15,4
CITP-6	12,4	4,3	3,1	2,1	4,8
CITP-7	18,7	7,8	13,9	5,8	10,2
CITP-8	8,3	8,0	4,2	11,0	8,7
CITP-9	5,5	8,8	8,7	14,8	10,5
	100	100,3	100,1	100,1	100
Ensemble	20,4	22,5	16,2	40,8	100

Champ : Personnes en emploi ou ayant déjà travaillé, âgées de 18 ans ou plus.

Source : Module sur l'auto-identification associé au test du recensement, novembre 2007, Insee.

Tableau : positionnement dans la nomenclature des PCS et dans la version grand public d'ESeC, résultat de la régression multinomiale

Facteur explicatif	Facteur à expliquer	Coefficient estimé	Pr > ChiSq
Constante	Concordance dans la PCS et dans ESeC	-2,03	<.0001
	Concordance dans la PCS et discordance dans ESeC	-1,68	<.0001
	Discordance dans la PCS et concordance dans ESeC	-1,36	<.0001
	Discordance dans la PCS et dans ESeC		
Supervise	Concordance dans la PCS et dans ESeC	-0,08	0,6164
	Concordance dans la PCS et discordance dans ESeC	0,39	0,0052
	Discordance dans la PCS et concordance dans ESeC	0,16	0,3092
	Discordance dans la PCS et dans ESeC		
Ne supervise pas			
Féminin			
Masculin	Concordance dans la PCS et dans ESeC	-0,40	0,0124
	Concordance dans la PCS et discordance dans ESeC	-0,11	0,4712
	Discordance dans la PCS et concordance dans ESeC	0,02	0,8959
	Discordance dans la PCS et dans ESeC		
18 à 34 ans	Concordance dans la PCS et dans ESeC	-0,32	0,123
	Concordance dans la PCS et discordance dans ESeC	-0,45	0,0159
	Discordance dans la PCS et concordance dans ESeC	-0,48	0,0291
	Discordance dans la PCS et dans ESeC		
35 à 49 ans			
50 à 59 ans	Concordance dans la PCS et dans ESeC	-0,03	0,8871
	Concordance dans la PCS et discordance dans ESeC	-0,03	0,8914
	Discordance dans la PCS et concordance dans ESeC	0,05	0,8402
	Discordance dans la PCS et dans ESeC		
60 ans ou plus	Concordance dans la PCS et dans ESeC	-0,25	0,4213
	Concordance dans la PCS et discordance dans ESeC	-0,09	0,7405
	Discordance dans la PCS et concordance dans ESeC	0,27	0,3824
	Discordance dans la PCS et dans ESeC		
Isced 0 et 1 : Enseignement primaire	Concordance dans la PCS et dans ESeC	-0,58	0,0402
	Concordance dans la PCS et discordance dans ESeC	-0,35	0,1751
	Discordance dans la PCS et concordance dans ESeC	0,03	0,9209
	Discordance dans la PCS et dans ESeC		
Isced 2 et 3 : Enseignement secondaire (collège, lycée professionnel, CAP et BEP)			
Isced 4 : Enseignement post-secondaire non supérieur (lycée, Bac et BP)	Concordance dans la PCS et dans ESeC	0,29	0,181
	Concordance dans la PCS et discordance dans ESeC	0,33	0,0912
	Discordance dans la PCS et concordance dans ESeC	0,44	0,0567
	Discordance dans la PCS et dans ESeC		
Isced 5 : Premier cycle de l'enseignement supérieur	Concordance dans la PCS et dans ESeC	0,55	0,0313
	Concordance dans la PCS et discordance dans ESeC	0,41	0,074
	Discordance dans la PCS et concordance dans ESeC	0,77	0,0022
	Discordance dans la PCS et dans ESeC		
Isced 6 : Deuxième cycle de l'enseignement supérieur	Concordance dans la PCS et dans ESeC	0,51	0,0975
	Concordance dans la PCS et discordance dans ESeC	0,46	0,1131
	Discordance dans la PCS et concordance dans ESeC	0,49	0,1092
	Discordance dans la PCS et dans ESeC		
CITP-1 Membres de l'exécutif et des corps législatifs, hauts fonctionnaires des services publics, dirigeants et cadres de direction des entreprises	Concordance dans la PCS et dans ESeC	2,22	<.0001
	Concordance dans la PCS et discordance dans ESeC	1,85	<.0001
	Discordance dans la PCS et concordance dans ESeC	0,24	0,5404
	Discordance dans la PCS et dans ESeC		
CITP-2 Professions intellectuelles et scientifiques	Concordance dans la PCS et dans ESeC	1,29	<.0001
	Concordance dans la PCS et discordance dans ESeC	0,80	0,0063
	Discordance dans la PCS et concordance dans ESeC	0,63	0,016

	Discordance dans la PCS et dans ESeC		
CITP-3 Professions intermédiaires			
CITP-4 Employés de type administratif	Concordance dans la PCS et dans ESeC	1,21	<.0001
	Concordance dans la PCS et discordance dans ESeC	1,56	<.0001
	Discordance dans la PCS et concordance dans ESeC	-0,88	0,0078
	Discordance dans la PCS et dans ESeC		
CITP-5 Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché + CITP-0 Forces armées	Concordance dans la PCS et dans ESeC	0,95	0,0017
	Concordance dans la PCS et discordance dans ESeC	1,21	<.0001
	Discordance dans la PCS et concordance dans ESeC	0,16	0,5211
	Discordance dans la PCS et dans ESeC		
CITP-6 Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche	Concordance dans la PCS et dans ESeC	3,21	<.0001
	Concordance dans la PCS et discordance dans ESeC	2,11	<.0001
	Discordance dans la PCS et concordance dans ESeC	1,00	0,0386
	Discordance dans la PCS et dans ESeC		
CITP-7 Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	Concordance dans la PCS et dans ESeC	2,80	<.0001
	Concordance dans la PCS et discordance dans ESeC	1,48	<.0001
	Discordance dans la PCS et concordance dans ESeC	1,28	<.0001
	Discordance dans la PCS et dans ESeC		
CITP-8 Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage	Concordance dans la PCS et dans ESeC	1,48	<.0001
	Concordance dans la PCS et discordance dans ESeC	0,85	0,0046
	Discordance dans la PCS et concordance dans ESeC	-0,78	0,0332
	Discordance dans la PCS et dans ESeC		
CITP-9 Ouvriers et employés non qualifiés	Concordance dans la PCS et dans ESeC	0,57	0,1041
	Concordance dans la PCS et discordance dans ESeC	0,66	0,0212
	Discordance dans la PCS et concordance dans ESeC	-0,23	0,4368
	Discordance dans la PCS et dans ESeC		
Salariés			
Indépendants, chefs d'entreprise	Concordance dans la PCS et dans ESeC	0,80	0,0003
	Concordance dans la PCS et discordance dans ESeC	-0,42	0,1157
	Discordance dans la PCS et concordance dans ESeC	-0,48	0,0852
	Discordance dans la PCS et dans ESeC		
Aides familiaux non rémunérés	Concordance dans la PCS et dans ESeC	0,83	0,2447
	Concordance dans la PCS et discordance dans ESeC	0,50	0,5165
	Discordance dans la PCS et concordance dans ESeC	-1,05	0,3629
	Discordance dans la PCS et dans ESeC		

Champ : Personnes en emploi ou ayant déjà travaillé, âgées de 18 ans ou plus.

Source : Module sur l'auto-identification associé au test du recensement, novembre 2007, Insee.

Tableau : répartition selon la profession et le positionnement dans la nomenclature des PCS et dans la version chercheurs d'ESeC

	Concordance ESeC chercheurs	Discordance ESeC chercheurs	Concordance ESeC chercheurs	Discordance ESeC chercheurs	Ensemble
	Concordance PCS	Concordance PCS	Discordance PCS	Discordance PCS	
CITP-1	16,9	9,6	6,9	3,7	8,1
CITP-2	9,9	13,8	13,8	9,3	11,2
CITP-3	8,0	13,1	19,8	24,9	18,0
CITP-4	10,9	23,4	13,8	13,1	15,5
CITP-5 et CITP-0	12,5	12,7	13,8	16,1	14,2
CITP-6	16,0	5,7	1,4	2,8	5,8
CITP-7	13,1	9,2	6,9	8,4	9,3
CITP-8	6,1	5,9	11,5	8,4	7,7
CITP-9	6,7	6,6	12,0	13,5	10,2
	100,1	100	99,9	100,2	100
Ensemble	18,3	26,6	12,7	42,4	

Champ : Personnes en emploi ou ayant déjà travaillé, âgées de 18 ans ou plus.

Source : Module sur l'auto-identification associé au test du recensement, novembre 2007, Insee.

Tableau 5 : concordance, selon la profession, entre la classe d'EseC déclarée et celle issue de la codification

		ESeC toutes dénominations confondues	PCS 9 positions
CITP-1	Non-réponse	4	1
	Discordance	47	30
	Concordance	49	69
CITP-2	Ne sait pas	9	4
	Se trompe	50	51
	Se classe correctement	41	45
CITP-3	Non-réponse	9	4
	Discordance	64	71
	Concordance	27	24
CITP-4	Non-réponse	17	4
	Discordance	60	42
	Concordance	23	54
CITP-5 et CITP-0	Non-réponse	18	5
	Discordance	54	55
	Concordance	29	40
CITP-6	Non-réponse	14	2
	Discordance	28	23
	Concordance	58	75
CITP-7	Non-réponse	11	3
	Discordance	41	44
	Concordance	48	54
CITP-8	Non-réponse	10	3
	Discordance	59	59
	Concordance	30	38
CITP-9	Non-réponse	18	6
	Discordance	57	65
	Concordance	25	29
Ensemble	Non-réponse		
	Discordance		
	Concordance		

Champ : Personnes en emploi ou ayant déjà travaillé, âgées de 18 ans ou plus.

Source : Module sur l'auto-identification associé au test du recensement, novembre 2007, Insee.

PERTINENCE DE LA SUPERVISION COMME CRITÈRE CLASSANT

Loup WOLFF CREST-INSEE, Laboratoire de Sociologie Quantitative

Les nomenclatures socio-économiques peuvent dans certains cas s'appuyer sur l'existence de normes collectives pour alimenter leur élaboration. La réutilisation de telles normes dans un cadre statistique permet aux statisticiens de réintégrer dans leurs outils des catégories forgées par le terrain lui-même. C'est notamment le parti pris des Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS), qui font un usage intensif des normes fournies par les conventions collectives – élaborées, négociées et formalisées aux niveaux de chacune des branches de l'économie française.

Certains contextes ne permettent cependant pas l'usage de telles normes « extérieures » au système statistique. Les espaces internationaux – parce qu'ils ne sont que faiblement producteurs de normes – ne sont pas propices à la construction de ce type de nomenclature.

Lorsque de telles normes viennent à manquer, ou encore lorsque les statisticiens ne souhaitent pas s'appuyer sur ce type d'information, l'alternative est de se porter exclusivement sur des descripteurs « objectifs » des caractéristiques socio-économiques individuelles. Ce choix suppose ainsi de laisser de côté (soit par nécessité, soit par choix) les catégories construites par les individus eux-mêmes, pour travailler à la construction de catégories ad hoc, forgées par le statisticien, à partir des informations individuelles disponibles.

La plupart des travaux réalisés en matière de stratification sociale ou de catégorisation de l'espace social se servent intensivement du travail, comme le lieu dans lequel se forment les conditions de vie d'un point de vue plus général. Et dans cette perspective, le fait d'occuper une position hiérarchique est un indicateur souvent mis en avant (bien sûr, parmi d'autres : tel le statut de l'emploi, le type de profession, etc.). Le fait d'assumer des responsabilités hiérarchiques, de détenir une autorité sur d'autres salariés, de superviser devient donc un critère que l'on voudrait intégrer dans une nomenclature socio-économique.

Ainsi, le cadre théorique élaboré par John Goldthorpe, celui de l'« employment relationship », fait jouer un grand rôle à la supervision [Goldthorpe, McKnight, 2002]. Dans l'esprit de cet auteur, cette fonction, lorsqu'elle est attribuée à un salarié, est le signe sans équivoque d'un rapport salarial qui ne peut se borner à la simple signature d'un « labour contract » : l'employeur qui délègue une partie de ses prérogatives hiérarchiques installe avec les salariés dépositaires de son autorité une relation de confiance qui l'oblige à renoncer au contrôle total du travail. Dans cette perspective, les superviseurs, du fait même de leur fonction, et quel que soit leur niveau dans la hiérarchie, bénéficient nécessairement d'un degré d'autonomie supérieur.

En termes de stratification sociale, le critère de la supervision devient, dans ce schéma, particulièrement déterminant lorsque l'on s'intéresse aux postes les moins qualifiés. C'est en effet là que cette fonction prend tout son sens et permet de distinguer ces salariés (entretenant une relation particulière avec leur

employeur), des autres salariés en situation de pur « labour contract », sans autonomie, contrôlés en permanence et payés à la tâche. Dans les sphères de qualification supérieure, chez les « professionnels » notamment, la supervision est un attribut qui perd de son pouvoir distinctif : que l'on supervise ou non, on est d'emblée dans le « service relationship », un territoire salarial dans lequel la relation avec l'employeur est de fait une relation de confiance.

Monde : la supervision dans la rénovation de la CITP

Le Bureau International du Travail (BIT), dans le cadre de la rénovation de sa classification internationale type des professions (CITP), vient d'innover en introduisant cette notion de supervision dans la construction même de cet outil. La CITP rénovée (version '08') comprend ainsi six rubriques de « superviseurs ». La plupart des domaines d'activité sont couverts puisqu'on distinguera dorénavant les :

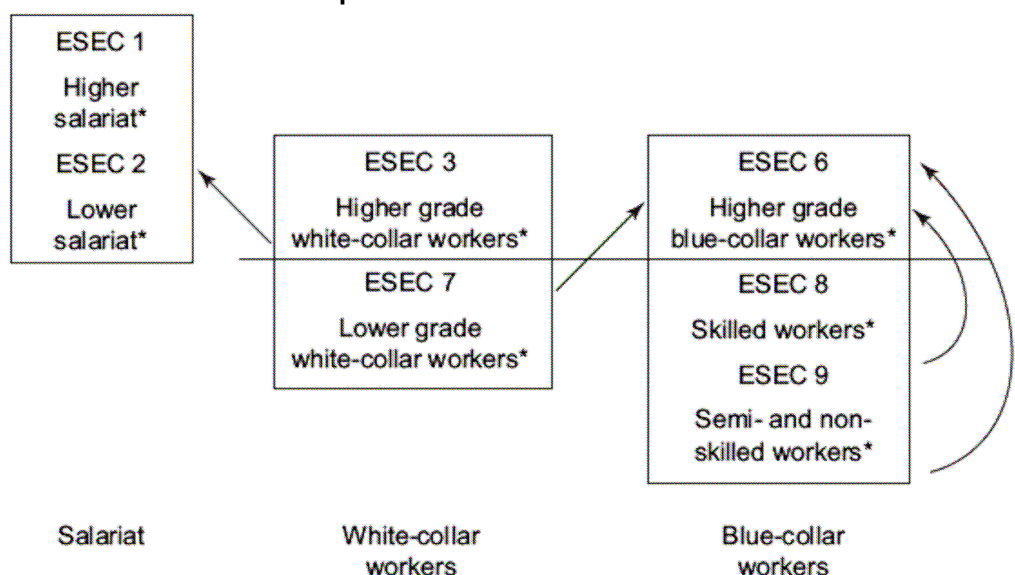
- superviseurs, mines (3121)
- superviseurs, industries manufacturières (3122)
- superviseurs, bâtiment (3123)
- superviseurs, travail de bureau (3341)
- intendants et superviseurs des services de nettoyage de bureaux, des hôtels et d'autres établissements (5151)
- superviseurs, magasins (5222)

Les superviseurs du domaine technique sont tous regroupés au niveau 3 de la classification où ils forment un sous groupe à part entière tandis que les superviseurs dans le domaine du nettoyage et travail administratif sont dispersés dans différents groupes de base et de ce fait ne sont visibles qu'au niveau 4 de la classification. Par ailleurs, plusieurs groupes de superviseurs n'ont pas semble-t-il de place attitrée dans la CITP-08 : ils exercent leurs activités dans des domaines aussi importants que les métiers qualifiés de l'artisanat, le magasinage, le tri, la maintenance ou la restauration.

Europe : la supervision dans ESeC

Avant la rénovation de la CITP, le prototype ESeC reprenait déjà le rôle que fait jouer J. Goldthorpe à la supervision pour découper l'espace social en groupes distincts. Schématiquement, la version d'ESeC délivrée dans l'« user guide » publié en 2006 [Harrison, Rose, 2006] se sert du code de la profession exercée (dans la version 3-digits de la nomenclature CITP-88), du statut de l'emploi (indépendant/salarié) et de la taille de l'établissement (plus ou moins de 10 salariés) pour dans une première étape classer les individus dans une grille hiérarchisée comprenant neuf groupes, de qualification croissante et distinguant petits patrons (ESeC 4 et 5), élite patronale et managériale (ESeC 1 et 2), « white collar workers » (ESeC 3 et 7) et « blue collar workers » (ESeC 6, 8 et 9). Dans une deuxième étape, les individus des classes inférieures, c'est-à-dire se positionnant « sous » la barre grise apparaissant sur le Graphique 1, ont une chance de se reclasser : s'ils déclarent assumer des fonctions de supervision, ils sont réalloués dans des groupes de niveau supérieur (Cf. flèches noires sur le graphique).

Graphique 1 – Reclassement des superviseurs dans ESeC



Origine des noms des classes (*): [Harrison, Rose, 2006].

Note: Nous n'avons pas fait figurer sur ce schéma les classes 4 et 5 d'ESeC qui correspondent aux chefs des entreprises de moins de 10 salariés (respectivement non agricoles et agricoles).

Les flèches matérialisent les reclassements effectués lors de la deuxième étape (la ligne grisée correspondant au niveau en dessous duquel il ne peut y avoir de superviseurs).

Le critère de supervision permet ainsi de reclasser certains individus, occupant un poste relativement peu qualifié, mais que leur employeur a malgré tout décider de distinguer par cette fonction. Cette simple opération n'est pas sans poser des questions au statisticien français. Si la notion de supervision est déjà assez largement utilisée dans le monde anglo-saxon pour classer les individus (Cf. notamment la nomenclature britannique NS-SEC), le système statistique français a beaucoup moins l'habitude de la mobiliser¹⁷. Pour cause, ce critère ne fait pas partie des quatorze dimensions qui servent à coder la nomenclature des professions française. La question de la supervision (« Avez-vous une ou plusieurs personnes sous vos ordres ou votre autorité ? ») figure dans de nombreuses enquêtes de l'Insee, mais a au mieux été mobilisée pour des investigations ponctuelles sur les structures hiérarchiques des entreprises, et jamais comme critère de lecture de l'espace social.

La notion est, de fait, beaucoup discutée en France : qu'est-ce que la supervision ? S'agit-il d'une tâche clairement définie dans la fiche de poste, et identifiable par la position occupée par le salarié dans l'organigramme de son entreprise ? Ou peut-il s'agir d'une notion moins objectivée, en relation avec ces formes d'autorité informelle que certains salariés ont sur d'autres, dues à une plus grande expérience, une meilleure compétence ? Hésitant sur la définition à donner à cette notion, les statisticiens doutent aussi de la réception des questions sensées identifier cette réalité auprès de leurs enquêtés. Que mesure-t-on avec les différentes formulations existantes sur la supervision ?

Le Bureau International du Travail a lui-même beaucoup débattu autour de cette notion de supervision et de la réception spontanée de ce concept parmi les répondants à une enquête statistique [Tortrat, 2008]. D'autres travaux européens, notamment en Allemagne, font état des mêmes interrogations. Ces travaux

¹⁷ La nomenclature française des Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS) sous-tend bien une notion de hiérarchie, qui explique notamment l'identification d'une classe de « professions intermédiaires » composée en grande partie de contremaîtres et d'agents de maîtrise – et dont la fonction principale est en principes liée aux tâches de supervision. Mais cette dimension hiérarchique n'est abordée qu'au travers des libellés de professions et des tâches que laissent deviner ces libellés, d'après ce que les conventions collectives en disent. Dans la PCS, la supervision n'est pas abordée au travers d'une question directe, tel que le prototype ESeC propose de le faire.

ont de plus pointé l'hétérogénéité dans les enquêtes européennes des formulations existantes et des instructions de collecte définissant ces fonctions [Bauer, Müller, Pollak, Weiss, Wirth, 2009]. C'est justement pour examiner de plus près ces questions, que l'Insee a adossé à un test du recensement un module interrogeant les tâches de supervision assumées par les enquêtés dans leur travail actuel, ou passé.

Ce chapitre se donne ainsi trois objectifs : mieux cerner les différentes tâches que recouvre le terme de supervision, identifier la valeur symbolique de ces différentes tâches et caractériser les formulations les plus à même de désigner ces tâches dans une enquête par questionnaires.

1. Différents types de superviseurs sur les lieux de travail

Rares sont les enquêtes qui interrogent avec suffisamment de luxe ce que font les salariés en matière de tâches hiérarchiques. Le module supervision a été conçu pour examiner cette question de manière plus approfondie, et permet de croiser les réponses des enquêtés. Nous voulons ici tirer le meilleur profit de la richesse de ce questionnaire et tester le sens donné aux réponses en les confrontant systématiquement les unes aux autres.

□ De nombreuses questions sur la supervision

Quelle que soit la version (A ou B), le questionnaire compte notamment deux questions concurrentes concernant la supervision :

Dans votre emploi principal, superviser le travail d'autres personnes fait-il partie de vos tâches ? (Oui / non)

Avez-vous une ou plusieurs personnes sous vos ordres ou votre autorité ? (Oui / non)

Il s'agit des deux formulations les plus fréquemment rencontrées dans les enquêtes européennes, et dont nous tenterons d'explicitier le sens en relation avec les autres questions présentes dans le module. Premier constat, ces deux questions n'apparaissent pas tout à fait redondantes, puisque les enquêtés n'y répondent pas de la même façon : la deuxième question est en effet une version plus restrictive de la première. Parmi les actifs occupés interrogés (et travaillant dans un établissement comptant au moins un salarié), 35% déclarent avoir une ou plusieurs personnes sous leurs ordres ou leur autorité. Les mêmes confirment quasi-systématiquement que superviser fait partie de leurs tâches. A ces derniers, s'ajoutent 8% des répondants n'ayant personne sous leurs ordres, mais supervisant tout de même. La première formulation, celle faisant appel au terme « superviser », obtient donc une adhésion plus large que la deuxième, utilisant les termes apparemment plus restrictifs d'« ordres » et d'« autorité ». Nous réexaminons plus tard ces différences à la lumière des pratiques hiérarchiques déclarées par les enquêtés.

Une troisième question interroge les responsabilités hiérarchiques dans une acceptation encore plus large : la grande majorité des enquêtés ayant répondu positivement à ces deux premières questions déclarent appartenir aux 62% des répondants s'estimant dans une position de premier plan ou intermédiaire :

Dans votre travail principal, diriez-vous que vous êtes plutôt... ? (Dans une position de premier plan / dans une position intermédiaire / dans une position d'exécution)

Le module supervision ne s'arrête pas à ces premiers constats, et permet d'aller plus loin en interrogeant les pratiques sous-tendant ces responsabilités présumées. En effet, lorsqu'un actif interrogé déclare encadrer ou superviser le travail d'une ou plusieurs personnes (i.e. lorsqu'il a répondu positivement à l'une

des deux premières questions, ou ne s'est pas déclaré « dans une position d'exécution »), il lui est demandé de décrire en quoi consiste cette influence, au travers de six questions :

Vous arrive-t-il (ou pourrait-il vous arriver) ...

A. de préciser [aux personnes encadrées ou supervisées] les tâches qu'elles doivent accomplir ?

B. de leur indiquer comment elles doivent s'y prendre pour réaliser leur travail ?

C. d'évaluer leurs résultats ?

D. de prendre des sanctions disciplinaires ?

E. d'augmenter leurs salaires, ou leurs primes ?

F. de définir les orientations principales (stratégiques) de l'entreprise ?

Si la réponse à l'une de ces questions est positive, il est systématiquement demandé à l'enquêté de dire s'il estime pouvoir prendre cette responsabilité seul, ou s'il doit le faire « en concertation avec [ses] collègues ou supérieurs ». Cette batterie de questions permet ainsi de décrire plus finement ce que les répondants entendent par « superviser », donner des « ordres », ou avoir une « autorité ».

□ *Une typologie des superviseurs*

Chaque formulation tente de capter une dimension de ce que peuvent être les responsabilités hiérarchiques. Les deux premières ont trait à l'influence que certains superviseurs exercent sur la définition même du travail tel qu'il se fait. Les trois suivantes concernent les ressources organisationnelles données à certains superviseurs pour exercer cette fonction. Enfin la dernière question, plus abstraite, se détache de la pure subordination pour interroger le pouvoir d'initiative détenu sur le destin de l'entreprise.

De fait, l'ordre dans lequel apparaissent ces questions correspond à une gradation de la fréquence des réponses positives : la tâche A (« préciser les tâches à accomplir ») est plus souvent déclarée que les suivantes, jusqu'à la tâche F (« définir les orientations stratégiques ») qui est beaucoup plus rarement mobilisée (Cf. Tableau 1).

Tableau 1 – Les tâches de supervision

	Non (1)	Oui, en concertation avec collègues ou supérieurs (2)	Oui, seul (3)
A. préciser les tâches à accomplir	55,8%	12,6%	31,6%
B. indiquer comment s'y prendre	58,3%	7,0%	34,7%
C. évaluer leurs résultats	67,2%	11,0%	21,8%
D. prendre des sanctions	84,8%	9,4%	5,8%
E. augmenter les salaires ou primes	88,7%	6,1%	5,1%
F. définir les orientations stratégiques	82,1%	12,3%	5,6%

*Champ: Actifs occupés (hors aides familiaux non rémunérés) dans les entreprises comptant au moins un salarié.
Source: Module supervision.*

Là aussi, les réponses ont tendance à être imbriquées, les réponses positives aux dernières questions impliquant souvent une réponse positive aux premières. Cette tendance n'est pas pour autant systématique et laisse deviner plusieurs configurations dans l'espace des responsabilités de supervision. Pour capter cette complexité (et la résumer), nous proposons une typologie qui dégagera les traits principaux dans les comportements de réponse des enquêtés.

Dans le champ des actifs occupés (salariés ou non), travaillant dans un établissement comptant au moins un salarié, nous distinguerons en effet cinq classes d'individus :

- Les **gouvernants** correspondent aux enquêtés qui ont répondu pouvoir décider seuls d'une sanction disciplinaire à l'égard de l'un de leurs subordonnés, d'une augmentation de salaire ou de prime ou des orientations stratégiques (en termes algorithmiques : $D=3$ ou $E=3$ ou $F=3$);
- Les **directeurs** décident seuls les tâches à accomplir, ainsi que la façon dont leurs subordonnés doivent s'y prendre, enfin ils évaluent seuls leurs subordonnés (*non gouvernant* et $A=3$ et $B=3$ et $C=3$);
- Les **chefs d'équipe** exercent l'une des six tâches listées, mais nécessairement en concertation avec leurs collègues ou leurs supérieurs, ils ont parfois la latitude de décider seuls les tâches à accomplir, la façon dont leurs subordonnés doivent s'y prendre ou d'évaluer leurs subordonnés – mais n'exercent jamais ces trois prérogatives des directeurs en même temps¹⁸ (*non gouvernant* et *non directeur* et $[A>1$ ou $B>1$ ou $C>1$ ou $D>1$ ou $E>1$ ou $F>1]$);
- Les **moniteurs** n'exercent aucune des six tâches listées, mais déclarent malgré tout avoir parfois à « organiser le travail d'autres personnes » ou « exercer un contrôle sur la qualité du travail d'autres personnes » (Cf. questions D3 et D4);
- Les **exécutants** forment le résidu des classes précédentes : ils s'agit des enquêtés qui n'ont déclaré aucune de tâche de supervision dans la description de leur travail.

Les noms donnés à ces cinq classes (gouvernants, directeurs, chefs d'équipe, moniteurs, exécutants) ne correspondent à aucune définition arrêtée dans la littérature, et sont proposés pour des raisons de commodité de lecture. Ils proviennent de l'interprétation des classes construites et tentent de rendre le mieux possible compte des spécificités des groupes observés. Une analyse des corrélations croisées entre les variables décrivant les tâches de supervision confirme la pertinence des regroupements proposés (Cf. Annexe 1).

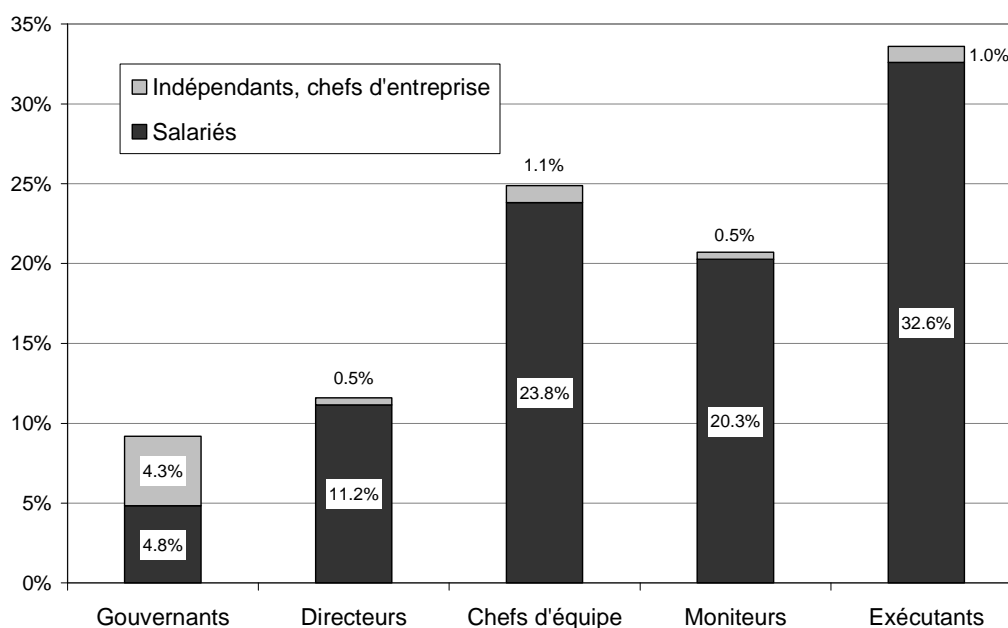
□ ***Une hiérarchie de superviseurs bien appréhendée par les groupes socioprofessionnels***

La classe des gouvernants regroupe une grande majorité des répondants non salariés (Cf. Graphique 2) : près de deux indépendants ou chefs d'entreprise sur trois sont classés dans ce premier groupe de superviseur. De façon assez intuitive, les salariés sont quant à eux beaucoup plus rarement gouvernants (un sur vingt seulement) et, lorsque c'est le cas, cela concerne des salariés de rang élevé dans les hiérarchies d'entreprise, ou encore des enseignants qui expriment le sentiment de « gérer » leurs élèves.

¹⁸ Lorsqu'on examine les réponses au module supervision, il apparaît que certains *chefs d'équipe* déclarent définir seuls les tâches ou la façon de s'y prendre ($A=3$ ou $B=3$). Ils sont en revanche rares à déclarer pouvoir évaluer seuls leurs subordonnés ($C=3$), ce qui semble être une prérogative quasi-exclusive des *directeurs*.

Les autres classes de supervision (*directeurs, chefs d'équipe et moniteurs*) concernent presque exclusivement les travailleurs salariés.

Graphique 2 – Statut des répondants selon la classe de superviseur



Lecture: Parmi les répondants du module supervision appartenant au champ ci-dessus, 4,8% sont des gouvernants salariés.

Champ: Actifs occupés (hors aides familiaux non rémunérés) dans les entreprises comptant au moins un salarié.

Source: Module supervision.

Enfin, il existe un lien assez net entre cette typologie de superviseurs et la nomenclature des catégories socio-professionnelles (PCS). Dans la classe des gouvernants, les agriculteurs exploitants, artisans, commerçants et chefs d'entreprise, voire les directeurs généraux et cadres dirigeants, sont sur-représentés (Cf. Tableau 2). Les directeurs regroupent spécifiquement des cadres de niveau inférieur aux précédents. Les quelques cadres restants, ainsi que les professions intermédiaires se classent parmi les chefs d'équipe. Les moniteurs sont constitués d'employés et d'ouvriers qualifiés. Enfin les exécutants comptent particulièrement beaucoup d'employés ou d'ouvriers non qualifiés et semi-qualifiés.

Tableau 2 – Lien entre les classes de superviseurs et la PCS

	Exécutants	Moniteurs	Chefs d'équipe	Directeurs	Gouvernants
Agriculteur exploitant	-31,7 (6,9)	-18,4 (9,0)	3,3 (13,3)	-7,4 (1,4)	54,2 (15,1)
Artisan, commerçant, chef d'entreprise	-31,6 (3,9)	-21,1 (4,4)	-10,6 (4,8)	-2,2 (3,5)	65,4 (6,9)
Directeur général, cadre dirigeant	-35,8 (3,5)	-21,6 (5,6)	-11,3 (6,0)	14,9 (7,9)	53,7 (10,1)
Autre cadre et profession intellectuelle supérieure	-20,8 (3,9)	-14,5 (3,4)	12,8 (3,9)	10,5 (3,3)	12,0 (2,4)
Profession intermédiaire	-13,0 (3,0)	-7,5 (3,3)	5,8 (3,1)	9,1 (2,3)	5,6 (1,4)
Employé qualifié			Ref=0		
Ouvrier qualifié	0,8 (4,3)	-9,5 (3,5)	2,9 (4,2)	5,1 (2,9)	0,6 (1,4)
Employé non qualifié ou semi-qualifié	15,8 (3,9)	-4,7 (3,9)	-11,5 (3,0)	0,5 (2,5)	-0,1 (1,1)
Ouvrier non qualifié ou semi-qualifié	11,8 (4,4)	-3,8 (4,3)	-2,7 (3,9)	-4,4 (1,7)	-0,8 (1,0)

Méthode: Les coefficients sont issus d'une régression logistique polytomique non ordonnée, dans laquelle les classes de superviseurs sont expliquées par la PCS, codée en neuf positions, ainsi que la taille des établissements (variable de contrôle, dont les résultats ne sont pas reportés ici). Les coefficients sont exprimés en « différences de probabilité » et les écart-types (entre parenthèses) sont calculés par bootstrap.

Lecture: Par rapport à celle d'un employé qualifié (« Ref »), la probabilité d'un ouvrier non qualifié ou semi-qualifiés d'appartenir à la classe des exécutants est supérieure de 12 points toutes choses égales par ailleurs.

Champ: Actifs occupés (hors aides familiaux non rémunérés) dans les entreprises comptant au moins un salarié.

Source: Module supervision.

Cet ordonnancement confirme que les différents types de responsabilités hiérarchiques identifiés ne sont pas distribués au hasard dans les organisations : les tâches les plus « nobles », celles qui concernent la stratégie de l'entreprise ou encore les politiques salariales, reviennent aux salariés les plus haut placés. Les tâches de supervision relevant de la surveillance des postes de travail sont quant à elles confiées à des cadres moyens *directeurs*, ou encore à des agents de maîtrise *chefs d'équipe* qui disposeront d'encre moins d'autonomie.

Ces résultats confirment que l'intuition goldthorpienne n'est pas infondée : l'attribution de tâches de supervision est bien le signe distinctif d'une position sociale supérieure dans l'entreprise. Et les différentes configurations de tâches de supervision observées se projettent de manière différenciée dans les hiérarchies d'entreprise. Si l'usage d'un tel critère dans une nomenclature socio-économique paraît donc pouvoir se justifier, il reste à définir le périmètre des tâches de supervision qui devra être captée dans une telle nomenclature : est-ce spécifiquement les *gouvernants* que nous voulons ainsi identifier, ou plus largement les *directeurs*, les *chefs d'équipe* ou encore les *moniteurs* ?

❑ *La nomenclature CITP-08 discrimine moins clairement les superviseurs*

La nomenclature des professions du BIT hiérarchise moins clairement ces classes de superviseurs (Cf. Tableau 3). Comme avec les PCS, Les *gouvernants* comptent significativement plus de *Directeurs*, *cadres*

de direction et gérants et plus de *Professions hautement qualifiées*. La classe des *moniteurs* est composée à la fois de *Professions intermédiaires*, d'*Employés de bureau*, d'*Employés du commerce et des services aux particuliers* et d'*Ouvriers qualifiés de l'industrie*. Entre ces deux classes de superviseurs, les *directeurs* et les *chefs d'équipe* peinent à se laisser caractériser dans la nomenclature CITP.

Tableau 3 – Lien entre les classes de superviseurs et la nomenclature CITP-08

	Exécutants	Moniteurs	Chefs d'équipe	Directeurs	Gouvernants
Forces armées	-13.8 (12.3)	-3.4 (7.3)	23.2 (12.3)	-3.1 (7.0)	-2.8 (6.0)
Directeurs, cadres de direction et gérants (<i>managers</i>)	-24.1 (4.8)	-4.6 (3.6)	0.8 (5.2)	2.6 (4.2)	25.3 (4.7)
Professions hautement qualifiées (<i>professionals</i>)	-9.8 (5.7)	3.3 (3.4)	1.6 (4.4)	-3.1 (3.8)	7.9 (2.7)
Professions intermédiaires	-8.6 (4.8)	8.2 (3.6)	1.1 (4.6)	-0.1 (3.5)	-0.6 (2.1)
Employés de bureau	4.7 (5.2)	14.6 (3.9)	-6.2 (4.4)	-8.7 (2.9)	-4.4 (2.2)
Employés du commerce et des services aux particuliers	-0.3 (5.7)	13.9 (3.7)	-5.2 (4.6)	-4.3 (3.4)	-4.1 (2.3)
Ouvriers Qualifiés de l'agriculture	5.0 (8.5)	5.6 (6.8)	-1.9 (7.7)	-15.6 (2.6)	6.9 (4.7)
Artisans et ouvriers de métier			Ref=0		
Ouvriers qualifiés de l'industrie	13.1 (5.5)	9.0 (4.5)	-10.9 (4.8)	-7.2 (3.1)	-4.0 (2.2)
Professions élémentaires	25.3 (5.8)	5.0 (3.9)	-15.4 (5.0)	-8.8 (3.2)	-6.0 (2.2)

Méthode: Les coefficients sont issus d'une régression logistique polytomique non ordonnée, dans laquelle les classes de superviseurs sont expliquées par la nomenclature CITP, codée en dix positions, ainsi que la taille des établissements (variable de contrôle, dont les résultats ne sont pas reportés ici). Les coefficients sont exprimés en « différences de probabilité » et les écart-types (entre parenthèses) sont calculés par bootstrap.

Champ: Actifs occupés (hors aides familiaux non rémunérés) dans les entreprises comptant au moins un salarié.

Source: Module supervision.

Ce lien plus lâche entre les classes de superviseurs et la nomenclature CITP s'explique très probablement par le plus grand poids du secteur d'activité dans la construction de cette dernière (par rapport aux PCS). Le facteur qui semble en effet le plus corrélé aux classes de superviseurs est bien la qualification du poste – caractéristique que les PCS mobilisent plus centralement que la CITP. Les fonctions de supervision apparaissent assez uniformément réparties qu'il s'agisse d'un travail de bureau, dans l'industrie, dans l'agriculture ou dans l'artisanat. Ce qui prédomine en France n'est donc pas le type d'activité, mais le niveau du poste : des employés et ouvriers, aux cadres et dirigeants d'entreprise.

Or, comme nous le rappelons en introduction de ce chapitre, le class-scheme goldthorpien, ainsi que la nomenclature ESeC ne se servent du critère de supervision que dans les régions justement les moins qualifiées de l'espace social : le fait d'assumer des responsabilités hiérarchiques ou non ne devient déterminant, en matière de classement, que pour les employés ou ouvriers que Harrison et Rose qualifient de « lower grade » (Cf. Graphique 1) – ou encore pour des « higher grade white collar workers » qui seront reclassés en « lower salariat » s'ils déclarent superviser. La plupart des répondants que nous avons identifiés comme *gouvernants* ou encore *directeurs* seront probablement de fait attribués – du fait de leur code de profession CITP – dans les classes supérieures de la nomenclature ESeC. La supervision devient

un critère actif lorsque le statisticien se met à classer des ouvriers et des employés – qui, selon s'ils encadrent ou non, pourront appartenir respectivement soit aux « higher grade workers » ou encore aux « lower grade workers ».

2. L'effet de la « supervision » dans la construction d'ESeC

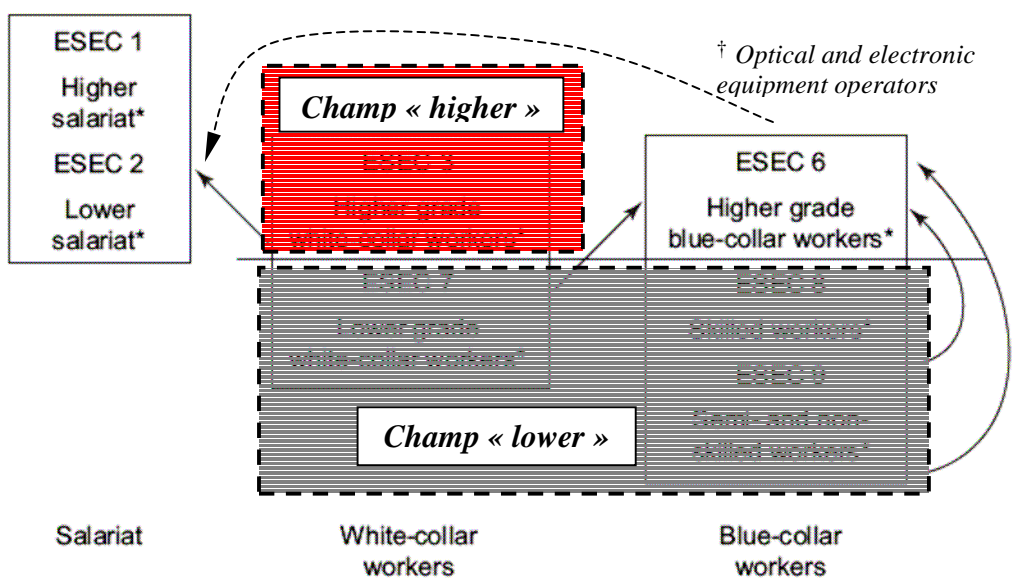
Nous nous intéressons ici spécifiquement au champ des ouvriers et employés pour lesquels – du point de vue d'ESeC – le fait de superviser ou non est un enjeu en matière de classification. En effet, comme nous l'avons rappelé en introduction, la procédure permettant de bâtir les classes ESeC peut être décomposée comme la succession de deux étapes :

- ✓ Etape « agrégation des professions » : En fonction de leur profession, du statut de leur emploi (indépendant ou salarié) et de la taille de leur établissement, les enquêtés sont affectés dans l'une des neuf classes qui formeront, à l'issue de la procédure, la classification ESeC ;
- ✓ Etape « supervision » : Certains enquêtés sont réalloués dans une classe de niveau supérieur, lorsqu'ils déclarent superviser.

Nous nous attacherons dans cette partie à décrire ce qui se passe entre les deux étapes de la procédure. L'étape « agrégation des professions » propose en effet une première partition de l'espace social et détermine les régions – mises en évidence dans le Graphique 3 – pour lesquelles le critère de la supervision devient classant.

Il s'agit d'une part des enquêtés dont la profession est identifiée par l'étape « agrégation des professions » comme appartenant à l'univers des « labour contracts », c'est-à-dire se projetant « sous » la barre grise (Cf. Graphique 1 et 3) matérialisant la frontière entre cet univers et le « service relationship » : lorsqu'ils ne supervisent pas, ces individus sont classés parmi les « semi- and non-skilled workers », les « skilled workers » ou les « lower grade white collar workers » (ESeC 9, 8 ou 7) – les superviseurs étant quant à eux réalloués lors de l'étape « supervision » parmi les « higher grade blue-collar workers » (ESeC 6). D'autre part, les « higher grade white collar workers » sont alternativement affectés lors de l'étape « supervision » dans la classe 3 d'ESeC lorsqu'ils n'encadrent pas, et dans la classe 2 (« lower salariat ») lorsqu'ils encadrent.

Graphique 3 – Les deux champs affectés par la variable « supervision » dans ESeC



Par commodité de lecture, nous qualifierons respectivement ces deux régions de champ « lower » et « higher ».

† Les opérateurs sur équipement optique et électronique (« *optical and electronic equipment operators* », code '313' dans la nomenclature CIP-88 à trois positions) bénéficient d'un traitement particulier : ils sont classés dans la classe ESeC 6 lorsqu'ils ne supervisent pas, et en 2 lorsqu'ils encadrent.

□ « *Lower* » et « *higher* » : mise en lumière des regroupements proposés lors de l'étape « *agrégation des professions* »

Les concepteurs d'ESeC proposent d'utiliser la nomenclature CITP afin de caractériser la profession exercée par les enquêtés¹⁹. Au moment de l'étape « *agrégation des professions* », ESeC se sert donc du code CITP-88 à trois chiffres – croisé avec le statut de l'emploi et la taille de l'établissement – afin de constituer les neuf classes de la première étape.

La seconde étape de la procédure ESeC (étape « *supervision* ») n'a pas le même effet sur tous ces groupes constitués :

- Quel que soit leur code CITP, les indépendants sont classés, selon la taille de leur établissement, dans les classes 1, 2, 4 ou 5 d'ESeC (respectivement « *higher* » et « *lower salariat* » et « *petit bourgeoisie or independents* » pour les deux dernières) ;
- Quant aux salariés, ils sont différemment touchés par le critère « *supervision* » (Cf. annexe 2 pour le détail des réaffectations) selon qu'ils appartiennent aux champs :
 - des « *lower* » : lorsqu'ils supervisent, ces derniers sont reclassés dans le groupe 6 d'ESeC (« *higher grade blue-collar workers* »), dont les effectifs comptent en grande majorité des transferts de ce type²⁰ ;
 - des « *higher* » : lorsqu'ils supervisent, ces individus rejoignent la classe 2 d'ESeC (« *lower salariat* »), comptant déjà des chefs de petites entreprise, des commerçants, des professions intellectuelles supérieures ;
 - des « *autres* » : ce champ résiduel regroupe des individus qui – dès la première phase de la procédure de construction d'ESeC – sont classés « au dessus » de la limite grise donnée dans le graphique 1. Il s'agit des enquêtés dont le code CITP attribué révèle – dans l'esprit de la nomenclature ESeC – un niveau de qualification supérieur. Pour ces individus, le critère de supervision ne joue pas²¹ : le type de subordination qui les lie à leur employeur est celle du « *service relationship* », et s'inscrit dans une relation de confiance réciproque. Dans ce cadre, le fait de superviser n'est plus en soi un critère électif.

Cette différence de traitement selon le champ sur lequel la procédure s'applique se justifie-t-elle du point de vue des tâches de supervision ? Le niveau d'un « *lower* » superviseur, destiné à rejoindre la classe 6 d'ESeC, est-il différent de celui d'un « *higher* » superviseur qui sera reclassé parmi le « *lower salariat* » (ESeC 2) ?

¹⁹ Au moment de l'écriture de l'ESeC User Guide, la version de la nomenclature utilisée pour la construction de la classification européenne est bien la CITP-88. Depuis, une nouvelle version est disponible (CITP-08) et doit être intégrée dans la procédure de codage d'ESeC. Cette nouvelle version changera sensiblement la donne, dans la mesure où l'une des innovations introduites est d'utiliser – là aussi – la supervision comme critère classant pour certaines professions.

²⁰ En effet, seuls les *safety and quality inspectors* (code '315' dans la CITP-88), les *precision, handicraft, craft printing and related workers* ('730') et les *precision workers in metal and related materials* ('731') sont d'emblée affectés dans la classe 6 d'ESeC dès la première étape de sa construction.

²¹ A l'exception comme nous le disions plus haut des « *optical and electronic equipment operators* ».

❑ **Les « lower » et « higher » ne se différencient pas du point de vue des tâches de supervision**

Selon leur champ d'appartenance, les enquêtés ne se projettent pas de la même façon dans les classes de superviseurs que nous avons construites. Premier constat : par rapport à la classe résiduelle « autres », les « lower » et « higher » comptent significativement moins de superviseurs (Cf. Tableau 4). Au sein des salariés pour lesquels le critère de supervision ne joue pas (champ « autres »), près de deux enquêtés sur trois sont soit *gouvernants*, *directeurs* ou *chefs d'équipe*. Ils sont presque moitié moins nombreux (en proportion) chez les « lower » et les « higher ».

Ces deux champs regroupant des professions relativement moins qualifiées, il n'est pas étonnant d'y retrouver moins de superviseurs que chez les « autres ». Plus surprenant, on n'observe aucune différence significative de ce point de vue entre « lower » et « higher ». Les tâches de supervision attribuées aux « higher », ainsi que la fréquence de ces attributions ressemblent beaucoup à celles qui reviennent aux « lower » : dans un champ comme dans l'autre, on trouve autant (c'est-à-dire *aussi peu*) de *gouvernants*, de *directeurs* et de *chefs d'équipe*.

La relative homogénéité de ces deux champs en matière de superviseurs est en soi un résultat : ces deux populations, différemment impactées par le critère de supervision au moment du classement dans ESeC, ne présentent pas de caractéristiques véritablement distinctes en matière de *tâches de supervision effectivement assumées*. Ce n'est donc pas la nature des tâches de supervision déléguées qui peut expliquer, dans ce cas, que l'un et l'autre champs soient différemment affectés par le critère de supervision. Les concepteurs d'ESeC n'ont justifié leur dispositif de classement qu'à partir d'arguments théoriques, issus de la littérature goldthorpienne. Ce sont ces mêmes arguments théoriques qui les ont conduits à distinguer lors de l'étape « agrégation des professions » les champs « lower » et « higher », et à les classer différemment selon qu'ils supervisent ou non. Un examen des tâches de supervision assumées ne permet cependant pas de dégager des arguments empiriques à l'appui d'une telle différenciation de traitement.

Tableau 4 – Types de superviseurs selon le champ

	Champs ...						Champ total
	« lower » % <i>Diff</i>	« higher » % <i>Diff</i>			« autres » % <i>Diff</i>		%
Gouvernant	3.0%	3.9%	2.1	(1.5)	9.7%	5.8	(1.5) 5.2%
Directeur	10.7%	8.0%	-1.9	(2.0)	17.0%	6.0	(1.9) 12.0%
Chef	21.9% <i>Ref</i>	22.8%	2.0	(3.1)	33.6%	11.1	(2.9) 25.7%
Moniteur	22.0%	25.8%	3.2	(2.7)	18.8%	-2.5	(2.7) 21.9%
Exécutant	42.4%	39.6%	-5.4	(3.7)	21.0%	-20.4	(2.7) 35.2%
	100.0%	100.0%			100.0%		100.0%

Méthodes : La première colonne (%) donne la part de superviseurs d'un certain type dans l'un des trois champs que la construction d'ESeC distingue. La deuxième colonne (« Diff ») correspond aux différences de probabilité qu'un répondant appartenant à l'un des trois champs (relativement aux « lower ») soit classé dans l'une des classes de la typologie des superviseurs. Ces différences de probabilité ont été estimées par une régression logistique polytomique non ordonnée, expliquant l'appartenance à l'une des classes de superviseurs par – outre le champ – l'âge, le sexe et la taille de l'établissement. Le chiffre donné entre parenthèses est un estimateur de l'écart-type de la différence de probabilité, obtenu par bootstrap.

Lecture : Près de 10% des enquêtés classés « autres » sont gouvernants. Toutes choses égales par ailleurs (i.e. en contrôlant du sexe, de l'âge et de la taille d'établissement), la probabilité qu'un enquêté appartenant au champ « autres » soit classé parmi les gouvernants, par rapport à celle d'un « lower », est supérieure de 6 points, et cette différence est significative au seuil de 5% (l'écart-type est de 1.5).

Champ: Salariés des entreprises comptant au moins un salarié.

Source: Module supervision.

□ *Des conditions de travail similaires*

Les superviseurs des champs « higher » et « lower » ne se distinguent pas même dans leur comportement de réponse aux questions portant sur leur conditions de travail. Ils ne sont qu'un peu plus de la moitié à déclarer être formellement investis des tâches de supervision dont ils s'acquittent : nombre d'entre eux supervisent sans que cette fonction ne soit reconnue dans l'organigramme de l'entreprise. Ce cas de figure est sensiblement plus rare dans le champ des « autres ».

Les superviseurs « higher » et « lower » revendiquent sensiblement moins de subordonnés que les « autres » (Cf. Tableau 5). Les différences observées entre médianes et moyennes témoignent par ailleurs d'une forte variabilité des effectifs subordonnés déclarés.

Tableau 5 – Nombre médian et moyen de subordonnés, selon le champ

	Champs...					
	« lower »		« higher »		« autres »	
	Med	Moy	Med	Moy	Med	Moy
Gouvernant	6	14	9	88	18	112
Directeur	4	19	4	10	3	40
Chef	1	5	1	7	4	19
Ensemble	2	10	3	17	4	40

Lecture: Les gouvernants du champ « lower » ont en moyenne 14 subordonnés (la médiane étant à 6).

Champ: Salariés des entreprises comptant au moins un salarié.

Source: Module supervision.

L'activité professionnelle des « higher » et des « lower » est souvent contraint par le collectif : ils travaillent plus souvent en équipe, leur rythme de travail est plus souvent « imposé par la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues ». Mais de ce point de vue aussi, les « higher » et « lower » se distinguent peu. Seule différence notable : les « lower » sont spécifiquement plus souvent astreints à devoir « appliquer strictement » des ordres et consignes et à suivre « des procédures ou des modes d'emploi ».

Ces quelques résultats empiriques permettent de mieux cerner ces ouvriers et employés qui déclarent superviser et sont donc reclassés dans des groupes ESeC de niveau supérieur : il s'agit d'encadrants de proximité dans les organisations, dont le travail – très contraint par des normes et consignes de production, et fortement dépendant du travail des autres – comprend une dimension relationnelle importante. Dans le cadre de ces relations nouées au travail, certaines peuvent – de manière formelle ou informelle – être interprétées comme relevant de la supervision, de l'autorité ou du contrôle.

Une des difficultés inhérentes à l'utilisation des déclarations de ces enquêtés sur leur travail est le faible degré d'objectivation de leurs fonctions de supervision – contrairement à des professions plus qualifiées dans lesquelles ce type de responsabilités est mieux formalisé. Le risque encouru est donc bien celui d'une relative instabilité dans le temps des réponses apportées par les mêmes enquêtés : ces réponses variables, fonction de l'humeur du moment, des perceptions spontanées, créent un « bruit » dans la classification ESeC qu'il sera difficile d'interpréter statistiquement [Brousse, Monso, Wolff, 2006].

Enfin, autre difficulté, l'examen empirique des questions aussi bien sur la supervision que sur les conditions de travail ne permettent pas de différencier les champs « lower » et « higher », qui sont pourtant destinés à ne pas être impactés de la même façon pour le critère supervision au moment de la deuxième phase de la construction d'ESeC. Si cette différence de traitement ne se justifie pas par les tâches de supervision

assumées, c'est probablement qu'une variable « inobservable » (la qualification ?) entre en jeu. Les concepteurs d'ESeC n'ont que peu argumenté ces choix méthodologiques : dans les documents disponibles, cette discussion reste évasive sur le plan théorique et quasi-inexistante sur le plan empirique.

3. « Autorité » ou « supervision » : quel vocable pour quels superviseurs ?

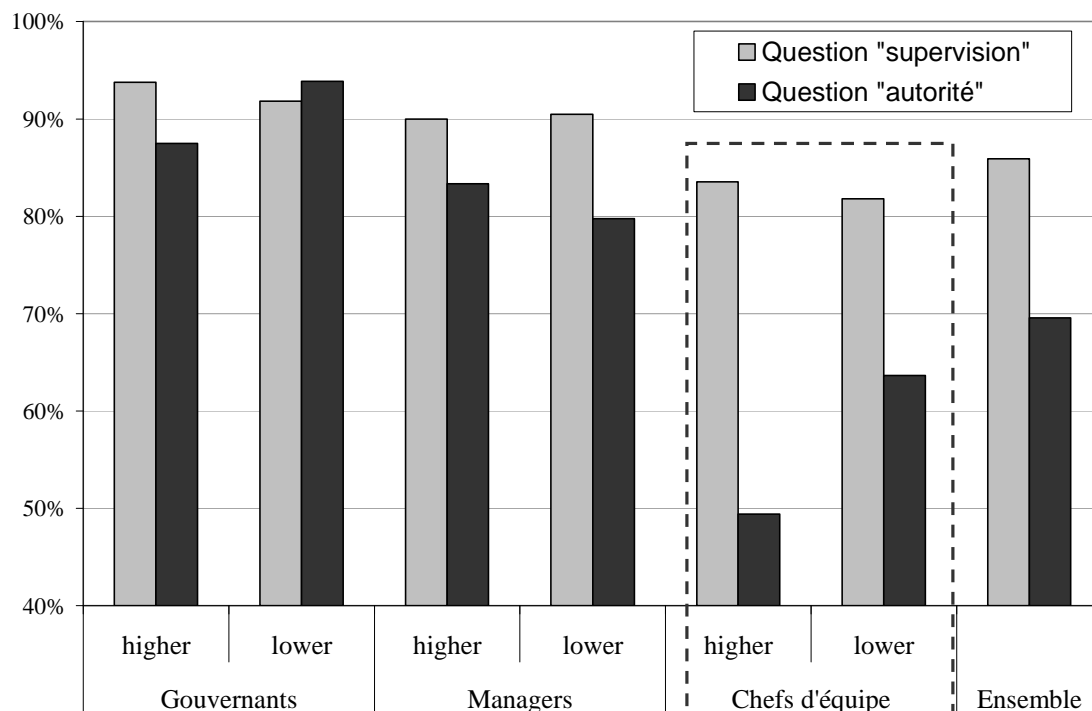
Nous proposons dans cette partie d'inverser le regard et d'étudier la propension des enquêtés à répondre positivement à l'une des questions disponibles sur la supervision. L'un des premiers constat que nous avons mis en avant avec le module supervision était la nature plus restrictive de la question utilisant les termes « autorité » et « ordres », par rapport à celle formulée avec le vocable de la « supervision ». Les enquêtés se reconnaissant dans la première question répondent souvent positivement à la deuxième, la réciproque étant fausse.

□ *Des « chefs d'équipe » qui se reconnaissent moins dans le vocable de l'« autorité »*

Les comportements de réponse à ces questions, lorsqu'ils sont déclinés par types de superviseurs et par champs, révèlent que c'est principalement dans la classe des chefs d'équipe qu'on ne réagit pas de la même manière à ces deux vocables. C'est en effet dans cette classe qu'un écart significatif apparaît entre ceux qui disent « superviser » et ceux – plus rares – qui estiment avoir « une ou plusieurs personnes sous [leurs] ordres ou [leur] autorité » (Cf. Graphique 4).

La première et la deuxième question ne cernent donc pas la même population de superviseurs, et la différence tient principalement aux chefs d'équipe, qui seront plus nombreux à rester hors du champ avec la deuxième formulation. Cette mise à l'écart est particulièrement importante pour les chefs d'équipe du champ « higher », qui apparaît particulièrement clivé par les vocables de la « supervision » et de l'« autorité ».

Graphique 4 – Taux de réponses positives à l'une des deux questions sur la supervision, selon le type de superviseur et le champ



Lecture: 94% des gouvernants appartenant au champ des « higher » déclarent « superviser le travail d'autres personnes ».

Rappels: Question « supervision » Dans votre emploi principal, superviser le travail d'autres personnes fait-il partie de vos tâches ? (Oui / non)

Question « autorité » Avez-vous une ou plusieurs personnes sous vos ordres ou votre autorité ? (Oui / non)

Champ: Gouvernants, directeurs et chefs d'équipe parmi les actifs occupés (hors aides familiaux non rémunérés) dans les entreprises comptant au moins un salarié.

Source: Module supervision.

Privilégier le vocable de l'« autorité » ou celui de la « supervision » dans la formulation de la question se traduit ainsi par des mesures sensiblement différentes : la première est plus restrictive que la seconde et a tendance à plus souvent rejeter les *chefs d'équipe*. C'est donc un enjeu incontournable pour une nomenclature socio-économique que de définir les termes avec lesquels la question de la supervision doit être abordée.

❑ *Un examen des différentes formulations proposées dans la littérature grise*

De fait, la littérature grise sur les nomenclatures propose plusieurs définitions, que nous examinons ici à la lumière des classes de superviseurs construites :

- Définition ESeC [Harrison, Rose, 2006] : Pour les concepteurs d'ESeC, un superviseur se doit de « superviser »²² le travail de trois subordonnés au moins ;
- Définition Eurostat [Eurostat, 2008] : Les documents européens à l'appui des Enquêtes Emploi conseillent aux statisticiens nationaux de définir les superviseurs comme des travailleurs formellement investi d'un mandat de superviseur ;

²² Nous utiliserons la formulation de la question qui s'appuie sur la traduction littérale du terme anglais, plutôt que sur l'autre formulation disponible dans le module et usant des termes « autorité » et « ordre ».

- Définition BIT : Privilégiant une définition plutôt restreinte de la catégorie de superviseurs, la logique du BIT est de faire apparaître des superviseurs d'abord dans les métiers administratifs et industriels (Cf. Introduction). Dans les métiers artisanaux, seuls ceux du bâtiment et de l'extraction minière alimentent les rubriques de superviseurs. Enfin, cette institution incite à ne retenir comme superviseurs que les individus dont la supervision est la tâche principale ;
- Définition « autorité » : Enfin, puisque le module supervision le permet, et que les trois définitions précédents s'appuieront exclusivement sur la question usant du vocable de la « supervision »²³, nous proposons une formulation alternative utilisant le terme de l'« autorité »²⁴.

La richesse du module supervision permet de construire les variables correspondant à ces quatre définitions.

Tableau 6 – Différentes définitions de la population des superviseurs

	BIT	Eurostat	ESeC	Autorité
Ensemble	7.2	30.5	19.4	34.9
Classes de superviseurs				
Gouvernant	19.6	90.8	56.4	93.3
Manager	18.5	70.4	50.0	79.6
Chef	11.8	53.2	33.5	64.3
Moniteur	0.8	2.5	0.3	2.2
Executant	0.5	0.7	0.2	1.8
CITP-08 (1-digit)				
Forces armées	0.0	57.1	28.6	66.7
Directeurs, cadres de direction et gérants	22.7	67.4	50.0	78.8
Professions hautement qualifiées	0.0	44.5	29.8	44.0
Professions intermédiaires	5.7	35.0	22.5	37.8
Employés de bureau	12.1	14.4	8.2	16.3
Employés du commerce et des services aux particuliers	7.3	22.3	11.6	29.2
Ouvriers Qualifiés de l'agriculture	0.0	37.0	15.2	43.5
Artisans et ouvriers de métier	6.8	35.6	22.7	47.2
Ouvriers qualifiés de l'industrie	12.7	21.6	14.2	20.9
Professions élémentaires	0.0	8.1	5.4	12.9

*Champ: Actifs occupés (hors aides familiaux non rémunérés) dans les entreprises comptant au moins un salarié.
Source: Module supervision.*

Les définitions Eurostat et « autorité » des superviseurs présentent des profils très proches du point de vue de la distribution de cette population tant dans nos classes de superviseurs que dans le niveau 1 de la CITP-08. C'est la définition ESeC qui semble le plus s'éloigner des deux autres, et qui montre la plus faible corrélation avec les classes de superviseurs. Cela s'explique probablement par le fait que le nombre de subordonnés est un indicateur imparfait du « niveau » des superviseurs : des encadrants de « proximité » peuvent en effet être amenés à superviser des équipes nombreuse, alors que des gouvernants haut placés dans les hiérarchies d'entreprise ne peuvent encadrer qu'un faible nombre de collaborateurs (ces derniers encadrants à leur tour d'autres équipes).

²³ Pour mémoire : « Dans votre emploi principal, superviser le travail d'autres personnes fait-il partie de vos tâches ? »

²⁴ « Avez-vous une ou plusieurs personnes sous vos ordres ou votre autorité ? »

Enfin, la définition BIT de la supervision reste la plus restrictive. Notamment parce qu'elle est conditionnée au fait que la supervision soit déclarée comme la « tâche principale » du répondant. Mais aussi – et surtout – parce qu'elle se limite à certains métiers administratifs et industriels. Finalement, seuls 7.2% des répondants sont classés comme des superviseurs au sens de la définition BIT. Cela ne concerne qu'un gouverneur ou manager sur cinq. Ils sont un sur dix parmi les chefs d'équipe, et quasiment inexistant chez les moniteurs ou les exécutants.

Conclusion

L'examen des tâches de supervision assumées montre une hétérogénéité de ces pratiques et révèle différents niveaux de superviseurs. De cette hétérogénéité découle une forte sensibilité des réponses à la question de la supervision selon sa formulation et les termes utilisés. La supervision n'apparaît ainsi pas comme ce critère objectif et facilement objectivable sur lequel une nomenclature socio-économique pourrait s'appuyer. Il s'agit plutôt d'une caractéristique de travail sujette à des interprétations différenciées sur le terrain et recoupant des pratiques potentiellement éloignées.

Le soin apporté à la formulation d'une telle question devient donc primordial. Il reste donc à définir le vocable sur lequel il faudra s'appuyer pour la formulation de cette question et les caractéristiques annexes qu'il faudra prendre en considération : supervision comme « tâche principale » ? reconnue « formellement » ? avec plus de trois subordonnés ?

La situation actuelle est plutôt à une hétérogénéité des pratiques statistiques et des recommandations dans ce domaine. La rénovation de la CIP et la proposition d'une nomenclature européenne (ESeC) usant de cette notion de supervision fournissent une excellente occasion de revenir sur cette problématique.

Bibliographie

Bauer G., Müller W., Pollak R., Weiss F., Wirth H. (2009), "On the comparative measurement of supervisory status using the examples of the ESS and the EU-LFS" in [Pfau-Effinger, 2009].

Brousse C. (2009), « ESeC, le projet européen de classification socio-économique », *Courrier des Statistiques* n° 125, Insee.

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

Elias P., Birch M. (2005), « The Review of ISCO 88: A European perspective », ISER, University of Warwick.

Eurostat (2008), Labour Force Survey – Revised explanatory notes (to be applied from 2008Q1 onwards).

Goldthorpe J.-H. (2000), *On Sociology, Numbers, Narratives and the Integration of Research and Theory*, Oxford University Press.

Goldthorpe J.-H., McKnight A. (2002), *The Economic Basis of Social Class*, Oxford, Nuffield College.

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

Harrison E., Rose D. (2006), « The European Socio-economic Classification (ESeC) – Draft User Guide », Université d'Essex.

Pfau-Effinger B. (2009), *International vergleichende Sozialforschung: Ansätze und Messkonzepte unter den Bedingungen der Globalisierung*, Verl. für Sozialwiss., Wiesbaden.

Rose D. (1997), *Constructing Classes – Towards a New Social Classification for the UK*. Swindon, ONS/ESCR.

Rose D., Elias P., Pevalin D.J. (avec Martin J.) (2001), « Towards a European Socio-economic Classification – Final Report to Eurostat of the Expert Group », London and Colchester, ONS and ISER, University of Essex.

Tortierat J. (2009), « La révision 2008 de la Classification Internationale Type des Professions dans l'Union européenne », *Courrier des Statistiques*, n° 125, Insee.

Volkoff S. (1987), « L'encadrement : de la catégorie statistique à la fonction exercée », *Economie et Statistiques*, n°204, pp. 30-41.

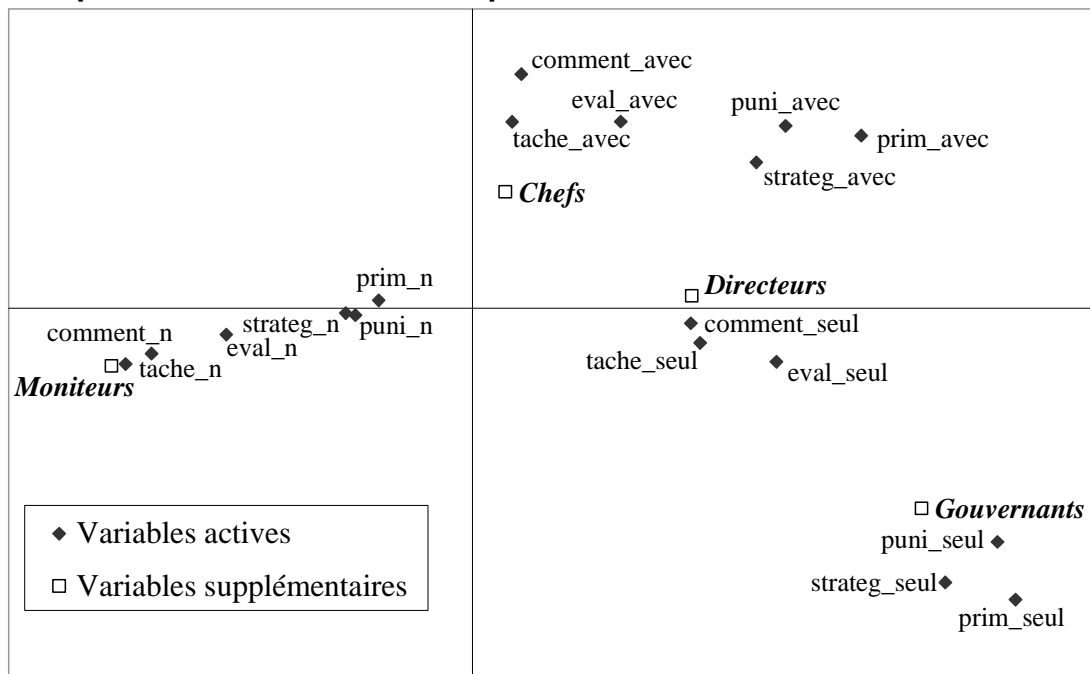
Wolff L. (2005), « Transformations de l'intermédiation hiérarchique », Centre d'Etudes de l'Emploi, *Rapport de Recherche* n°29, novembre 2005.

Annexe 1

Une analyse des correspondances multiples (ACM) sur l'ensemble du champ des actifs occupés dans des établissements d'au moins un salarié, à l'exclusion des exécutants, permet de visualiser les quatre classes de superviseurs proposées.

En effet, les corrélations entre les variables de supervision s'organisent grossièrement autour de quatre points d'accumulation. Elles révèlent d'une part la spécificité des répondants n'assumant aucune de ces responsabilités (à gauche du graphique), auxquels elles opposent les superviseurs pouvant agir seuls en matière d'augmentation salariale, de sanctions et de stratégie d'entreprise (à l'extrême droite). Entre ces deux pôles, deux autres regroupements : les superviseurs qui ne disposent pas de l'autonomie suffisante pour agir seuls (en haut) et ceux qui ont des marges d'autonomie, mais seulement pour ce qui concerne la définition des postes de travail de leurs subordonnés (près de l'axe horizontal, à droite).

**Graphique – Premier plan factoriel d'une ACM
prenant les variables de supervision comme variables actives**



Lecture: Pour chacune des six variables de supervision (dans l'ordre du Tableau 1: « tache », « comment », « eval », « puni », « prim », « strateg »), les trois modalités possibles (« Oui, seul », « Oui, en concertation », « Non ») sont codées respectivement « _seul », « _avec » et « _n ».

Champ: Actifs occupés dans les entreprises comptant au moins un salarié, à l'exclusion des exécutants.

Source: Module supervision.

La projection, en variable supplémentaire, de notre typologie coïncide bien avec cette organisation de l'espace dans le premier plan factoriel.

Annexe 2

Regroupement des salariés selon leur profession lors de la première étape de la procédure ESeC

Code CITP -88	Champ « higher » → Les superviseurs seront reclassés dans la classe 2 d'EseC	Champ « lower » → Les superviseurs seront reclassés dans la classe 6 d'EseC	Champ « autres » → Le critère « supervision » n'est pas déterminant
0	011 Armed forces (other ranks)		010 Armed forces (officers)
1			100 Legislators, senior officials and managers 110 Legislators and senior officials 111 Legislators and senior government officials 114 Senior officials of special interest organisations 120 Other corporate managers 121 Directors and chief executives 122 Production and operations managers 123 Other specialist managers 130 Managers of small enterprises nes 131 Managers of small enterprises
2			200 Professionals 210 Phys, math, engin science professionals 211 Physicists, chemists and related professionals 212 Mathematicians, statisticians and related professionals 213 Computing professionals 214 Architects, engineers and related professionals 223 Nursing and midwifery professionals 230 Teaching Professionals 231 College, university and HE teaching professionals 232 Secondary education teaching professionals 233 Primary and pre-primary education teaching professionals 234 Special education teaching professionals 235 Other teaching professionals 240 Other professionals 241 Business professionals 242 Legal professionals 243 Archivists, librarians and related information professionals 244 Social science and related professionals 245 Writers and creative performing artists 246 Religious professionals 247 Public service administrative professionals
3	300 Technicians and associate professionals 330 Teaching associate professionals 331 Primary education teaching associate professionals 332 Pre-primary education teaching associate professionals 333 Special education teaching associate professionals 340 Other associate professionals 341 Finance and sales associate professionals 343 Administrative associate professionals 346 Social work associate professionals		310 Physical, engineering & science ass professionals 311 Physical and engineering science technicians 312 Computer associate professionals 314 Ship and aircraft controllers and technicians 315 Safety and quality inspectors 320 Life science and health associate professionals 321 Life science technicians and related associate professionals 322 Health associate professionals (exc. Nursing) 323 Nursing and midwifery associate

	347 Artistic, entertainment and sports associate professionals		professionals 334 Other teaching associate professionals 342 Business service agents and trade brokers 344 Customs, tax and related government associate professionals 345 Police inspectors and detectives 348 Religious associate professionals
4	400 General Clerks 410 Office Clerks 411 Secretaries and keyboard operators 412 Numerical clerks 419 Other office clerks 420 Customer services clerks	413 Material-recording and transport clerks 421 Cashiers, tellers and related clerks 422 Client information clerks 414 Library, mail and related clerks	
5		512 Housekeeping and restaurant services workers 513 Personal care and related workers 514 Other personal services workers 516 Protective service workers 520 Models, salespersons and demonstrators 522 Shop, stall and market salespersons and demonstrators	500 Service, shop, market sales workers 510 Personal and protective service workers 511 Travel attendant and related workers 521 Fashion and other models
6		600 Agricultural and fisheries workers 610 Skilled agriculture and fisheries workers 611 Market gardeners and crop growers 612 Animal producers and related workers 613 Crop and animal producers 614 Forestry and related workers 615 Fishery workers, hunters and trappers	621 Subsistence agriculture and fishing workers
7		700 Craft and related workers 710 Extraction and building trades workers 711 Miners, shotfirers, stonecutters, carvers 712 Building frame and related trades workers 713 Building finishers and related trades workers 714 Painters, building structure cleaners and related trades 720 Metal, machinery and related trades 721 Metal moulders, welders, sheet-metal workers etc 722 Blacksmiths, tool makers and related trades 723 Machinery mechanics and fitters 724 Electrical and electronic equipment mechanics and fitters 732 Potters, glass makers and related trades 733 Handicraft workers in wood, textile, leather and related materials 734 Craft printing and related trades workers 740 Other craft and related workers 741 Food processing and related trades workers 742 Wood treaters, cabinet makers and related trades 743 Textile, garment and related trades 744 Pelt, leather and shoemaking trades	730 Precision, handicraft, craft printing and related workers 731 Precision workers in metal and related materials
8		800 Plant and machine operators and assemblers 810 Stationary plant and related operators 811 Mining and mineral-processing plant operators 812 Metal-processing plant operators 813 Glass, ceramics and related plant operators	

		814 Wood-processing and papermaking plant operators 815 Chemical-processing plant operators 816 Power production and related plant operators 817 Industrial robot operators 820 Machine operators and assemblers 821 Metal and mineral products machine operators 822 Chemical products machine operators 823 Rubber and plastic products machine operators 824 Wood products machine operators 825 Printing, binding and paper products machine operators 826 Textile, fur and leather products machine operators 827 Food and related products machine operators 828 Assemblers 829 Other machine operators nec 830 Drivers and mobile plant operators 831 Locomotive engine drivers and related workers 832 Motor vehicle drivers 833 Agricultural and other mobile plant operators 834 Ships deck crews	
9		900 Elementary occupations general 910 Sales and services elementary occupations 911 Street vendors and related workers 912 Shoe cleaning and other street services elementary occupations 913 Domestic and related helpers, cleaners and launderers 914 Building caretakers, window and related cleaners 915 Messengers, porters, doorkeepers and related workers 916 Garbage collectors 920 Agricultural, fishery and related labourers 921 Agricultural, fishery and related labourers 930 Labourers in mining, construction, manufacturing, transport 931 Mining and construction labourers 932 Manufacturing labourers 933 Transport labourers and freight handlers	