

# Catégorisation statistique et harmonisation européenne : l'exemple des catégories socioprofessionnelles

## Annick KIEFFER

Ingénieur de recherche à l'Institut de Recherche sur les Sociétés Contemporaine (IRESCO-CNRS), Annick KIEFFER est responsable du séminaire sur la construction des nomenclatures harmonisées au niveau européen dans le cadre du programme du CNRS *Identités en question*. Elle conduit également des recherches sur la démocratisation de l'enseignement en France avec Marie DURU, Institut de recherche sur l'éducation (IREDU), Université de Dijon.

Les programmes de recherche de comparaisons internationales, dès lors qu'ils mobilisent des données quantitatives, supposent la production de données comparables. Le chercheur peut s'appuyer sur des agrégats fournis par les organismes statistiques internationaux ou effectuer lui-même ce travail d'harmonisation. Dans les deux cas, cette opération implique des procédures spécifiques à partir des données issues des institutions statistiques nationales. La simple lecture des chiffres fournis sur un pays donné - et a fortiori leur interprétation - est ardue si l'on ne possède pas par ailleurs une connaissance du pays permettant de donner du sens aux termes qui y sont utilisés pour nommer et décrire. Un travail d'explicitation des notions et des catégories en usage, de leur mode de construction et de leur champ sémantique est donc un préalable nécessaire pour lire et interpréter les données ou pour leur faire subir un traitement particulier à des fins de comparaison.

Ce travail de standardisation des notions et des concepts vise à constituer des « espaces de commune mesure », et à créer des « équivalents universels » (Desrosières, 1998), c'est-à-dire dans le cas des statistiques sociales d'un langage commun nécessaire à toute mise en comparaison (Grais, 1999). On ne saurait oublier toutefois que ce langage commun est un masque qui recouvre des notions indigènes reflétant des réalités, des conventions sociales, politique, juridiques qui diffèrent et parfois divergent selon les pays. Les historiens de la statistique se sont attachés à montrer le

caractère historiquement et géographiquement situés de ces opérations de construction de l'objet (Topalov, 2000) que la divergence de vocabulaire révèle (ex. seuil de pauvreté dans les pays anglo-saxons, exclusion en France, Hacking, 2000). On assiste ainsi à la diffusion d'un « volapük » international (J-C. Barbier, 2000), d'une langue qui n'est plus de l'anglais, qui donne l'illusion que les mots veulent dire la même chose partout et pour tous. Pourtant toute comparaison doit nécessairement recourir à des mots communs, qui correspondent à des niveaux plus vastes d'objectivation et qu'il est nécessaire d'explicitier.

Cette question de l'harmonisation est abordée ici à partir de l'examen des nomenclatures socioprofessionnelles dans deux pays européens, la France et la Grande-Bretagne et de la politique menée au niveau européen par Eurostat en vue de produire une nomenclature socio-économique harmonisée.

## EN FRANCE, LA SUPRÉMATIE DE LA NOMENCLATURE DES PROFESSIONS CATÉGORIES SOCIALES

Le système français de classification socioprofessionnelle renvoie à la tradition sociologique française, en premier lieu Emile Durkheim, mais aussi Marcel Mauss, Maurice Halbwachs. Les luttes pour le classement, menées tant par les individus que par les groupes sociaux sont considérées comme un des moteurs de la dynamique des sociétés. Ainsi la nomenclature française prend en compte les processus sociaux à l'œuvre, en particulier l'action collective au sein des entreprises, qui s'inscrit dans les conventions collectives de branches qui font l'objet de négociations souvent âpres. Laurent Thévenot, l'un des principaux concepteurs de la nomenclature PCS, a appelé « investissements de forme » ces conventions dont les accords collectifs professionnels sont un exemple, et les agrégats statistiques un autre.

Les catégories socioprofessionnelles ont été utilisées pour la première fois en France au Recensement de 1954. Auparavant deux nomenclatures étaient utilisées dans les Recensements, d'une part la classification des métiers qui consistait en une agrégation de métiers et était organisée sur le modèle corporatif, de l'autre une nomenclature de positions. Les Catégories Socio-professionnelles (CSP) ont été conçues par Jean Porte d'une manière pragmatique et raisonnée à partir de corrélations fortes des groupes sociaux avec certaines caractéristiques sociales. Cette procédure a été poussée davantage lors de la refonte de la nomenclature entreprise à partir de 1977 et qui a abouti à la nomenclature des Professions et Catégories Sociales (PCS) adoptée par l'INSEE en 1983.

Les statisticiens ont confronté la description que donnent les individus de leur emploi, ainsi que les mots qu'ils utilisent pour nommer leur profession, aux dénominations utilisées au sein des entreprises. Les dénominations ont été ensuite regroupées par analogie à partir de cas-types. D'autres informations ont été utilisées, a priori, lors de la conception de la nomenclature pour examiner les contours des groupes et fonder les coupures et, a posteriori, pour vérifier et valider la pertinence des découpages des catégories (ou classes) : atouts dont les individus de telle profession sont dotés, économiques ou culturels, profits attachés à leur position, conditions de travail (pénibilité, horaires par exemple). Il importe donc de distinguer clairement les principes qui président à la conception de la nomenclature (où il est fait appel à des caractéristiques extérieures à la profession) des procédures de construction et de codage (qui bannissent toute information extérieure).

*\* Des catégories discrètes ordonnées dans un espace multidimensionnel*

La construction des PCS nécessite au total 13 questions : activité, profession en clair, établissement employeur, adresse de l'établissement, statut de l'emploi, fonction exercée, classification, taille et orientation de l'exploitation agricole, nombre de salariés pour les indépendants, taille de l'établissement, apprentissage, temps plein ou temps partiel. Les critères de détermination des catégories sont le statut - qui sépare le salariat du non-salariat - l'activité, manuelle ou non, la fonction et le secteur d'emploi (depuis 1982) qui distingue l'emploi public de l'emploi privé.

Les PCS fournissent davantage une topographie sociale qu'une échelle hiérarchisée. Ainsi l'ordre de classement, comme le note Héran (1997), suit l'usage, commençant par les agriculteurs qui relèvent du secteur primaire, pour poursuivre avec les employeurs et indépendants de l'industrie et commerce, puis les salariés, en suivant alors une ligne hiérarchique descendante, des cadres supérieurs aux ouvriers, et terminant par les différentes catégories d'inactifs. Les actifs

chômeurs et les retraités sont classés selon leur dernière profession. La nomenclature repose sur un système emboîté catégories-professions (tableau 1). Le premier niveau définit 6 catégories d'actifs (agriculteurs exploitants ; artisans, commerçants et chefs d'entreprise ; cadres et professions intellectuelles ; professions intermédiaires ; employés ; ouvriers). Le deuxième différencie les catégories selon les grands secteurs d'activité : fonction publique pour les employés par exemple, artisanat ou industrie pour les ouvriers. Enfin, le troisième niveau (les deux derniers chiffres) distingue les professions.

*\* Le rôle des conventions collectives*

Plusieurs sources sont utilisées pour classer et chiffrer les professions : directement auprès des individus (la description qu'ils donnent de leur place dans la division du travail dans leur réponse aux questions des enquêtes), et indirectement au travers de l'examen des conventions collectives (qui résultent des négociations, donc des rapports de force collectifs, au niveau national, de la branche et de l'entreprise) et des données factuelles collectées auprès des entreprises (telles que les Déclarations Annuelles Des Salaires, DADS) qui objectivent les pratiques de classification au sein des entreprises. La référence à l'établissement employeur est donc centrale, puisque c'est elle qui permet de se référer à la convention collective existant dans la branche d'activité dont il relève. Les informations fournies par les DADS sont importantes pour les petites entreprises qui n'ont pas de convention collective. Leur système de classification - et partant de rémunération - s'en inspire seulement. De plus, une partie des cadres sont hors convention, leur position et leur rémunération étant négociées individuellement. Pour ceux-là, il importe de disposer de données objectives permettant de les classer et de valider leur réponse (et de valider les critères de catégorisation, leur adéquation aussi bien que leur pertinence). Ce travail sur les intitulés des professions et sur les classifications des qualifications selon les branches est d'une très grande importance pour le chiffrage automatique des professions et pour la vérification des réponses, en particulier pour ce qui concerne les questionnaires du Recensement de la Population, qui sont auto-administrés (Chenu, 1997).

*\* Le rôle du CNIS. Un exemple, la rénovation récente des PCS (1998-2000)*

Le Conseil National de l'Information Statistique (CNIS) joue un rôle central tout au long de la chaîne de conception et de légitimation de la nomenclature. Il réunit statisticiens, partenaires sociaux (organisations patronales confédérales et de branches, industrie, banque, artisanat, transports routiers, organisations syndicales des salariés etc.), des utilisateurs tels que

chercheurs, collectivités locales et régionales, services statistiques de l'administration (en tant que producteurs mais aussi en tant qu'utilisateurs), organismes de sondage privés, services d'aménagement du territoire, d'urbanisme, etc. Le CNIS a formé des groupes de travail par grands domaines : fonction publique, employés, transports, informatique, artisanat, par exemple. Chacun de ces groupes a réfléchi, débattu, demandé l'avis d'experts, écouté les doléances des principaux partenaires sociaux, lu les conventions collectives, examiné les intitulés, les systèmes de classification des emplois, remis un rapport de synthèse.

Le rapport remis par le groupe de travail sur l'artisanat, par exemple, montre bien le rôle des transformations institutionnelles et juridiques sur le classement des professions. La définition est d'abord juridique : relèvent de l'artisanat les entreprises qui ont des activités manuelles et ont au plus 10 salariés. Mais les critères varient et sont en grande partie un héritage de l'histoire ; ainsi les poissonniers sont inscrits au répertoire des Métiers, mais pas les restaurateurs. En Alsace et en Moselle, la définition de l'artisanat est héritée de la tradition germanique et il n'y a pas de limite au nombre de salarié ; c'est la nature de l'activité (industrielle ou artisanale) qui prime. Depuis le décret de 1995, une entreprise artisanale ayant au plus 10 salariés au moment de sa création peut être inscrite au Répertoire des Métiers et y rester par la suite, même si elle en a davantage. De plus, les entreprises artisanales peuvent être individuelles ou sous forme de société (un peu moins d'un tiers), les chefs d'entreprise devenant ainsi des gérants salariés d'entreprises artisanales. Cette évolution devrait amener une modification de la définition de l'artisan qui devrait être le chef d'une entreprise artisanale inscrite au Répertoire des Métiers, qu'il soit à son compte ou qu'il soit gérant salarié.

Les employés ont été l'objet d'une attention particulière (rapporteur M. Gollac). Au moment de l'élaboration de la nomenclature PCS, on ne disposait pas des mêmes connaissances sur les employés que sur les ouvriers ou les cadres. Les employés sont dispersés entre les branches d'activité économique, d'autres sont salariés des ménages ce qui n'institue pas des professions clairement définies (services aux particuliers) ; on relève une part importante d'emplois « atypiques » tels que le temps partiel (essentiellement féminin) et les contrats à durée déterminée (CDD) y compris au sein de la fonction publique. Contrairement aux ouvriers, les employés ne sont pas distingués selon leur niveau de qualification, mais on se heurte au problème d'une définition admise de la qualification des employés. C'est donc l'éclatement de leur situation qui les caractérise. Une fraction des employés ont des conditions de travail qui se rapprochent de celles des ouvriers non qualifiés, on observe également une distinction entre métiers organisés sur le mode industriel ou bureaucratique et d'autres fonctionnant sur le mode

artisanal ou domestique. Certaines professions, rappelle le rapporteur, ont été rangées parmi les employés plutôt que parmi les professions intermédiaires ou les ouvriers sur des critères de sexe. Les employés devraient donc être distingués par niveau de qualification, le clivage entre public et privé rendu systématique et les employés administratifs isolés des employés de service au sein de la fonction publique.

#### *\* Enjeux politiques des catégorisations sociales*

Certaines catégories sont numériquement importantes et se révèlent finalement insuffisamment détaillées. Ainsi les carrières des femmes sont rendues invisibles tant elles sont concentrées dans des catégories très agrégées comme les employées administratives et les employées de commerce. Par contraste, la différenciation des ouvriers par niveau de qualification exprime bien le rôle politique et social des ouvriers de la grande industrie (essentiellement métallurgique) dans la société française d'après-guerre. Par ailleurs on peut se demander ce qui justifie le niveau très détaillé des catégories d'agriculteurs, alors que cette catégorie a connu un déclin proche de l'anéantissement sur le siècle. Les raisons sont liées à la politique agricole du pays et au poids des agriculteurs dans la vie sociopolitique du pays.

#### *\* Une catégorisation socialement légitime*

Un rapport de l'Inspection Générale de l'INSEE (H. Faucheux, G. Neyret, 1999) dans le cadre de la rénovation de la PCS confirme l'attachement des utilisateurs des PCS à ce mode de catégorisation sociale. Elle n'a pas de concurrence. En atteste son usage commun tant par les médias (sondages, études de marché, études de consommation, presse), que par les chercheurs qui l'apprécient et l'utilisent couramment. Les dénominations sont d'autant mieux acceptées qu'elles renvoient aux mots en usage dans l'environnement professionnel, combinant les dénominations des conventions collectives avec les dispositions administratives et juridiques. Elles sont perçues comme un vocabulaire naturel. Les auteurs relèvent toutefois des zones floues. Les conventions collectives ont certes permis une plus grande unification dans le vocabulaire utilisé pour désigner et décrire la profession ou le métier, c'est loin d'être le cas dans le secteur tertiaire. Il importe donc de disposer pour les employés d'une partition de groupes professionnels identifiables aussi robuste et pertinente que pour les ouvriers. Les employés de service pourraient être isolés. De même les cadres seraient mieux discriminés si les enseignants étaient séparés et les professions libérales regroupées avec les chefs d'entreprise de plus de 10 salariés. À l'inverse, les ouvriers de type industriel et artisanal pourraient être regroupés, de même que les gros et moyens agriculteurs, les professions libérales et les entrepreneurs ayant plus de 10 salariés (cf. tableau 2).

## EN GRANDE-BRETAGNE : LA TRADITION DES NOMENCLATURES SOCIOÉCONOMIQUES

La Grande-Bretagne a été le premier pays à élaborer des nomenclatures socioprofessionnelles. La statistique publique produisait jusqu'en 2000 deux types de classifications différentes, *Social Class Based on Occupation* (SC) et les *Socio-economic group* (SEG). La première a été instituée par T. H. C. Stevenson dès 1911 et utilisée pour la première fois en Grande-Bretagne en 1913 pour classer la population dans des variables à la fois économiques et sociales pour le *UK General's Registrar Social Class Scheme*. Elles s'inscrivent dans une tradition de classements sociaux utilisés au 19<sup>ème</sup> siècle en particulier par les hygiénistes (Szreter, 1996, réédité en 2000). Elles sont fondées sur le statut et sont strictement hiérarchisées : *professional occupations* (professions libérales et une partie des cadres supérieurs intellectuels, ingénieurs), *intermediate occupations* (cadres dirigeants, enseignants du primaire, officiers et police.), *skilled occupations* (emplois qualifiés) subdivisées en *non-manual* et en *manual, partly skilled occupations, unskilled occupations* et *armed forces and inadequately described*. Les classes y sont des regroupements de professions et de types d'industrie avec une dimension culturelle plus ou moins circonscrite au niveau d'éducation. Cette nomenclature a influencé la conception de la nomenclature internationale CITP qui a été adoptée en 1958 par le BIT (Duriez, Ion, Pinçon et Pinçon-Charlot, 1991). La seconde, introduite en 1921, et devenue SEG (*socio-economic group*) en 1950, compte 17 postes et regroupe les emplois de même statut social et économique. Elle combine donc davantage de critères : outre la profession, elles prennent en compte le statut (indépendant ou salarié), la taille de l'établissement et pour les salariés la position hiérarchique.

Les propositions de rénovation de ces nomenclatures ont été confiées par l'*Office for National Statistics* (ONS) à une équipe de chercheurs britanniques, David Rose et Karen O'Reilly, de l'Université d'Essex, à laquelle Peter Elias s'est joint pour la mise en

conformité avec la nomenclature CITP communautaire<sup>1</sup>. Tous deux adhèrent à la nomenclature de classes élaborée par J. Goldthorpe et ses collègues, R. Erikson et L. Portocarero (cf. tableau 3) et vont tendre à le faire adopter par la statistique publique. La première ligne de clivage (Rose, 1998 ; Rose et O'Reilly, 1997) sépare les employeurs qui achètent le travail et exercent un certain degré de contrôle et d'autorité sur lui et les employés qui vendent du travail et se placent eux-mêmes sous le contrôle des employeurs ; et enfin les indépendants qui ne sont ni l'un ni l'autre. Le deuxième niveau de distinction, au sein des salariés, prend en compte les conditions d'emploi saisis par le type de contrat en deux catégories, la relation de service ou le contrat de travail<sup>2</sup>. Celui-ci caractérise les positions au sein de la classe ouvrière ; il comprend un échange d'argent de court terme et spécifique contre un effort. Le premier distingue les positions des cadres, managers, professions libérales et cadres supérieurs administratifs, selon le contrat, de long terme, par lequel les salariés reçoivent des compensations présentes et futures de leur employeur. Les employés et cadres administratifs moyens ou les agents de maîtrise qui ont une forme mixte de relation d'emploi et de relation de service occupent une position intermédiaire. La classification comprend plusieurs niveaux d'agrégation, une version très agrégée en 3 postes correspondant à un découpage de la société en positions supérieures, moyennes et inférieures une seconde en 5 postes qui sépare les indépendants des salariés au niveau intermédiaire et la maîtrise des catégories d'exécution pour les travailleurs ; en 8 et 9 postes plus détaillés aux niveaux supérieurs et inférieurs (distinguant les niveaux de qualification et les chômeurs de longue durée et inactifs ; enfin le niveau le plus fin est compatible avec la CITP européenne (CITP88.COM).

Le schéma de classe de Goldthorpe n'est toutefois pas repris tel quel. D'une part, dans la nouvelle nomenclature britannique (NS-EG, cf. tableau 4), les *professionals* sont répartis en trois catégories ; la plus élevée est réservée aux cadres dirigeants des entreprises et aux chefs de grandes entreprises, les autres cadres supérieurs et chefs de moyennes entreprises formant une seconde catégorie. Les contours des cadres intermédiaires sont inchangés. Mais c'est surtout au niveau des ouvriers et employés que la différence est la plus importante. L'introduction du critère de contrat de travail plutôt que celui de nature (manuelle ou non) de l'activité et le rôle plus important attribué à la responsabilité et à la fonction amènent à fondre ces deux catégories de salariés et à les distinguer plus finement selon leur niveau d'autonomie et de responsabilité (en trois niveaux). Les chômeurs et les retraités sont affectés à la catégorie de leur dernier emploi. Une catégorie particulière est créée pour les chômeurs de longue durée et aux inactifs. Enfin les agriculteurs sont classés avec les indépendants sans salariés. Il s'agit ici d'une nomenclature strictement hiérarchique.

1. La *Standard Occupational Classifications* (SOC), ou classification des emplois, a été rénovée et imbriquée dans la NS-SEC. Elle comprend 371 *Occupational Units Groups*, dont chacun a été réexaminé afin de le classer au sein de la nouvelle nomenclature socioéconomique.

2. Les données rassemblées par Rose et O'Reilly pour valider les critères et les choix de classements, issues des *Omnibus Surveys* confirment pour ces auteurs le caractère discriminant des relations de service et des relations de travail : « *employment within a service relationship continues to be characterised in terms of the payment of a salary and the promise of long term prospects, such as an incremental wage rises and promotion, within a career structure, in return for commitment to the employing organisation ; The data also show, more importantly, that this is in contrast to work regulated by labour contract, in which it is much likely that wages are paid weekly or hourly, and which entails closer supervision and fewer prospects than work in the service class* ». (Rose et O'Reilly, 1998, p. 727).

Cette classification, fondée sur une démarche conceptuelle déductive (que l'on peut opposer à la démarche inductive et plus pragmatique adoptée pour les PCS en France) sur des critères qui peuvent apparaître proches de ceux mis en œuvre dans les PCS françaises, en diffère sur un point crucial : les critères sont définis par les chercheurs et ne découlent pas d'un mode de construction plus pragmatique tendant à refléter la division sociale du travail. La procédure de mesure est définie par ses auteurs de la manière suivante : un concept, un critère, une mesure. La pertinence de la nomenclature est fondée par la théorie - qui n'est pas synonyme d'idéologie - et validée par les critères qui en découlent. Il faut donc tester si les critères de validité saisissent bien ce qu'ils sont censés saisir.

D'autres nomenclatures ont cours en Grande-Bretagne. Une mesure continue des positions sociales est parfois préférée, car elle permet un nombre illimité de distinctions entre groupes professionnels et présume que les différences entre groupes professionnels peuvent être saisies par une seule dimension, un indicateur combinant le prestige des professions et les salaires (Blackburn et Prandy, 1997, Ganzeboom *et al.* 1992).

### LE PROCESSUS D'HARMONISATION EN EUROPE : CONSTRUCTION D'UN LANGAGE COMMUN ?

La mission d'Eurostat (Everaers, 1999) est de fournir les outils statistiques nécessaires à la mise en œuvre de la politique sociale communautaire. Le premier objectif est donc de disposer de données comparables. Son effort a porté sur l'intégration statistique, c'est-à-dire sur la production de données combinant des sources primaires (nationales) pour produire des indicateurs spécifiques pour les besoins communautaires. L'harmonisation porte essentiellement sur les définitions des concepts, sur la liste des variables nécessaires à la production d'indicateurs sociaux communautaires et sur la coordination des procédures (dans le but de sélectionner les « meilleures pratiques » et d'impulser une démarche dite de « qualité » de rationalisation bureaucratique).

En 1993, la commission européenne a demandé à Eurostat de développer des indicateurs statistiques sociaux. Eurostat a entamé ce projet en 1995-96 au second groupe de Sienna et au séminaire de Mondorf en 1996 où les débats portèrent sur les alternatives allant d'une enquête sociale globale à une approche descendante utilisant l'information nationale disponible. C'est cette option qui l'emporta. Il s'agissait de créer une liste d'indicateurs fondés sur des variables déjà produites par les États membres, et en particulier d'introduire une nomenclature socioéconomique communautaire.

L'étude préliminaire confiée à Bernard Grais, consistait à dresser un inventaire des nomenclatures socioéconomiques (SEC) en Europe, ainsi qu'un tableau

des besoins des utilisateurs actuels et potentiels ; et de définir des objectifs et à déterminer des principes de construction d'une future nomenclature harmonisée. Un questionnaire a été adressé auprès des instituts nationaux de statistique des États membres portant sur l'utilisation de CSE, puis son nom, ses objectifs, ses principes de construction, sa structure, la description des catégories qui la composent, les unités statistiques, la population couverte, les domaines pour lesquels la classification est employée, les variables nécessaires à la codification, un aperçu historique. Douze pays ont répondu ainsi que la Norvège qui n'est pas membre de la Communauté. Neuf pays en utilisent une ou plusieurs (Irlande, Grande-Bretagne, Autriche) seules l'Allemagne, l'Italie et le Luxembourg n'en ont pas officiellement. Les pratiques diffèrent. En Espagne par exemple, les individus sont classés en groupes homogènes selon un certain nombre de caractéristiques sociales, économiques et culturelles ; l'Irlande utilise deux nomenclatures proches des SC et SEG britanniques ; l'Autriche produit une classification des actifs selon le système d'assurance sociale et introduit un ordre hiérarchique selon la position dans l'emploi, et une autre nomenclature qui classe les individus des ménages selon le régime de l'assurance sociale et le niveau d'éducation du chef de ménage (un homme). Deux pays ont adopté la nomenclature élaborée par Goldthorpe, Erikson et Portocarero, les Pays-Bas et la Suède (sans doute sous l'influence de Robert Erikson). Au total cette nomenclature a été adaptée par trois pays européens.

Il n'est donc ni étonnant ni anodin que la seconde partie de la mission d'Eurostat, qui correspond à la phase de proposition d'une nomenclature, ait été confiée à D. Rose et D. Pevalin de l'Université d'Essex, J. Martin de l'ONS et P. Elias de l'Université de Warwick. Tous ont participé directement à la conception de la nouvelle nomenclature britannique. En outre, P. Elias est la personne qui avait été chargée par Eurostat de la conception de la version européenne de la classification CIP des professions (CIP88.Com). Cette équipe s'est assurée la collaboration d'experts, la plupart issus de la recherche universitaire, et dont certains avaient participé directement à transposer les nomenclatures nationales dans le *class schema* de Goldthorpe. La classification en cours de débat actuellement porte donc fortement la marque de ce dernier. La structure est la même, système emboîté allant d'un niveau très agrégé en trois postes hiérarchisés, à un niveau en 5 catégories, les dénominations changent peu.

\*  
\* \*

La légitimité de la PCS française est souvent attribuée au rôle centralisateur de l'État, aux liens entre statisticiens et chercheurs et au processus de construction, pragmatique, qui mobilise les représentants de

différents milieux professionnels et qui confronte représentations communes et représentations savantes. N'étant pas directement issue d'une théorie sociologique, elle n'apparaît pas comme le résultat d'une option, d'un choix, d'une représentation parmi d'autres de la structure sociale. Ce n'est pas le cas de la nomenclature britannique. Certes celle-ci est également marquée par son histoire. Elle hérite d'une représentation hiérarchisée de la société, représentation pondérée par les dimensions introduites par Goldthorpe et ses collègues. La nomenclature européenne, harmonisée par la nomenclature britannique aura-t-elle la même légitimité y compris en France, ne risque-t-elle pas d'apparaître d'abord comme une représentation parmi d'autres, au pire subjective, au mieux celle d'une école de pensée ?

Ancrée dans son contexte national, la nomenclature française est d'une utilisation difficile dans les comparaisons internationales. La transposition nécessite des efforts de la part du chercheur. La table de passage en nomenclature CITEP est peu connue et peu diffusée. Son apparente ressemblance avec le *class schema* de Goldthorpe peut générer des pratiques paresseuses où l'on se contente de changer les dénominations, déplacer des agrégats, sans se donner la peine de recomposer les catégories à partir des niveaux les plus fins. Les hypothèses et les procédures qui président à ces transpositions sont rarement élucidées<sup>3</sup>, elles sont opaques. Un travail spécifique reste à réaliser par les sociologues sur la comparaison de ces deux nomenclatures.

On peut s'interroger sur les raisons du succès de la nomenclature de Goldthorpe. Conçue dans le cadre d'une recherche internationale portant sur l'évolution de la mobilité sociale<sup>4</sup>. On peut penser que la structuration de cette équipe de chercheurs, organisée au sein de l'*European Consortium for Social Research* (ECSR), qui édite sa revue (*European Sociological Review*), tient des colloques annuels, met l'accent sur la formation des jeunes chercheurs (au moyen des écoles d'été) ainsi que les liens que ces chercheurs ont noué avec les institutions de statistique publique, ou encore la participation d'un certain nombre d'entre eux à des programmes européens en liaison avec Eurostat, ont joué un rôle dans ce succès. Sa force réside également sans doute dans son usage dans des études quantitatives, permettant d'établir des comparaisons directes de mesures (par exemple de l'évolution des inégalités sociales d'éducation) dans le temps et entre les pays. De tels travaux nécessitent l'élaboration d'instruments identiques qui subsument les formes singulières et permet de rendre compte des formes communes, présentes dans chacun des pays retenus dans l'étude.

3. Le livre de Shavit et Müller, 1998 *From School to Work* Clarendon Press, en est un exemple.

4. Voir Erikson R., Goldthorpe, J. H., 1992, *The constant Flux. A Study of Class Mobility in Industrial Societies*, Oxford, Clarendon Press.

Cette équipe est seule sur ce terrain. La position de fait relativiste des nomenclatures pragmatiques - au moins au niveau des procédures - ne se prête pas aux travaux qui mobilisent des données issues d'un grand nombre de pays. Elles sont vouées à un destin national. La nomenclature EGP déclare réussir là où les nomenclatures nationales échouent, parce qu'elle découle d'une théorie sociologique, qu'elle est détachée d'un contexte particulier et fonctionne selon des critères raisonnés, déterminés a priori. Elle fournit un langage commun ; pour qu'il ne soit pas un *volapük* commode, il reste à dévoiler ce qu'il recouvre, c'est-à-dire à retrouver les formes juridiques, institutionnelles et sociales qui donnent sens aux mots communs et permettent d'interpréter les divergences.

## BIBLIOGRAPHIE

### - Sociologie et statistique - histoire des institutions statistiques

BEAUD J.-P., PRÉVOST J.-G. (dir), *L'ère du chiffre. Systèmes statistiques et traditions nationales*. Presses de l'Université du Québec, 2000.

DESROSIÈRES A., « Les spécificités de la statistique publique en France : une mise en perspective historique », INSEE, *Courrier des statistiques*, janvier, 1989.

DESROSIÈRES A., *La politique des grands nombres. Histoire de la raison statistique*, Paris, La Découverte, 2<sup>ème</sup> éd. 2000.

DESROSIÈRES A., « Refléter ou instituer : l'invention des indicateurs statistiques », in Dupoirier E., Parodi J.L., *Les indicateurs sociopolitiques aujourd'hui*, L'Harmattan, 1997, pp. 15-33.

HACKING I., *The Social Construction of What ?*, Cambridge, Harvard University Press, 2000.

HÉRAN F., L'assise statistique de la sociologie, *Economie et Statistique*, n°168, juillet-août 1984, pp. 23-35

INSEE, *Pour une histoire de la statistique. Tome 1 : contributions ; Tome 2 : matériaux* (J. Affichard dir.), INSEE-Economica, Paris, 1987.

### - Sur les catégories socioprofessionnelles en France

CHENU A., *L'archipel des employés*. La Découverte, coll. Repères, Paris, 1994.

CHENU A., La descriptibilité statistique des professions, *Sociétés Contemporaines*, 26, 1997, pp. 109-136.

COUTROT L., « La jarre peut-elle être plus belle que l'eau ? ». Changement des conditions, permanence des positions, *Les Cahiers du Lasmas*, Série Séminaire, 003. 2000.

- DESROSIÈRES, A., Éléments pour l'histoire des nomenclatures socioprofessionnelles, In INSEE (éd.) *Pour une histoire de la statistique*, t. 1, 1977, pp. 155-231.
- DESROSIÈRES A., THÉVENOT L., Les mots et les chiffres : les nomenclatures socioprofessionnelles, *Economie et Statistique*, n° 110, 1979.
- DESROSIÈRES A., GOY A., THÉVENOT L., L'identité sociale dans le travail statistique : la nouvelle nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles, *Economie et Statistique*, n° 152, février 1983, pp. 55-81.
- DESROSIÈRES A., THÉVENOT L., *Les catégories socio-professionnelles*. La Découverte, coll. Repères, 4<sup>ème</sup> édition, Paris, 2000.
- FAUCHEUX H., NEYRET G., *Évaluation de la pertinence des catégories socioprofessionnelles*, Rapport INSEE, D.G., 1999.
- FERMANIAN J.-D., LANTIN J., Conventions collectives et codage des PCS, *Courrier des Statistiques*, n° 85-86, 1998, pp. 71-76.
- HÉRAN F., La catégorie socioprofessionnelle : réflexions sur le codage et l'interprétation, in E. Dupoirier, et J.-L. Parodi (éd.), *Les indicateurs sociopolitiques aujourd'hui*, 1997, pp. 49- 68.
- INSEE, *Guide des catégories socioprofessionnelles*, Paris, Insee, 1983.
- INSEE, *Nomenclature des professions et catégories socio-professionnelles*. Index alphabétique, t. 1 et 2, Paris, INSEE, 1983.
- MERLLIÉ D., Une nomenclature et sa mise en œuvre : les statistiques sur l'origine sociale des étudiants, *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 73, 1983.
- PORTE J., Les catégories socioprofessionnelles. In Friedman G. et Naville P., *Traité de sociologie du travail*, t. 1, Paris, 1961, Librairie A. Colin, pp. 240-250.
- THÉVENOT L., *Les catégories sociales et leur repérage dans les enquêtes. Étude méthodologique*, Paris, INSEE, 1981.
- Sur le « class schema » de Goldthorpe et son adoption par l'Office for National Statistics en Grande Bretagne :**
- BIDOU-ZACHARIASEN C, A propos de la « service class » : les classes moyennes dans la sociologie britannique, *Revue française de Sociologie*, 2000, 41-4, pp. 777-496.
- ERIKSON R., GOLDTHORPE, J. H., *The constant Flux. A Study of Class Mobility in Industrial Societies*, Oxford, Clarendon Press, 1992.
- GOLDTHORPE J.H., *Social Mobility and Class Structure in Britain*. Oxford, Clarendon Press, 1980.
- O'REILLY, K., ROSE D., Changing Employment Relations : plus ça change, plus c'est la même chose ? Reflections Arising from the ESRC Review of Government Social Classifications, *Work, Employment and Society*, vol. 12, n°4, pp. 713-733. Egalement les commentaires dans le même numéro : Blackburn R.M. A New System of Classes : But What are They and Do They Need Them ?, pp. 735-741 ; Prandy K., Deconstructing Classes : Critical Comments on the Revised Social Classification, pp. 743-753 ; enfin la réponse de Rose D., Once More unto the Breach ; In Defence of Class Analysis Yet Again, pp. 755-768.
- ROSE D., The ESRC review of UK government social classifications, *Statistical Journal of the United Nations*, ECE 13, 1996, pp. 293-317.
- ROSE D., O'REILLY K. (éd.), *Constructing classes. Towards a new social classification for the UK*, ESRC/ONS, Swindon, 1997.
- Sur la comparaison et l'harmonisation des statistiques socioéconomiques en Europe :**
- BARBIER J.C., À propos des difficultés de traduction des catégories d'analyse des marchés du travail et des politiques de l'emploi en contexte comparatif européen, Document de travail n° 03, centre d'études de l'emploi, 2000.
- BRAUNS H., STEINMANN S., HAUN D., Die Konstruktion des Klaseschemas nach Erikson, Goldthorpe und Portocarero (EGP) am Beispiel nationaler Datenquellen aus Deutschland und Frankreich, *Zuma Nachrichten*, 46, Jg., 24, 2000, pp. 7-42.
- DURIEZ B., ION J., PINÇON M., PINÇON-CHARLOT M., Institutions statistiques et nomenclatures socio-professionnelles, *Revue française de sociologie*, XXXII, 29-5. 1991.
- ELIAS P., *Occupational Classification : concepts, methods, reliability, validity and cross-national comparability*, ronéotypé, Institute for Employment research, université de Warwick, juillet, 1997, p. 18.
- EVERAERS P., *A framework for harmonisation : Key social indicators, core variables and a framework for the joint use of administrative sources, register and survey data*, ronéotypé. Symposium Demographic and socio-economic variables in international perspective, Cologne 30 septembre et 1<sup>er</sup> octobre, 1999.
- LASMAS, Les nomenclatures socioprofessionnelles : pertinence et comparabilité, *Les Cahiers du Lasmas*, série Séminaire, 00-3, 2000.
- ROSE D., PEVALIN, ELIAS P., MARTIN J., Towards A European Socio-Economic Classification. Final Report To Eurostat of the Expert Group, ONS-Iser, janvier 2001.

Tableau n°1

## La nomenclature des PCS (1982)

Niveau agrégé (8 items)	Niveau intermédiaire (24 items)	Niveau détaillé (42 items)
1. Agriculteurs exploitants	10. Agriculteurs exploitants	11. Agriculteurs sur petite exploitation 12. Agriculteurs sur moyenne exploitation 13. Agriculteurs sur grande exploitation
2. Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	21. Artisans	21. Artisans
	22. Commerçants	22. Commerçants
	23. Chefs d'entreprise de 10 sal. ou plus	23. Chefs d'entreprise de 10 sal. ou plus
3. Cadres et professions intellectuelles supérieures	31. Professions libérales	31. Professions libérales
	32. Cadres de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques	33. Cadres de la fonction publique
		34. Professeurs, professions scientifiques
	36. Cadres d'entreprise	35. Professions de l'information, des arts et des spectacles
37. Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise		
4. Professions intermédiaires	41. Professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique et assimilés	38. Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise
		42. Instituteurs et assimilés
		43. Professions intermédiaires de la santé et du travail social
		44. Clergé, religieux
	46. Professions intermédiaires, administratives et commerciales des entreprises	45. Professions intermédiaires administratives de la fonction publique
		46. Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises
		47. Techniciens
48. Contremaîtres et agents de maîtrise	48. Contremaîtres, agents de maîtrise	
5. Employés	51. Employés de la Fonction Publique	52. Employés civils et agents de service de la Fonction Publique
		53. Policiers et militaires
	54. Employés administratifs d'entreprise	54. Employés administratifs d'entreprise
6. Ouvriers	61. Ouvriers qualifiés	55. Employés de commerce
		62. Ouvriers qualifiés de type industriel
		63. Ouvriers qualifiés de type artisanal
		64. Chauffeurs
	66. Ouvriers non qualifiés	65. Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport
		67. Ouvriers non qualifiés de type industriel
69. Ouvriers agricoles	68. Ouvriers non qualifiés de type artisanal	
7. Retraités	71. Anciens agriculteurs exploitants	69. Ouvriers agricoles
	72. Anciens artisans, commerçants, chefs d'entreprise	71. Anciens agriculteurs exploitants
	73. Anciens cadres et professions intermédiaires	72. Anciens artisans, commerçants, chefs d'entreprise
	76. Anciens employés et ouvriers	73. Anciens cadres et professions intermédiaires
8. Autres personnes inactives	81. Chômeurs n'ayant jamais travaillé 82. Inactifs divers (autres que retraités)	76. Anciens employés et ouvriers
		81. Chômeurs n'ayant jamais travaillé
		83. Militaires du contingent
		84. Élèves, étudiants de plus de 15 ans
		85. Autres inactifs entre 15 et 60 ans
		86. Autres inactifs de plus de 60 ans, Enfants de moins de 15 ans

Source : INSEE.

Tableau n° 2

**Proposition de révision de la PCS (H. Faucheu et G. Neyret, 1999)**

		Effectifs actuels (en Millions)
1.	Agriculteurs	0,5
2.	Indépendants et chefs d'entreprise	1,7
3.1.	Professions libérales et chefs d'entreprise de plus de 10 salariés	0,5
3.2.	Enseignants	1,3
3.3.	Ingénieurs et cadres administratifs ou commerciaux	2,1
4.1.	Techniciens et agents de maîtrise	1,5
4.2.	Assistants administratifs, de la santé et du travail social, et professions moyennes salariées	2,8
5.1.	Secrétaires et employés administratifs, policiers et militaires	3,8
5.2.	Employés de commerce, personnels de service, agents de service	3,6
6.1.	Ouvriers qualifiés et chauffeurs	4,3
6.2.	Ouvriers peu qualifiés et agricoles	2,6
7.1.	Anciens indépendants (agricoles ou non)	2,0
7.2.	Anciens cadres et professions moyennes salariées	2,4
7.3.	Anciens employés et ouvriers	5,8
8.	Autres inactifs	9

Source : Faucheu H., Neyret G., 1999, *Évaluation de la pertinence des catégories socioprofessionnelles*, Rapport INSEE, D.G.

Tableau n° 3

**Schéma de classe d'Erikson, Goldthorpe et Portocarero**

Classes	Include
I	Higher-grade professionals, administrators, and officials ; managers in large industrial establishments ; large proprietors
II	Lower grade professionals, administrators, and officials ; higher-grade technicians ; managers in small industrial establishments ; supervisors of non-manual employees
IIIa	Routine non-manual employees, higher grade (in administration and commerce)
IIIb	Routine non-manual employees, lower grade (sales and services)
IVab	Small proprietors and artisans with or without employees
IVc	Farmers and smallholders ; other self-employed in primary production
V	Lower-grade technicians ; supervisors of manual workers
VI	Skilled manual workers
VIIa	Semi- and unskilled manual workers (not in agriculture)
VIIb	Agricultural and other workers in primary production

Tableau n° 4

Royaume-Uni : la *National Statistics Socio-economic Classification* (NS-SEC)

Nine class version (9 items, including 8 for the economically active)	Standard version (15 items, including 13 for the economically active)	Full version (28 items, including 25 for the economically active)
1A. Higher managerial	L1 Employers in large establishments	L1 Employers in large establishments
	L2 Managers in large establishments	L2 Managers in large establishments
1B. Professionals	L3 Professionals	L3.1 Traditional professionals
		L3.2 New professional
2. Lower managerial and professional	L4 Associate professionals	L4.1 Traditional associate professionals
		L4.2 New associate professionals
	L5 Managers in small establishments	L5 Managers in small establishments
3. Intermediate employees	L6 Higher supervisors	L6 Higher supervisors
		L7.1 Intermediate clerical and administrative occupations
		L7.2 Intermediate service occupations
4. Small employers and own account	L7 Intermediate employees	L7.3 Intermediate technical occupations
		L8 Employers in small establishments
	L9 Own account workers	L8.1 Employers in small establishments in industry, commerce, service, etc
		L8.2 Employers in small establishments in agriculture
5. Lower supervisory, craft and related employees	L9.1 Own account workers (non-professional)	
	L9.2 Own account workers in agriculture	
6. Employees in semi-routine occupations	L10 Lower supervisors	L10 Lower supervisors
		L11 Craft and related employees
	L12 Employees in semi-routine occupations	L11 Craft and related employees
		L12.1 Semi-routine sales occupations
		L12.2 Semi-routine service occupations
		L12.3 Semi-routine technical occupations
L12.4 Semi-routine operatives		
L12.5 Semi-routine agricultural workers		
7. Employees in routine occupations	L13 Employees in routine occupations	L13.1 Routine service occupations
		L13.2 Routine production occupations
		L13.3 Routine operatives
8. Never worked and long-term unemployed	L14 Never worked and long-term unemployed	L14.1 Never worked
		L14.2 Long-term unemployed
	L15 Full-time students	L15 Full-time students

Source : Rose, 1999