

Paris, le 1<sup>er</sup> février n° 24/D130

## Formation EMPLOI, REVENUS

---

Réunion du 6 octobre 1999

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION

LISTE DES DOCUMENTS PRÉPARATOIRES

AVIS D'OPPORTUNITÉ

-----

COMPTRE-RENDU DE LA RÉUNION DE LA  
FORMATION EMPLOI, REVENUS  
- 6 octobre 1999 -

-----

Président : Jacques FREYSSINET, Directeur de l'Institut de recherches économiques et sociales

Rapporteur : Jean-Louis FAURE, Chef du département de l'emploi et des revenus d'activité (INSEE)

Rapporteur de séance : Didier BLANCHET

I - Examen de projets d'enquêtes pour avis d'opportunité

1. Enquête Emploi en continu (M. Jonathan BOSREDON - INSEE)
2. Enquête spécifique ACEMO sur les instruments de mesure de la flexibilité (M. Jean-Louis DAYAN - DARES)

II - Rénovation de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS)

1. Rapport de l'Inspection générale de l'INSEE : « Évaluation de la pertinence des catégories socioprofessionnelles (CSP) » (M. Guy NEYRET)
2. Point sur l'avancement des travaux (M. Alain FERRAGU)

III - Suivi du rapport du CNIS, n° 32 « Le dispositif statistique sur les trois fonctions publiques » (M. Jean-François PONSOT)

IV - Points divers

*LISTE DES PARTICIPANTS*

Mme	ALEXANDRE Hélène	APEC
M.	AMAR Michel	DARES
Mme	AMIEL Marie-Hélène	Secrétariat du CNIS
Mme	AUDIER Florence	Université Paris 1
Mme	BELLOC Brigitte	DGAFP
M.	BESNARD Jean-Louis	FEN
M.	BLANCHET Didier	INSEE
M.	BLONDET Daniel	Ministère de l'éducation nationale - DESCO
M.	BOSREDON Jonathan	INSEE
M.	BOUDOT Eric	OREFRA
Mme	BRASSEUR Jacqueline	INSEE
M.	BRESSON Denis	INSEE
M.	CHAIGNEAU Yves	
Mme	COUTROT Laurence	CNRS-LASMAS et CEREQ
Mme	DADOY Mireille	CNAM
M.	DAYAN Jean-Louis	DARES
M.	de CLÉDAT Bernard	INED
M.	de GIMEL Louis	INSEE
M.	de JOUVENCEL Tanneguy	INSEE
M.	de MARTEL Jean-François	CICS
M.	DUVERNOY Pascal	CAPEB
M.	ERNST Bernard	UNEDIC

M.	FERRAGU Alain	INSEE
Mme	FIELD Marie	OREF Poitou-Charentes
M.	FAURE Jean-Louis	INSEE
Mme	FOURNIER Irène	CNRS-LASMAS
M.	FREYSSINET Jacques	IRES
Mme	GORMON Karine	INSEE
M.	GRESSEL Reinhard	INRETS
Mme	GRIZEAU-HOARAN Fabienne	Service des droits des femmes
Mme	KAGAN Claudine	INSEE
Mme	KIEFFER Annick	CNRS-LASMAS
M.	LEFEBVRE Jean	CGT-FO
M.	LÉONARD Thierry	APCM
M.	LHÉRITIER Jean-Louis	INSEE
M.	LUBINEAU Christian	ENIM
Mme	MANSUY Michèle	CEREQ
Mme	MERON Monique	INED
M.	NEYRET Guy	INSEE
Mme	NORTIER Frédérique	AGIRC
Mme	PAPIERNICK Emma	APEC
Mme	PAVARD Christiane	Secrétariat du CNIS
M.	PONSOT Jean-François	INSEE
M.	PROKOVAS Nicolas	ANPE
M.	PUIG Jean-Pierre	CNIS
M.	RAMANDRAIVONONA Déra	DARES
M.	RENARD Yvonick	MEDEF
M.	RIANDEY Benoît	INED
M.	ROCH Jérôme	IFEN
M.	ROGER Pierre	CGT
M.	ROSSIGNOL Christian	GIM
M.	SAUVAIN Pierre	UIMM
Mme	SCOTTO Marie	Observatoire de l'Assurance
Mme	SOLEILHAVOUP Jeanine	Secrétariat du CNIS
M.	STRAUSS Jean-Paul	Ministère de la culture
Mme	VASLIN Catherine	Ministère de l'emploi et de la solidarité
Mme	VERGNAUD Isabelle	Fédération des Entreprises du Commerce de distribution
M.	VILLENEUVE Dominique	Cour des Comptes
M.	WEBER Bruno	CCIP

*Absents excusés :*

M.	BICHOT Jacques	Fédération des Familles de France
Mme	CHARBONNEAU Brigitte	DIRMI
M.	CHENU Alain	Universitaire
M.	DESHAYES Gilles	DGCP
M.	PAUL Jean-Jacques	IREDU
M.	ROSE José	CNRS
M.	SAVY Robert	Conseil régional du Limousin
Mme	VINOKUR Annie	Universitaire

M. FREYSSINET ouvre la séance.

En préambule, Jean-Louis FAURE annonce la cessation de ses fonctions de rapporteur de la formation, liée à son changement d'affectation à l'INSEE. Il présente son successeur M. Didier BLANCHET, actuellement directeur de l'ENSAE, appelé à le remplacer en tant que chef du département « Emploi et revenus d'activité » à compter de novembre 1999. Il informe l'assemblée des autres mouvements de personnel intervenus récemment au sein de ce département : l'arrivée de M. Jean-Louis LHÉRITIER pour remplacer Mme Sylvie LAGARDE à la tête de la division « Exploitation des fichiers administratifs sur l'emploi et les revenus d'activité », celle de Mme Dominique GOUX pour remplacer M. Marc CHRISTINE à la tête de la division « Emploi », et celle de M. Jonathan BOSREDON pour succéder à M. Claude GISSOT en tant que chef du projet statistique sur la refonte de l'enquête Emploi.

M. FREYSSINET rend hommage à M. FAURE et souligne la qualité du travail réalisé au cours de ces années de coopération. Au nom de la formation et en son nom propre, il le remercie et souhaite la bienvenue à son successeur, ainsi qu'aux personnes citées qui viennent de prendre leurs fonctions.

## I - DEMANDE D'AVIS D'OPPORTUNITÉ

### 1 - Enquête Emploi en continu

M. BOSREDON, qui présente l'enquête, rappelle que deux critères ont guidé la refonte de l'enquête Emploi : une réalisation en continu pour répondre à une **demande d'EUROSTAT**, et une même interprétation des critères du BIT pour l'ensemble des États membres.

Il sera désormais possible de **publier des données trimestrielles du marché du travail**. Grâce au dispositif léger mis en place pendant la période de transition entre l'enquête annuelle et celle en continu, le léger report du démarrage de l'opération, n'introduira pas de retard dans les dates de diffusion prévues.

### Débat

M. FAURE précise les deux raisons essentielles qui ont provoqué cet ajournement : la lourdeur de la tâche qui incombait aux responsables de ce travail, et la réallocation des ressources à l'intérieur des directions régionales suite aux difficultés rencontrées par le consortium Bull-La Poste dans le traitement du recensement de la population. Il assure que la seule conséquence de ce contre-temps sera un allongement de la durée du dispositif léger, mais en aucun cas un retard dans la publication des résultats. Il souligne la qualité du travail réalisé par le groupe de travail du CNIS, et rappelle que des aménagements du questionnaire sont possibles jusqu'à fin octobre.

L'interrogation de Mme FOURNIER sur le fichier de diffusion de cette nouvelle enquête est jugée un peu prématurée. M. FAURE précise néanmoins que se posent à la fois des problèmes techniques et des problèmes de tarification. En effet, sur une enquête en continu, les fichiers peuvent être constitués sur les dates, les variables, ou d'autres critères à définir. Des discussions sont en cours sur les problèmes de tarification, et une prochaine réunion du groupe de suivi du CNIS doit aborder ce sujet avec un représentant de la direction de la Diffusion. La diffusion des fichiers « détail » est acquise.

À la question de Mme ALEXANDRE sur la date de mise à disposition du nouveau questionnaire, M. BOSREDON envisage la fin du mois d'octobre pour la version semi-définitive, et avril-mai pour la version définitive.

La formation émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête (cf. avis joint).

## 2 - Enquête sur les instruments de flexibilité des entreprises

M. DAYAN présente cette enquête spécifique ACEMO, en rappelant les thèmes des opérations précédentes : durée du travail, main d'œuvre étrangère, contrats à durée déterminée (CDD), couverture des salariés par les conventions collectives, représentation du personnel. Certains sujets sont récurrents, mais celui proposé ici constitue une innovation.

Le projet est d'**élargir l'analyse à l'ensemble des instruments de flexibilité** qui peuvent faire varier à court terme le volume de travail : heures supplémentaires, modulation des horaires, chômage partiel, temps partiel, travail en équipe par exemples. Sont aussi observés la variation du volume d'activité, le recours aux stocks ou à la sous-traitance, ainsi que la polyvalence du personnel. Au-delà de l'analyse des facteurs de recours, il s'agit aussi de mesurer la combinaison possible de ces différents instruments, et d'esquisser des typologies d'utilisation selon les types d'entreprises.

L'enquête proposée ici se situe dans un domaine plus large que celui abordé dans le passé par le ministère de l'industrie (sur les changements organisationnels) ou la commission européenne en début d'année 1999 : il s'agissait dans ce dernier cas de fournir une vision conjoncturelle de la capacité des entreprises à répondre à une hausse de la demande.

Cette enquête sera réalisée par voie postale, à partir de juin 2000, auprès de 10 000 entreprises environ.

### Débat

M. ROSSIGNOL s'étonne que les unités enquêtées soient les entreprises, car les enquêtes ACEMO portent sur les établissements. Cette décision le préoccupe d'autant plus qu'il s'agit d'observer des évolutions sur trois années, période au cours de laquelle un certain nombre d'unités auront changé de périmètre.

M. DAYAN précise que la constitution de l'échantillon repose sur l'unité « établissement », mais que les entreprises qui souhaitent donner une réponse groupée pour leurs établissements peuvent le faire.

M. RENARD juge regrettable que la formation ait un débat aujourd'hui seulement sur le fond de l'opportunité de ce type d'enquête. Lorsque la commission européenne, à la fois la DG5 et la DG2, ont proposé l'enquête communautaire sur le même thème, aucune formation du CNIS n'a débattu sur le fond du questionnaire. Le thème proposé est incontestablement d'actualité dans tous les pays européens, mais **l'enquête** que présente la DARES est **redondante avec le sondage communautaire dans sa finalité**. Elle est donc inutilement alourdissante pour la charge des formalités déclaratives, que les mesures de réduction du temps de travail (RTT) vont sans doute augmenter. Il considère en outre, et c'est selon lui le point le plus important, que l'adoption de solutions de flexibilité relève essentiellement de la compétence des entreprises et de la négociation entre partenaires sociaux, alors que l'objectif du projet serait d'analyser et de qualifier à un niveau administratif central les logiques d'utilisation des différentes formes de flexibilité tant interne qu'externe utilisées par les entreprises. En conséquence il se prononce pour l'inopportunité de cette enquête.

M. FREYSSINET tient à préciser que M. FAURE et lui-même regrettent de ne pas avoir eu connaissance de cette enquête européenne au moment opportun. Son caractère transversal explique sans doute la non-consultation de la formation Emploi, revenus.

M. ROGER fait deux observations :

- il pense que c'est une **enquête intéressante pour connaître** des éléments sur la gestion des entreprises, notamment sur **les recours à la flexibilité** au travers des différents contrats de travail. Il **regrette toutefois que l'on n'ait pas d'éléments de connaissance sur l'organisation du travail et plus largement sur l'organisation de la production**, pour comprendre les conditions précises de recours aux différents types de contrat sur une période donnée. Il songe notamment aux flux tendus, et considère qu'il aurait été intéressant que soit posé ce type de question sur l'organisation de la production ;

- il croit que s'en tenir à l'intérim et aux CDD est insuffisant. Savoir dans quelle mesure le recours aux emplois aidés pourrait être un élément de flexibilité, aurait constitué une information intéressante. À

une remarque de M. RENARD, il précise qu'il regrette simplement que les salariés ne soient pas interviewés au même titre que les employeurs : il doit y avoir négociation sur l'organisation du travail et l'emploi.

M. PROKOVAS aimerait savoir s'il est prévu que des informations soient collectées au niveau des métiers.

M. DAYAN répond à l'ensemble des interventions :

- Les objections de M. RENARD sur la redondance de ce projet avec l'enquête communautaire ne lui semblent pas recevables. Il ne voit pas l'intérêt qu'il y aurait à traiter un thème déjà exploité, et confirme que l'enquête communautaire est conjoncturelle. La seule intersection entre les deux opérations se situe sur le thème des freins possibles à l'embauche, le questionnaire de la DARES se limitant aux intentions d'utiliser des formes d'emploi flexibles en cas de fluctuation d'activité. **Il y a plutôt complémentarité entre les deux enquêtes.** Cette discussion sur le contenu du questionnaire serait plus pertinente en comité de pilotage.

L'enquête aborde les questions d'aménagement du temps de travail à travers les questions portant sur la modulation des horaires. Il rappelle que comme toutes les enquêtes spécifiques ACEMO, celle-ci se limite à une étude statistique. Elle ne doit en aucun cas être utilisée par l'inspection du travail et servir à un contrôle quelconque du fonctionnement des entreprises.

À propos de l'aspect charges et formalités liées à la mise en place des mesures de RTT, il pense regrettable de mettre en balance un contexte de procédures administratives diverses (qui peuvent être imposées aux entreprises) et un programme d'enquêtes statistiques dans une telle réunion.

- Il précise à M. ROGER les motifs qui ont déterminé le choix des questions. Devant la nécessité d'avoir un questionnaire léger, il a été décidé de **se focaliser sur l'utilisation des instruments de flexibilité**. L'idée d'élargir à l'ensemble des caractéristiques d'organisation interne des entreprises en matière de production et d'organisation du travail a été écartée dans la mesure où ce thème a fait l'objet de l'enquête du ministère de l'industrie évoquée plus haut.

De la même façon, la DARES obtient par ailleurs des informations sur les contrats aidés. Seuls ont été inclus dans le champ de l'enquête les contrats de droit commun (CDD, intérim), et non les contrats aidés en tant que tels.

- À la question posée par M. PROKOVAS, il précise que le métier n'est pas abordé en tant que tel. Il mentionne cependant la question sur le recours au développement de la polyvalence comme instrument de flexibilité.

En complément aux informations données par M. DAYAN sur l'enquête européenne, M. RAMANDRAIVONONA ajoute que le projet de questionnaire proposé par la DARES porte sur les **réponses apportées par les entreprises** au cours de l'année 1999 **aux variations d'activités en matière de flexibilité**. Il y a juste deux questions qualitatives sur les prévisions pour les années à venir sur le volume d'activité et les moyens de faire face aux fluctuations. L'enquête communautaire sur les possibilités de croissance et de création d'emplois dans la communauté européenne adressée aux entreprises en juin 1999, comporte plus de questions sur les intentions des entreprises sur les années futures. En outre, dans un souci d'allègement de la charge des entreprises, il y a peu de questions quantitatives, et seules répondent les établissements qui le désirent. Une étude de faisabilité est prévue auprès d'un certain nombre d'entreprises, pour voir les questions susceptibles de soulever des problèmes.

M. FREYSSINET s'interroge sur la qualité de l'information obtenue par une enquête non obligatoire, ne comprenant que 12 questions, essentiellement qualitatives. Il se demande également dans quelle mesure cette enquête pourrait être confrontée à d'autres sources d'informations sur les CDD, l'intérim, les contrats aidés, la diversification du temps de travail, ou si elle ne pourra être exploitée que de façon autonome. Il aimerait savoir s'il existe un lien entre ce projet et l'actualité de la RTT.

M. DAYAN reconnaît qu'il s'est interrogé sur la fragilité de ce type d'approche, mais l'expérience du SESSI l'a encouragé dans cette démarche. Une telle enquête peut donner des résultats significatifs. Des données quantitatives précises existent sur certains éléments de flexibilité de l'emploi (CDD, intérim, temps partiel), mais beaucoup d'autres font défaut, en particulier sur la modulation en situation de fluctuation d'activité, et plus encore sur l'utilisation des stocks ou la polyvalence. La

connaissance de ces pratiques étant pour l'instant segmentée, il a semblé intéressant d'en avoir une vision globale.

M. CHAIGNEAU se demande si on dispose d'éléments pour apprécier les modalités de la flexibilité de la production et la possibilité de relier les deux items entre eux.

Mme ALEXANDRE souhaiterait savoir s'il est prévu une question sur la sous-traitance ou la filialisation.

M. DAYAN rappelle qu'il s'agit d'une enquête sur l'ensemble des éléments de flexibilité de l'emploi. Le volume de travail des salariés est également pris en compte, ainsi que le volume d'activité de l'entreprise à travers l'utilisation des différentes équipes, ou le recours aux stocks et à la sous-traitance. Les restructurations ne sont pas observées par simple souci d'éviter la redondance avec l'enquête du ministère de l'industrie.

La question sur la sous-traitance sera, dans la plupart des cas, posée au niveau de l'établissement.

M. ROSSIGNOL insiste sur ce qu'il appelle le caractère inachevé de ce projet, et pense qu'il dévalorise les enquêtes complémentaires ACEMO.

M. DAYAN souligne le caractère inédit de cette démarche et la rigueur qui doit l'accompagner. Le comité de pilotage constitue un précieux laboratoire.

La formation émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête avec position contraire des représentants d'organisations d'employeurs (cf. avis joint).

## II - RÉNOVATION DE LA NOMENCLATURE DES PROFESSIONS ET CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES (PCS)

### 1. Rapport de l'Inspection générale de l'INSEE : « Évaluation de la pertinence des catégories socioprofessionnelles (CSP) (Guy NEYRET)

M. NEYRET présente les principales conclusions du rapport (voir annexe 1).

#### Débat

M. FREYSSINET dit l'intérêt avec lequel l'ensemble de la formation a lu ce rapport qui représente une première tentative de bilan des PCS depuis 1982. Il souhaite que soit explicitée l'expression « construction empirique sans présupposé idéologique », car la construction de cette nomenclature a donné lieu à de vifs débats. **Il souligne la qualité de cet instrument qui fait l'objet d'appréciations très positives.** Comme le signale le rapport, il s'agit d'un langage, donc soumis à une dynamique qui ne se décrète pas. La question du degré de plasticité par rapport aux évolutions de la pratique et face aux exigences de continuité pour des séries longues est évidemment une contradiction qu'il faut résoudre. Les propositions du rapport sont tout à fait intéressantes dans ce sens. La réflexion est ouverte entre la mutation de la structure sociale qui suppose une correction de la nomenclature, et celle au contraire qui pourrait être mise en évidence par des croisements à partir d'autres nomenclatures. L'exemple de la précarité est tout à fait significatif de ce point de vue, il semble redoutable de créer ces catégories précaires. En revanche, que l'on puisse croiser les catégories socioprofessionnelles avec des indicateurs de précarité est intéressant.

L'utilisation de nomenclatures pour « identifier » le chômage de longue durée, comporte les mêmes risques, la définition de ce groupe étant l'objet d'une série d'enjeux politiques. Par contre, il est important de connaître l'impact du chômage sur l'évolution du statut social et professionnel des individus.

On perçoit une certaine anxiété sur la qualité de l'instrument fourni. Cette crainte est injustifiée car la nomenclature est reconnue comme langage de référence par tous et il serait dommageable qu'au niveau de la production statistique élémentaire il y ait une perte de confiance dans la valeur de la codification. Si des sujets d'inquiétude apparaissent dans ce domaine, la formation devra intervenir pour donner à l'INSEE les moyens de confirmer ou rétablir la fiabilité de ces procédures.

M. ROGER estime que le débat évoqué par M. FREYSSINET lors de la mise en place de la nomenclature existante encore. À propos des aspects de précarité qui viennent d'être évoqués, un certain nombre de personnes pensent que maintenant le problème n'est plus de classer les individus en fonction d'une appartenance sociale ou d'un travail, mais en fonction du statut inclus ou exclus. Il est agréable de constater que l'ensemble des utilisateurs contactés se disent satisfaits de la nomenclature existante. Le travail qui a été fait par ailleurs au sein du CNIS pour la rénovation au niveau des 4 chiffres conforte la solidité de la structure actuelle dans la mesure où un certain nombre de métiers les plus avancés, qui invoquent les mutations les plus importantes, n'ont pas donné lieu à une modification énorme de la classification.

**La PCS est une construction historique et sociologique, basée sur le travail et elle a encore aujourd'hui toute sa signification.** Autre chose bien entendu est de se satisfaire de ce qu'elle est, car elle a besoin d'évoluer. Quelques problèmes subsistent, notamment au sein du groupe « employé », et la modification intervenue en 1982 n'était pas très satisfaisante. Ce groupe est devenu très hétérogène, et il faudrait le repenser.

**La nomenclature doit tenir compte de la précarité, mais il faut que cela se détermine par croisement** sans inclure un nouveau groupe de précaire.

Pour les indépendants, le problème de frontière est réel. Dans le passé existait une classification de gens qui n'étaient ni employés ni employeurs. Le même type de controverse peut se développer entre actifs et inactifs, étudiants salariés...

L'utilisation du concept de ménage et de personne de référence conduit parfois à des situations paradoxales.

M. ROSSIGNOL dit avoir beaucoup apprécié l'ensemble des travaux et la minutie de la synthèse. Par contre, le choix opéré pour la nomenclature résumée le surprend en particulier le traitement spécifique des enseignants. Un certain nombre d'éléments militerait en faveur d'un autre type de regroupements : la distinction faite habituellement entre secteur public ou privé lui semble être très structurante et facile à obtenir, notamment au regard de la stabilité de l'emploi et du niveau de rémunération.

M. SAUVAIN tient à s'associer aux remerciements pour le travail extraordinaire qui a été fait, et reprend à son compte la remarque déjà faite à propos de l'appellation « profession intermédiaire », mentionnée dans le rapport et jugée incompréhensible par des profanes. Le concept de cadre moyen a disparu, ce qui est une bonne chose car cette notion est trop floue, mais la solution proposée est tout aussi insatisfaisante.

M. GRESSEL se demande s'il ne serait pas pertinent de prévoir, au niveau 42, un poste dans lequel seraient classés tous ceux que l'on a du mal à identifier sans ambiguïté.

M. FAURE rappelle que ce rapport, demandé à l'Inspection générale de l'INSEE, a fait l'objet de discussions à l'intérieur de l'INSEE, y compris en comité de direction. Un certain nombre de décisions relatives aux programmes de travail et à des aspects particuliers de calendrier ont été prises.

En terme de programme de travail, il est évident que chacun a pu mesurer l'intérêt et la richesse de ce rapport, qui certes conforte car il dit que la PCS est très utilisée et très bien perçue, mais en même temps trace un certain nombre de pistes auxquelles il faut réfléchir. Comme l'a dit Guy NEYRET, des travaux vont être menés à partir des sources disponibles pour essayer de mieux appréhender certaines zones et voir quelles sont les proximités entre les groupes.

Toujours en terme de programme de travail, et comme le soulignait le Président, des inquiétudes sont nées sur la qualité de la production, en raison d'un sentiment d'insécurité dans le recueil et le traitement de l'information de base

Une réflexion s'est également engagée sur l'aspect organisationnel. **Des outils sont en cours de constitution pour les codifications automatiques**, le traitement des rejets sera étudié plus tard. **Un système informatique de codification des réponses aux enquêtes (SICORE) sera destiné aux ménages et un autre aux entreprises.** À la demande de certains organismes, l'unité Méthodologie statistique de l'INSEE étudie la possibilité de codifier plus aisément la CS.

**EUROSTAT a démarré une réflexion sur une nomenclature socio économique européenne.** La participation de la France est vivement souhaitée ; le rapport d'Hédde FAUCHEUX et Guy NEYRET sera un outil précieux dans la mesure où il conforte sur la pertinence de la PCS et fournit des voies d'évolution. Les travaux d'approfondissement déjà évoqués procureront des bases de réflexion, mais il ne paraît pas opportun de faire des modifications à horizon d'un ou deux ans pour éviter tout risque de ruptures de série. A priori il n'est pas envisagé d'adopter un système unique, la nomenclature



européenne, qui s'imposerait à tous, mais il s'agit de disposer d'un outil qui permettrait un passage beaucoup plus facile avec la future nomenclature européenne. Par ailleurs il faut terminer (*cf.* point suivant), la rénovation du niveau à 4 chiffres, et la mettre en œuvre dans les meilleures conditions possibles.

M. NEYRET souhaite préciser quelques points.

- la phrase évoquée par le président : « loin de tout présupposé idéologique » : il s'agissait simplement de dire que les auteurs de la nomenclature n'ont pas voulu se référer à une seule théorie sociologique. **La nomenclature est le « produit » d'un consensus**, elle est utilisable selon de multiples représentations théoriques et philosophiques ;
- l'expression « profession intermédiaire » : tous les utilisateurs l'ont fustigée. Il faudrait trouver des termes autour de « assistant » ou « technicien », qui renvoient bien à ces catégories un peu intermédiaires, mais le second s'adresse plutôt à l'industrie, et « profession moyenne » ne convient pas davantage ;
- l'objection de M. ROSSIGNOL sur les enseignants : le choix proposé n'est pas le seul possible. Il s'agit bien d'en offrir plusieurs et d'engager un certain nombre de tests pour essayer d'appréhender quelles sont tant du point de vue de l'emploi, des conditions de travail, ou autres, le clivage le plus pertinent dans une nomenclature en 15 postes.
- les catégories « fourre tout » n'existent pas dans cette nomenclature. Cela renvoie à la question des personnes qui ont perdu quasiment toute identité professionnelle. Les nomenclatures plus anciennes que l'on rencontre dans certains pays européens, Espagne par exemple, ont encore cette position que l'on appelait jadis les journaliers, les hommes de peine, c'est-à-dire des catégories cantonnées aux « petits boulots » et ayant perdu toute identité professionnelle. **Quand une personne déclare comme profession « CES » on est obligé de se poser des questions.** Il ne faut pas tellement la traiter comme catégorie rebus mais plutôt comme catégorie de personnes qui se sentent incapables de définir leur identité professionnelle. C'est sur cela qu'il faudrait réfléchir.

## 2. Point sur l'avancement des travaux (Alain FERRAGU)

M. FERRAGU présente les travaux du groupe (voir annexe 2).

### Débat

M. FREYSSINET souligne le travail considérable qui a mobilisé groupes et sous-groupes. Il exclut de revenir sur le détail technique, mais juge important d'avoir une vision globale de la démarche, des résultats et des conditions de mise en œuvre.

M. BOUDOT aimerait savoir si cette nomenclature va être utilisée pour coder le RP 99.

M. AMAR note qu'en dehors des emplois d'ouvriers et techniciens de la fonction publique, on reste sur le *statu quo*, c'est-à-dire qu'on privilégie l'aspect statutaire de corps : on ne pourra toujours pas par exemple connaître le nombre d'informaticiens de la fonction publique. Dans le même ordre d'idées, un cadre de l'INSEE est ainsi défini, et savoir s'il passe d'un poste d'informaticien à un poste d'économiste n'est pas pris en compte par la PCS.

À titre informatif, il signale que pour les entreprises les DADS se sont substituées à l'ESE, et il se dit préoccupé par la qualité du travail de codification.

M. FAURE répond aux différentes préoccupations :

- pour rassurer M. AMAR, il rappelle que même si la qualité des PCS ESE est insuffisante dans les DADS 98, l'ESE est encore disponible au 31/12/98 et des rapprochements sont possibles. Par contre une bonne qualité des DADS 99 est indispensable car il n'y n'existera plus d'autres sources.

- la mise en œuvre de la nouvelle nomenclature sur les différentes sources :

- . pour le **RP 99** il s'agit simplement d'une recodification *ex post* puisque **la codification initiale est effectuée avec l'ancienne nomenclature** ;

- . l'enquête Emploi annuelle qui aura lieu en 2000 et 2001 sera aussi codée avec l'ancienne nomenclature, en revanche **l'enquête Emploi en continu** qui va commencer en 2001 en vraie grandeur **intégrera la nouvelle nomenclature**. Toutefois, si on fait des travaux de comparaison sur

le 1<sup>er</sup> semestre 2001, on aura à la fois l'ancienne enquête en ancienne nomenclature et la nouvelle enquête en nouvelle nomenclature ;

. pour les DADS la prise en compte de la nouvelle nomenclature est prévue dans le cadre de leur refonte dont on a un peu parlé dans le programme de travail mais qui va être mise en œuvre en 2002, avec application en 2003 ;

Tout ceci va exiger un travail de communication et de diffusion de documents assez conséquent, en particulier en direction des entreprises.

### III - SUIVI DU RAPPORT DU CNIS, N° 32 « LE DISPOSITIF STATISTIQUE SUR LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES » (Jean-François PONSOT)

M. PONSOT rappelle que ce rapport avait été élaboré par un groupe de travail réuni en 1995-96 sous la présidence de Guy NEYRET. Il résume très brièvement les travaux. Il pense que par l'étude des métiers dans la fonction publique, on pourrait envisager de recourir à une enquête par sondage auprès des employeurs, mais ceci pose la question de la nomenclature qu'ils seraient invités à utiliser pour leurs réponses. **Une nomenclature de métiers adaptée existe dans les collectivités locales**, mais elle est très peu utilisée. La situation s'améliore pour les hôpitaux.

Un effort est fait pour développer la connaissance des mouvements de personnels de l'État, avec l'idée d'utiliser de plus en plus des fichiers de gestion de personnel des administrations. Un travail conséquent a été réalisé pour améliorer la connaissance locale de l'emploi public. Cela devrait déboucher assez prochainement sur la Sirétisation des fichiers de paye ventilés de l'État. D'autre part, dans le cadre de l'enquête sur les collectivités territoriales, un volet devrait être introduit pour fournir des effectifs, ventilés par sexe, si possible au niveau de l'établissement, ou tout au moins de la commune.

#### Débat

M. FREYSSINET dit l'attention que la formation porte à ce travail de longue haleine.

Mme COUTROT pense qu'il ne faut pas sous-estimer le caractère « explosif » du problème de mesure de l'emploi public au niveau local. Dans les petites communes, même un conseiller municipal rencontre beaucoup de difficultés pour obtenir des chiffres précis.

Mme BELLOC se réjouit que ce rapport puisse sortir au 1<sup>er</sup> semestre 2000. Il est important de pouvoir en disposer car les négociations salariales ou l'accord cadre sur l'aménagement du temps de travail portent sur les trois fonctions publiques, même s'ils sont discutés par le ministre de la fonction publique de l'État. En tant que statisticien de la fonction publique de l'État, on est très démuni pour organiser une concertation avec les autres secteurs.

Elle enregistre avec satisfaction l'annonce de la parution imminente du rapport de synthèse.

M. FAURE répond à certaines questions et complète les informations fournies par Jean-François PONSOT.

**Les outils de base** ne posent pas de problèmes particulier. La préconisation de mieux connaître l'emploi public local est affirmée de façon très nette. À la suite d'un accord passé entre l'INSEE et la direction générale de la comptabilité publique, des travaux ont été entrepris pour améliorer la localisation des agents de l'État. Il s'agit de l'introduction des numéros SIRET d'affectation dans les fichiers de paye. Ceci est indiqué dans le rapport. En outre, un certain nombre d'expérimentations ont eu lieu pour voir comment perfectionner les fichiers de la fonction publique. Une méthodologie a été mise au point et va être généralisée à l'ensemble des directions régionales, en accord avec les trésoriers payeurs généraux. Pour l'instant, on ne connaît que les organismes payeurs et non ceux d'affectation.

Pour répondre aux préoccupations de Mme COUTROT à propos des collectivités locales, il rappelle l'existence d'une **enquête annuelle sur l'emploi dans les collectivités territoriales** au 31/12 de chaque année. Les quelques problèmes rencontrés sont en passe d'être résolus, et le retard rattrapé.

**Une refonte est entreprise** avec l'objectif d'utiliser une nouvelle formule au 31/12/2000. La méthode renouvée fournira des résultats plus rapidement et donnera une information un peu améliorée, sur l'emploi public et la localisation, par établissements, de l'emploi des collectivités territoriales.

Les DADS existent pour les collectivités territoriales, mais leur qualité est médiocre. Des travaux doivent être envisagés avec la DGCL et le CNFPT.

Une nomenclature des emplois territoriaux, la NET, a été mise au point avec la DGCL pour utilisation dans les DADS, mais sa finalisation semble rencontrer quelques difficultés.

**La sortie du rapport de synthèse est prévue pour 2000**, mais se heurte à quelques obstacles.

Mme BELLOC insiste sur les avantages qu'elle voit à disposer d'un rapport. Même imparfait ou incomplet il peut apporter une aide à la réflexion ou faciliter certains travaux. Elle déplore qu'il n'y ait pas une meilleure connaissance statistique des quelque six millions de salariés de la fonction publique, de leurs salaires et primes.

M. NEYRET réagit en tant que président de ce groupe de travail sur les trois fonctions publiques. Il précise qu'il avait prévu certaines des difficultés exposées, mais se dit très étonné des problèmes rencontrés. Il est délicat de déterminer les responsabilités respectives des ministères impliqués, mais celui de l'économie et des finances doit s'intéresser aux rémunérations des agents des collectivités locales. Comme Mme BELLOC, il estime qu'un document même « inachevé » ferait progresser le dossier.

M. de GIMEL pense que les difficultés évoquées viennent aussi de celles que l'on rencontre pour identifier, avec les DADS, les vrais emplois dans les collectivités locales, et à établir un niveau de salaire pertinent. Une DADS est remplie dès qu'il y a une heure de travail, ou éventuellement pour des versements de primes ou d'heures supplémentaires.

M. FREYSSINET présume que devant l'alternative entre faire pression pour accélérer la sortie de l'ouvrage sous forme de synthèse, en dépit de ses imperfections, ou au contraire attendre pour obtenir un produit de bonne qualité, la seconde solution a prévalu.

Il signale que tout membre de l'assemblée plénière est à même de proposer des amendements au projet d'avis. Cette démarche permettrait peut-être de faire évoluer la situation. La formation peut souligner l'intérêt qu'elle porte à cette question si cela est susceptible de faire avancer le dossier.

M. FAURE confirme que cette possibilité existe, mais elle est exceptionnelle et doit être utilisée avec prudence.

Mme AMIEL informe que les membres du CNIS ont reçu en consultation écrite, en juillet, le projet d'avis, et disposaient d'un certain délai pour faire part de leurs observations ou proposer des amendements. Un débat sur la connaissance des collectivités locales peut être ouvert en assemblée plénière du CNIS ou dans une prochaine réunion de la formation.

M. FAURE approuve cette dernière proposition et informe que des travaux sont en cours à la direction régionale de Reims pour expertiser la qualité des DADS par rapprochement avec l'enquête sur les collectivités territoriales.

#### IV - QUESTIONS DIVERSES

##### Indice de salaire et coût moyen du travail dans la zone euro (Louis de GIMEL)

Les indices centralisés par EUROSTAT et élaborés sur l'ensemble de la zone euro ne paraissent pas encore stabilisés. Un communiqué de presse est diffusé lors de chaque publication trimestrielle ; le deuxième sur le sujet date de juillet 1999. Ce sont des indices établis sur une très courte période, puisqu'elle a débuté en 1996. Pour l'instant ils sont difficilement interprétables en évolution.

Les données mises à disposition en juillet ont subi des profonds changements par rapport aux précédentes, car des incohérences sont apparues pour deux types de données. L'autre point important de cet exposé est le changement de méthode annoncé par l'Allemagne.

Une certaine disparité de méthode subsiste car la France élabore ses chiffres à partir des comptes trimestriels. Elle doit cependant effectuer des modifications sous peu en raison du changement de base des comptes lors du passage au SEC 95.

En conclusion, on peut affirmer qu'EUROSTAT va mettre l'accent sur la qualité de l'information et se préoccuper de l'utilisation qui peut en être faite, peut-être dans une perspective de meilleure articulation avec les comptes, sachant que la comptabilité nationale reste l'outil central pour le travail macro-économique.

Le Président remercie les participants et lève la séance.

---

#### Adoption du compte rendu

Rédactrice : Jeanine SOLEILHAVOUP

Le présent compte rendu sera modifié en fonction des observations que vous voudrez bien faire parvenir au Secrétariat du CNIS **avant le 15 février 2000 (fax 01 41 17 55 41)**. Ces modifications seront prises en compte dans le rapport d'activité 1999.

---

#### DOCUMENTS PRÉPARATOIRES OU DISTRIBUÉS EN SÉANCE

---

##### Point I - Fiches d'enquêtes

24 . Compte-rendu de la réunion du groupe CNIS de suivi de la refonte de l'enquête Emploi du juin 1999

##### Point II - Rapport de l'Inspection générale de l'INSEE

. Notes techniques

##### Point III - Note technique

## AVIS D'OPPORTUNITÉ



Paris le 29 octobre 1999 n° 321/D130

## AVIS D'OPPORTUNITÉ

### Enquête sur l'emploi en continu

---

*Programme* : 2000

*Émetteur* : INSEE, division Emploi

Au cours de sa réunion du 6 octobre 1999, la formation Emploi, revenus a examiné le projet en référence.

Le premier objectif de cette nouvelle enquête est de fournir trimestriellement des statistiques sur l'évolution de l'emploi et du chômage au sens du BIT. De plus, la complexité du marché du travail sera mieux appréhendée avec la prise en compte des éléments de variation de la durée du travail, du sous-emploi, de la multi-activité. Des résultats régionaux seront établis annuellement, en particulier sur les niveaux de population active, d'emploi et de chômage. Les informations détaillées sur la structure nationale de la population active, de l'emploi et du chômage par sexe, âge, niveau de formation, qualification, grand secteur d'activité, seront fournies comme dans l'enquête précédente, annuelle, qu'elle remplacera définitivement à partir de 2002. Cette enquête en continu en vraie grandeur se substituera, dès janvier 2001, au dispositif léger en place depuis juillet 1998.

L'échantillon, renouvelé par sixième, est formé de 50 000 logements enquêtés six trimestres consécutifs, et dans lesquels sont interrogées les personnes de 15 ans et plus vivant en ménages ordinaires. La première interrogation, d'une durée estimée à 25-30 minutes, sera réalisée en face à face ; les cinq suivantes, plus rapides, se feront par téléphone, sauf éventuellement la dernière, selon le thème de l'enquête complémentaire qui suivra. La collecte se déroulera sur l'ensemble de l'année. Le comité de pilotage rassemble des personnes de l'INSEE et de la DARES, le maître d'ouvrage étant le chef du département de l'emploi et des revenus d'activité de l'INSEE.

Plusieurs publications sont prévues, à partir de début 2002 pour les données structurelles (sous la forme d'un « INSEE-Résultats » annuel), et à partir du troisième trimestre 2002 pour les données conjoncturelles (une « Informations rapides » et un « INSEE première » trimestriels). Les fichiers seront également disponibles sur CD-ROM.

La formation émet un **avis d'opportunité favorable** pour cette enquête.

Paris le 29 octobre 1999 n° 322/D130

## AVIS D'OPPORTUNITÉ

### Enquête sur les instruments de flexibilité des entreprises

---

*Programme* : 2000

*Émetteur* : Ministère de l'emploi et de la solidarité  
DARES

Au cours de sa réunion du 6 octobre 1999, la formation Emploi, revenus a examiné le projet en référence. Les objectifs de cette enquête sont d'avoir une vision globale d'un usage assez répandu des différentes formes de flexibilité externe et interne au sein d'une même entreprise, et des données sur leur utilisation combinée. Il est pour cela nécessaire de mesurer la fréquence d'utilisation des différents instruments mobilisés par les entreprises pour répondre aux fluctuations d'activité, et d'analyser leurs logiques d'utilisation.

Les principaux thèmes abordés sont l'évolution (effectif salarié et volume d'activité) de l'entreprise au cours des trois dernières années, les causes et la nature des fluctuations au cours des douze derniers mois, les instruments mis en œuvre notamment pour faire face aux hausses ou baisses d'activité en 1999 et la fréquence de leur utilisation, les motifs et la fréquence d'utilisation des CDD et de l'intérim, l'existence et la mise en œuvre d'un accord de modulation.

Le champ de l'enquête est celui des enquêtes ACEMO : ensemble des activités économiques à l'exclusion principalement de l'agriculture, des administrations, des entreprises d'intérim et d'une grande partie des services du secteur sanitaire et social. Les unités enquêtées sont les entreprises, 10 000 environ. Cette enquête, pour laquelle la DARES ne demande pas que la réponse soit rendue obligatoire, se fera par voie postale à partir de juin 2000. À une exception près, les questions sont de nature qualitative, et le temps de réponse global est évalué à quinze minutes.

Le groupe de pilotage comprend des membres de la DARES, de l'INSEE et du SESSI, ainsi que les partenaires sociaux. Les résultats seront diffusés dans « Premières informations, premières synthèses » de la DARES fin 2000, et des études plus approfondies seront effectuées ultérieurement.

La formation émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête, avec position contraire des représentants des organisations d'employeurs.

## **ANNEXES**





## Annexe 1

## Rénovation de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS)

Guy NEYRET

---

Je voudrais situer ce travail en rappelant que la nomenclature des catégories socioprofessionnelles (CSP) qui date de 1954, avait été fortement rénovée en 1982, et fusionnée alors avec les nomenclatures de profession afin de donner lieu à ce que l'on appelle maintenant **la nomenclature PCS**, professions et catégories sociales. On peut la considérer comme étant **une pièce centrale pour l'étude de la société française**. Face à son vieillissement possible, il avait été décidé il y a deux ans d'engager une opération d'actualisation relative au seul niveau des professions, c'est-à-dire de la nomenclature à son niveau le plus détaillé, quatre chiffres, en touchant le moins possible au regroupement en catégories socioprofessionnelles à deux chiffres. Pour ces dernières, dans un deuxième temps, l'inspection générale de l'INSEE a été sollicitée pour faire une évaluation de la pertinence de cette nomenclature par rapport aux différents types d'usages.

Pour cette mission Hédda Faucheux et moi-même avons mené **une centaine d'entretiens auprès des différentes catégories d'utilisateurs**, en nous efforçant d'échantillonner les différents milieux susceptibles d'utiliser les catégories socioprofessionnelles : responsables des politiques sociales ou leur évaluation, partenaires sociaux, presse, chercheurs de la sphère sociale, sociétés privées d'enquêtes par sondage, statisticiens publics et également les responsables des nomenclatures socio-économiques au niveau de la communauté européenne avec EUROSTAT.

**Le rapport présente** dans une première partie **les résultats** de ces consultations selon les catégories d'utilisateurs, et dans une deuxième partie, les auteurs se sont permis **un certain nombre de réflexions, de propositions, d'orientations**.

Sur les éléments de constatation, il est le plus frappant c'est que ces CS en France sont connues et utilisées très couramment par presque toutes les personnes rencontrées, et ceci dans une très large gamme d'activité touchant la vie au travail et les problèmes d'emploi, de salaires, de conditions de travail etc, la vie des personnes, des ménages ou encore la vie en société : sociologie électorale, etc. On peut considérer qu'**à la date d'aujourd'hui les CS forment un langage commun, quasi-officiel, jugé pertinent et utile entre interlocuteurs publics, privés et universitaires**, et on peut pointer leur intérêt comme basé sur le fait qu'il s'appuie centralement sur les métiers, sur les situations professionnelles, mais aussi en rapprochant les professions, les statuts, les différenciations public-privé, etc. Ces aspects et critères multi-dimensionnels qui sont à la base de la construction de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles ont été spontanément abordés par beaucoup d'interlocuteurs.

Il est apprécié de pouvoir travailler cette nomenclature à deux niveaux d'utilisation : les 8 groupes, qui sont relativement unidimensionnels, aussi bien que les 42 postes détaillés et même dans un certain nombre de cas, le niveau plus détaillé à 4 chiffres des professions; **certains apprécient cette articulation entre CS et profession**. Dans ce contexte d'une grande richesse d'utilisation, de cadre de rassemblement de données qui émanent d'une multitude de sources tant publiques que privées, et ceci depuis cinquante ans, on voit bien que le **souhait** premier est celui **de la continuité**. C'est une invitation à se garder de tout bouleversement intempestif de ses fondements essentiels.

Cela ne veut pas dire qu'il n'y ait pas de critiques ou de suggestions. Par exemple le niveau agrégé en 8 postes avec 6 postes pour les actifs dont 4 seulement pour les salariés, paraît un peu trop sommaire, et un certain nombre de suggestions sont faites de **distinguer dès ce niveau des groupes professionnels, emplois qualifiés et peu qualifiés**. Parmi les métiers ouvriers ou employés, il nous a été demandé de ne pas utiliser « emploi non qualifié », mais « emploi de forte ou faible qualification », d'essayer aussi de mieux différencier les statuts entre les employeurs et les salariés. Nous avons par ailleurs ressenti une certaine gêne, notamment sur le fait que les professions libérales non salariées soient classées dans la catégorie des cadres. Ce terme est en fait ambigu, et il vaudrait mieux dire « cadres et enseignants », car ce sont deux composantes de poids sensiblement égal.

En ce qui concerne les employés, beaucoup sont revenus sur la nécessité de parvenir à une meilleure discrimination selon les qualifications. Cela vaut pour les professions « employés de la fonction publique » où il est clairement demandé de distinguer les emplois administratifs par rapport aux emplois de service, très nombreux dans la fonction publique d'État, plus encore dans la fonction publique hospitalière et territoriale. De même dans les commerces et les services, une question émergeait avec force, avec des hésitations et des doutes, la question des indépendants, c'est-à-dire des individus qui ne sont ni employeurs ni employés, sans salarier, parfois à la frontière du salariat, avec des statuts mouvants, hybrides ; c'est une des zones qu'il vaudrait mieux isoler.

**Préoccupation lancinante chez beaucoup d'interlocuteurs de mieux prendre en compte les situations de précarité.** La question est difficile car elle reste débattue ; est-ce que les situations de précarité sont ou ne sont pas constitutives d'identité sociale ? On voit que la réponse n'est pas simple et la tonalité dominante des propos était plutôt de considérer que le critère de précarité ne doit pas être pris en compte en tant que tel dans la construction de la CS, sauf sans doute exception dans le cas extrême de destruction complète de l'identité professionnelle.

Le critère de précarité serait par contre à étudier en croisement avec la CS, ce qui plaide pour que de façon complémentaire puisse être construite et officialisée une nomenclature détaillant le degré de précarité des situations professionnelles, essayant de qualifier des degrés de précarité. Dans sa construction, celle-ci ne devrait pas se fonder sur les seuls critères administratifs, classant CDD, CDI, intérim. On sait que certains CDD sont moins précaires que certains CDI. Il faudrait réfléchir sur le degré de précarité de certaines situations.

Quelques points complémentaires. On est frappé de voir, même si cela reste encore minoritaire, que **les interlocuteurs sont de plus en plus soucieux de comparaisons internationales, surtout européennes**, ceci chez les chercheurs mais aussi dans les sociétés privées d'enquête par sondage, qui voient les demandes se multiplier à une très grande vitesse. Il y a donc une demande d'avoir l'équivalent des CS au niveau européen.

De vives critiques sont adressées à l'INSEE par certains sur son service après-vente, et des souhaits sont formulés (par des producteurs privés d'enquête par sondage, des chercheurs ou des producteurs privés en tant que sous traitants, des chercheurs) d'obtenir une **meilleure mise à disposition d'outils de codification, de guides papiers ou d'outils informatisés.**

Le premier constat indique qu'il faut **se garder de tout bouleverser, mais** il s'agit de s'attacher peut-être mieux qu'on ne l'a fait à **faire vivre cette nomenclature** des CS, ce qui veut dire engager des réflexions de longue haleine et des travaux de recherche en particulier là où la société bouge, là où les représentations sociales travaillent, c'est notamment le cas des différents métiers du tertiaire administratif ou des services. On reste encore dans une représentation mentale davantage axée sur les métiers de l'industrie, alors que les métiers du tertiaires sont de loin majoritaires maintenant. Cela renvoie aux métiers féminins moins bien identifiés à la date d'aujourd'hui encore que les métiers masculins, ou encore le cas de ces statuts à la frontière du salariat, en semi-subordination, sur lequel pour l'instant tout le monde est un peu dans l'expectative. On ne peut pas faire des propositions immédiates de modification de la nomenclature tant que des investigations plus poussées n'auront pas permis de mieux comprendre ces situations et leur évolution, et quelles sont les tendances de la société actuelle. Dans un autre ordre d'idée, on doit se réinterroger aussi sur les problèmes d'utilisation de la nomenclature pour caractériser non plus les individus mais les **ménages**, avec le sentiment qu'on peut de moins en moins identifier la CS du ménage et la catégorie sociale de la personne de référence du ménage.

Autre piste de réflexion pour mieux satisfaire la demande des chercheurs et des sociétés d'enquête par sondage, il nous a semblé utile d'essayer de **différencier quelques standards bien définis de qualité pour la codification de la CS.** Celle-ci est une opération extrêmement complexe qui demande un grand nombre de questions, de douze ou treize variables. On n'a pas exactement la même qualité selon que l'on prend l'enquête Emploi ou le recensement de la population. Pour beaucoup d'usages un codage extrêmement précis est superflu, on peut s'accommoder de zones de flou, l'important est qu'elles soient bien répertoriées et relativement homogènes. Il est donc exprimé le souhait, avec la participation de sociétés privées d'enquêtes par sondage, de **définir des normes relativement simplifiées avec une batterie normalisée de cinq ou six questions**, des outils de codification qui assurent une qualité suffisante et une homogénéité entre les différents utilisateurs.

Troisième proposition : entre le niveau le plus agrégé en 8 postes, qu'on propose de maintenir pour des raisons de continuité car il y a une accumulation de séries extrêmement importante, et le niveau à 42 postes, peu utilisé car dans les enquêtes par sondages, les tailles d'échantillons ne permettent généralement pas de publier à ce niveau, **notre proposition serait d'identifier un niveau intermédiaire pour lequel il nous paraît raisonnable de fixer une limite de 15 postes**. Il existe actuellement un niveau intermédiaire à 24 postes dont on constate qu'il n'est pas utilisé, l'optimum serait donc un détail en 15 postes, soit une dizaine pour les actifs. Il faudrait pouvoir l'utiliser le plus systématiquement possible pour les publications et notes, en particulier pour les publications grand public, du type premières informations, INSEE première, Données sociales, les fascicules vert du RP, etc. Dans ce cadre il conviendrait de s'efforcer de discriminer très systématiquement entre les employés administratifs (publics ou privés), et les employés des commerces et des services, en y incluant les agents de service à statut public. Il serait également opportun d'isoler les indépendants sans salariés, soit un million de personnes hors agriculture et hors professions libérales, bien distinguer les professions libérales des cadres, et les cadres des enseignants, catégories difficilement réductibles l'une à l'autre.

La France a reçu des propositions de coopération active aux toutes premières réflexions engagées par EUROSTAT **pour l'élaboration d'une nomenclature socio-économique européenne**. Sans exclusive à l'égard de ses collègues britanniques qui ont beaucoup travaillé et progressé sur ce sujet ces dernières années, **il est vraiment attendu de la part d'EUROSTAT que la France soit beaucoup plus présente** sur ce terrain.

## Annexe 2

### Point sur l'avancement des travaux de rénovation de la PCS

Alain FERRAGU

---

La décision de procéder à la rénovation de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) a conduit à créer un groupe de travail, constitué au sein de la formation « Emploi, revenus ». Le mandat confié au groupe prévoyait de soumettre à votre examen à la fin de 1999 une nomenclature actualisée qui puisse être progressivement applicable pour les opérations statistiques de la prochaine décennie.

Les travaux initiés par Jean-Marie CAILLES ont été poursuivis au cours des années 1997 et 1998 avec la création de plusieurs sous-groupes ; ces derniers ont permis de dégager diverses orientations et propositions, qui ont pu être complétées au cours de l'année 1999.

À la réunion de mai 1999, un bref point de présentation avait été effectué devant la formation, qui a exprimé le souhait d'être plus amplement informée sur l'exécution des travaux et les conditions de leur achèvement.

Il me revient donc d'assurer cette information en commentant brièvement le document daté de septembre 1999 qui a été transmis aux membres de la formation ; en effet, ce document, complété par celui remis en séance, présente dans le détail les principales modifications proposées.

Le commentaire portera successivement sur les **conditions de l'achèvement des travaux**, les **principaux résultats obtenus** (qui permettent déjà de préfigurer, sous réserve de l'accord de la formation, les principaux traits de la nomenclature rénovée), et enfin les **conditions de mise en œuvre de la nouvelle nomenclature**.

Deux aspects devront être particulièrement pris en compte : en premier lieu, la nécessité de **prévoir un délai** pour la mise en place de la nomenclature modifiée, car cette mise en place exigera des travaux et des investissements importants ; en second lieu, le fait que cette nomenclature rénovée devra néanmoins être considérée comme une **nomenclature transitoire**, située dans la perspective d'une opération de refonte plus complète, dont l'annonce a été effectuée dès l'origine.

#### 1. Conditions d'achèvement des travaux.

Le terme fixé pour l'achèvement des travaux est la fin de l'année 1999 et il paraît tout à fait souhaitable de **maintenir ce calendrier**.

En effet, la liste des modifications arbitrées en leur état par le groupe est dès à présent importante. Même si, par d'autres aspects, les évolutions introduites peuvent être tenues pour mesurées, **le nombre des rubriques transformées est élevé**.

Par ailleurs, plusieurs modifications proposées se situent à la limite des possibilités d'exploitation des données actuellement disponibles pour le codage, lorsqu'elles ne dépassent pas nettement ces possibilités.

**Différer l'achèvement des travaux conduirait, en outre, à repousser dans le temps le lancement des tâches devant accompagner la diffusion de la nomenclature.** Ceci s'accorderait mal avec la durée de vie estimée de cette nomenclature transitoire, en prévision de l'opération de refonte complète à programmer dans les prochaines années.

Un autre motif se rapporte à l'organisation même des travaux. Ces derniers, initiés sous la conduite de J-M. CAILLES, ont été menés grâce à la constitution de sous-groupes spécialisés par grands domaines ; cette méthode a donc permis de valider diverses d'orientations, se rapportant notamment aux emplois de la fonction publique, aux artisans, aux employés, aux emplois du commerce et de la distribution, aux cadres d'entreprises.

Ainsi, le parcours d'activité du groupe a pu être jalonné par le dépôt d'un certain nombre d'**orientations générales**, qui demeuraient à vérifier et étendre aux autres secteurs de la nomenclature.

Pour mener à bien cette tâche de vérification et d'extension, une série de **démarches sectorielles** ont été entreprises, en assurant des **contacts bilatéraux** avec les représentants des divers secteurs professionnels.

Ces démarches ont permis notamment d'interroger l'union des industries métallurgiques et minières, la fédération française du bâtiment et la fédération nationale des travaux publics, des représentants des secteurs de la chimie, des industries agro-alimentaires, de l'industrie hôtelière, des métiers de la culture, de l'assurance, de l'informatique.

Les résultats d'une étude effectuée pour le compte de la DARES et couvrant 8 secteurs d'activité, dont le textile-cuir-habillement, sont venus compléter les éléments recueillis.

Or, cette phase de consultation semble désormais suffisante pour arrêter les grandes lignes de la nomenclature rénovée.

Autres facteurs conduisant à conclure les travaux :

- Les travaux entrepris devaient obéir à un certain nombre de contraintes, dont la première était **de ne pas modifier les deux premiers chiffres de la nomenclature**. Or, à l'occasion du déroulement des travaux du groupe, plusieurs suggestions ont été présentées au fil des séances, qui ne respectaient pas scrupuleusement cette contrainte.

Les décisions rappelées par Jean-Louis FAURE et tendant à réaffirmer dans l'immédiat le principe de l'intangibilité des catégories sociales va donc conduire à revenir sur certaines suggestions présentées. Ainsi, le sous-groupe « artisanat » avait suggéré avec insistance que les transporteurs routiers indépendants de 0 à 9 salariés soient transférés de la catégorie 21 (artisans) vers la catégorie 22 (commerçants et assimilés). Cette mesure ne sera pas entérinée et il en sera de même pour quelques autres rubriques de moindre importance numérique.

Toutefois, pour satisfaire les besoins de l'utilisateur, les activités concernées ont été isolées **au sein de rubriques à 4 chiffres distinctes** ; il sera donc tout à fait possible à l'utilisateur d'opérer à partir de ces rubriques l'ensemble des regroupements et transferts qu'il jugerait utiles.

Pour quelques autres cas, la situation sera moins claire, s'agissant notamment de certains emplois des assurances ; en effet, il faudra tenir compte de plusieurs activités désignées de manière imprécise dans l'ancienne nomenclature, voire de manière totalement désuète. Quelques propositions sont faites pour remédier à cet inconvénient, en tentant d'ajuster aussi étroitement que possible les rubriques de la nomenclature rénovée sur des critères de classification retenus par les conventions collectives de la branche.

- En effet, le respect des contraintes a conduit à maintenir de manière très ferme les grands principes de la codification des PCS, en particulier pour **l'articulation de ses niveaux avec les règles de classification des conventions collectives**. Cette discipline a été respectée de la manière la plus étroite possible, le même principe étant appliqué pour l'articulation selon le statut.
- Le problème des **emplois de la fonction publique** a enfin été largement débattu au sein d'un sous-groupe. Celui-ci a dû conclure que des moyens actuels d'appréhension des données ne permettaient pas d'utiliser les mêmes critères de classements que pour le secteur privé. Les emplois administratifs, encore trop largement dominés par la référence à une **appartenance à des corps ou à des grades**, resteront donc pour l'essentiel classés au sein de rubriques particulières, sans ventilation fonctionnelle, à l'exception maintenue des emplois de techniciens et d'ouvriers.

## 2. Les résultats acquis

Ces derniers doivent être appréciés sous l'angle du respect de l'objectif fixé, consistant à rechercher un meilleur rapprochement avec les autres nomenclatures existantes.

La cible privilégiée de ce point de vue a été formée par la **nomenclature du ROME** de l'ANPE.

Une meilleure cohérence entre les deux nomenclatures a été recherchée, en approfondissant la dimension fonctionnelle de la nomenclature des PCS ; cette orientation a conduit à la création d'assez nombreuses rubriques nouvelles, présentant fréquemment un caractère transsectoriel.

Toutefois, comme cela est précisé dans le document, un pareil effort a pu être consenti surtout pour les niveaux de cadre et de technicien, beaucoup moins pour celui des ouvriers. En effet, pour ces derniers, il est apparu clairement que les moyens d'acquisition des données permettant la codification des PCS ne permettaient pas de s'aligner sur la richesse et la précision des ventilations retenues par la nomenclature du ROME, qui utilise un appareil de collecte des données très complet.

Par ailleurs, comme rappelé déjà en mai, les activités exécutées au niveau ouvrier au sein de nombreuses entreprises ne semblent plus pouvoir être décomposées selon les mêmes règles que par le passé, une plus large diffusion des tâches accompagnant le développement de formules de travail en équipe. Une description plus précise des emplois exercés, si elle doit être recherchée, peut dès lors s'accorder avec la définition d'un poste de travail donné, mais beaucoup moins avec le classement de l'activité réelle du salarié. L'analyse conduit donc ici à soulever des problèmes de fond, analogues à ceux qu'a évoqués Guy NEYRET et qu'il était impossible de traiter dans le cadre fixé, faute de pouvoir réaliser des travaux d'études et de recherche suffisants.

Au total, les propositions de modifications présentées pour les emplois d'ouvriers sont donc **limitées** ; elles tendent cependant à articuler certaines distinctions nouvelles, comme celle des **pilotes d'installation lourde**, avec plusieurs groupes de définitions retenus par la nomenclature du ROME de l'ANPE et par la classification internationale type des professions (CITP) du Bureau International du Travail.

### 3. Les conditions de mise en œuvre de la nomenclature

Ce dernier point est essentiel.

En effet, la nomenclature rénovée peut être arrêtée en fin d'année dans sa **consistance** et **l'organisation de ses rubriques**, mais il restera ensuite à la **mettre en œuvre** concrètement.

Ceci impliquera de déterminer avec soin le **contenu détaillé** de chaque rubrique, de définir de manière pratique les **procédures** qui permettront de classer les différents métiers.

**Or plusieurs modifications proposées se situent à l'extrême limite de la précision du recueil des données exigées pour réaliser matériellement les opérations de codification.**

**Pour le cas des données recueillies auprès des ménages**, la mise en œuvre de plusieurs modifications proposées demeurera tributaire d'une évolution du mode de questionnement de l'enquête Emploi.

**Pour le cas des données recueillies à partir de déclarations effectuées par l'employeur**, des difficultés de codification, d'une autre nature, seront également présentes et devront, pour être surmontées, conduire à rendre plus précises qu'actuellement les modalités de codage.

Il convient ainsi d'admettre qu'un **travail important** demeure à réaliser, avant de pouvoir amener la nouvelle nomenclature à son premier stade de diffusion. A compter de l'approbation du cadre formé par la nouvelle nomenclature, une **période minimale de six mois** sera nécessaire pour réaliser les documents par lesquels une première **version de diffusion** de la nomenclature rénovée pourra être présentée au public.