

COMMISSION

« EMPLOI, QUALIFICATION ET REVENUS DU TRAVAIL »

Réunion du 12 avril 2019

ORDRE DU JOUR DE LA RÉUNION	2
LISTE DES PARTICIPANTS	3
COMPTE RENDU DE LA RÉUNION	5
AVIS ÉMIS EN COMMISSION	33
LISTE DES DOCUMENTS	34
AVIS « 7BIS »	35
AVIS D'OPPORTUNITÉ	36

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DE LA COMMISSION
EMPLOI, QUALIFICATION ET REVENUS DU TRAVAIL

- 12 avril 2019 -

Président : Jean-Christophe SCIBERRAS, Directeur des ressources humaines France de Solvay

Rapporteurs : Corinne PROST, Chef de service, adjointe à la directrice de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques - Dares (ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social)

Vladimir PASSERON, Chef du département de l'emploi et des revenus d'activité - Dera (Institut national de la statistique et des études économiques - Insee)

Responsable de la commission : Yara MAKDESSI (01 87 69 57 10)

RAPPEL DE L'ORDRE DU JOUR

Introduction	5
I. Examen pour avis d'opportunité des projets d'enquêtes statistiques.....	5
II. Demandes d'accès a des sources administratives au titre de l'article 7 bis de la loi de 1951	14
III. Présentation des programmes de travail 2019 des producteurs de statistique	16
IV. Rénovation de la nomenclature des professions et catégories sociales, la PCS 2020.....	19
V. Proposition d'avis.....	30
Conclusion	32

Liste des participants

ADAM	Lorraine	Centre national de la recherche scientifique (CNRS)
AMAR	Elise	Ministère des Solidarités et de la santé - Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)
AMOSSE	Thomas	Conservatoire national des arts et métiers
ANXIONNAZ	Isabelle	Conseil national de l'information statistique (CNIS)
BENKIRANE	Aida	Confédération générale du travail (CGT)
BONNEVAUX	Laurence	Association pour l'emploi des cadres (APEC)
BOUCHET-VALAT	Milan	Institut national des études démographiques (INED)
BRAJON	Delphine	
CHARDON	Olivier	Institut National de la statistique et des études économiques (INSEE) - Direction des statistiques démographiques et sociales (DSDS)
DE CLEDAT	Bernard	Institut national des études démographiques (INED)
DUBOIS	Marie-Michèle	Conseil national de l'information statistique (CNIS)
DURIEUX	Eric	Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ)
FREYSSINET	Jacques	Institut de recherches économiques et sociales (IRES)
GARCIA	Martial	Confédération française démocratique du travail (CFDT)
GUILLEMOT	Danièle	Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ)
HENRARD	Valentine	Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ)
LACAILLE	Yves	Union nationale des professions libérales (UNAPL)
LEROUX	Isabelle	Ministère des Solidarités et de la santé - Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)
LOUVET	Alexandra	Institut National de la statistique et des études économiques (INSEE) – Direction des études et des synthèses économiques (DESE)
MAKDESSI	Yara	Conseil national de l'information statistique (CNIS)
MALAQUIN	Mathieu	Direction régionale des entreprises concurrence, consommation, travail et emploi (DIRECCTE)

MARBOT	Claire	Ministère du Travail - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
MAUREL	Françoise	Institut National de la statistique et des études économiques (INSEE) - Direction de la diffusion et l'action régionale (DDAR)
MONSO	Olivier	Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP)
MOUSSAOUI	Abdallah	Force ouvrière (FO)
MURAT	Fabrice	Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP)
NGUYEN HUU CHIEU	Elise	Union nationale des professions libérales (UNAPL)
PASSERON	Vladimir	Institut National de la statistique et des études économiques (INSEE) - Direction des statistiques démographiques et sociales (DSDS)
PLANSON	Sophie	Institut National de la statistique et des études économiques (INSEE) - Direction des statistiques démographiques et sociales (DSDS)
PROKOVAS	Nicolas	Confédération générale du travail (CGT)
PROST	Corinne	Ministère du Travail - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
RAGEAU	François	Ministère de la Transition écologique et solidaire - Service de la donnée et des études statistiques (SDES)
SCHREIBER	Amandine	Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE)
SCIBERRAS	Jean-Christophe	Solvay
SUJOBERT	Bernard	Confédération générale du travail (CGT)
TAVAN	Chloé	Institut National de la statistique et des études économiques (INSEE) - Direction des statistiques démographiques et sociales (DSDS)
THOLOZAN	Léa	Ministère de la Culture - Département des études de la prospective et des statistiques (DEPS)
ZOLOTOUKHINE	Erik	Centre national de la recherche scientifique (CNRS)

La séance est ouverte à 9 heures 30, sous la présidence de Jean-Christophe SCIBERRAS.

INTRODUCTION

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Bonjour à toutes et à tous. Je propose de démarrer notre réunion de commission. Vous avez reçu l'ordre du jour qui est abondant, et qui comporte des examens d'opportunité, des articles 7 bis ainsi qu'un point sur le programme de travail 2019. Le thème central sera consacré à la rénovation de la PCS, pour laquelle vous disposez du premier rapport. Je remercie à cet égard Jacques Freyssinet d'être une fois de plus présent parmi nous, pour introduire et animer notre débat.

Nous avons arrêté notre moyen terme et travaillons sur le jalonnement de ses thématiques dans le calendrier à venir. Je rappelle en outre que le débat de ce jour sur la PCS sera le seul avant que le Bureau ne valide le rapport lors de sa réunion d'octobre prochain. En cela, ce débat sera fort intéressant et utile.

I. EXAMEN POUR AVIS D'OPPORTUNITE DES PROJETS D'ENQUETES STATISTIQUES

Valentine HENRARD, Céreq

1. Enquête Génération 2017

La nouvelle enquête Génération 2017 est la première interrogation de cette génération, qui aura lieu en 2020, tandis que la seconde interrogation se déroulera en 2023. La population concernée sera celle des sortants de formation initiale de l'année scolaire 2016-2017.

Le dispositif des enquêtes Génération 2017 a été mis en place par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) à la fin des années 1990. L'objectif principal est de suivre les cheminements professionnels des jeunes, et d'étudier leur accès à l'emploi et leur début de parcours professionnel en fonction de la formation suivie et d'autres caractéristiques.

Le but recherché vise à obtenir une production régulière d'indicateurs détaillés sur l'insertion professionnelle des jeunes trois ans après leur sortie de formation, dont certains assez communs à l'instar du taux d'emploi et du taux de chômage, et d'autres plus précis tels que le taux d'emploi à durée indéterminée ou les durées passées dans certaines situations, le tout décliné par grands niveaux et domaines de formation, ainsi que de diplômés.

Le calendrier des enquêtes

Les enquêtes comportent un calendrier d'activité, de sorte que nous allons recueillir mois par mois les trajectoires des jeunes au fil des trois premières années, puis des six suivant la ré-interrogation et faire apparaître la temporalité des événements dès les débuts sur le marché du travail.

Il convient de noter que le dispositif rénové prévoit l'interrogation pendant les six premières années, alors que précédemment seules les trois années suivant la fin de la formation initiale étaient concernées. Nous entendons ainsi les étudier les débuts de carrière et les mobilités de moyen terme. Au total, les données de l'enquête permettent de mieux appréhender les débuts de carrière des jeunes, leur complexité, et d'observer comment les parcours peuvent différer en fonction des diplômes obtenus et des caractéristiques socio-démographiques telles le genre, l'origine sociale ou le lieu de résidence.

Avant la génération 2017, sept générations sortantes avaient été enquêtées par le Céreq entre 1992 et 2013. Dans l'ancien dispositif, une génération sur deux était considérée comme une grosse génération, et faisait donc à ce titre l'objet de trois interrogations. Après vingt ans d'existence, le dispositif a été rénové pour en réduire le coût et l'inscrire dans le long terme. De plus, le questionnaire

a été quelque peu toiletté pour saisir les mutations à l'œuvre sur le système scolaire et le marché du travail. En 2017 lors d'une séance de cette commission, nous avons présenté les principaux éléments de cette rénovation.

A partir de la génération 2017, une génération nouvelle de sortants - c'est-à-dire de jeunes ayant en commun de sortir du système éducatif à une année donnée - sera interrogée tous les quatre ans. Chaque cohorte, de taille identique, fera l'objet de deux interrogations, l'une à trois ans et l'autre à six ans. Le mode de collecte a également évolué vers le multimode, Internet et téléphone.

Des post enquêtes sont également envisageables après six ans, moyennant l'autorisation des jeunes concernés.

Champ de l'enquête et questionnaire

La prochaine enquête Génération 2017 concernera les primo-sortants de formation initiale de l'année scolaire 2016-2017 qu'ils soient diplômés ou non. Les individus interrogés ont fini leur scolarité durant l'année 2016-2017 et pourront éventuellement, par le passé, avoir interrompu leur scolarité pendant un à seize mois. Sur ce dernier point, il s'agit d'une évolution pour capter les années de césure, car précédemment l'interruption des études étudiée variait d'un à douze mois. Tous les niveaux et domaines de formation sont concernés.

Le champ géographique est celui des jeunes sortant d'un établissement de formation situé en France métropolitaine ou dans un département ou une région d'outremer, résidant à la date de l'enquête en France ou à l'étranger.

Le cœur du questionnaire commence par le tronc commun, à l'occasion duquel sont vérifiés l'identité de l'individu et ses critères d'éligibilité, le parcours scolaire et les diplômes obtenus, le calendrier mensuel d'activité professionnelle sur les trois dernières années suivant la sortie du système éducatif et les caractéristiques individuelles (environnement familial, mobilités résidentielles).

A ce cœur de questionnaire, peuvent s'ajouter des extensions de questionnement réalisées avec des partenaires, sur des thématiques dont l'approfondissement est souhaité, notamment à des fins de recherche. Certaines extensions devraient porter sur les mobilités à l'étranger pendant les études, l'attractivité de la fonction publique, le logement et les risques physiques et chimiques. De plus, des extensions d'échantillons devraient être mises en place, par exemple concernant les jeunes issus de l'enseignement supérieur, ceux résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, ainsi que les sortants de formations environnementales. Ces sujets sont encore en cours de négociation.

Les atouts du dispositif Génération

Le dispositif constitue un cadre d'analyse homogène et cohérent pour tous les jeunes interrogés quels que soient les parcours scolaires les diplômes obtenus. Il permet de répondre à des interrogations précises, au premier rang desquelles celles relatives aux catégories accédant rapidement à l'emploi, aux jeunes restant durablement au chômage, au type d'emploi occupé etc...

En outre, le recul temporel était un point important de l'enquête. En effet, les enquêtes sont réalisées trois ans après la sortie pour tenir compte des enseignements des études précédentes, d'où il ressort que la stabilisation dans l'emploi n'est acquise qu'après un certain temps suivant la sortie. Pour les mêmes raisons, les jeunes seront systématiquement réinterrogés après six années afin d'acquérir une profondeur de champ importante.

Par ailleurs, l'échantillon est relativement large et le questionnaire détaillé, sur une durée moyenne d'environ trente minutes.

Enfin, il faut préciser qu'il s'agit d'un échantillon de génération de sortants et non d'âge, afin de prendre en compte tous les jeunes confrontés à la même conjoncture.

La Génération 2017

La première interrogation, trois ans après la sortie du système éducatif, aura lieu en 2020. Cette cohorte fera l'objet d'une seconde interrogation six années après sa sortie, en 2023. Nous sommes en train de collecter la base de sondage, étant rappelé que pour la précédente collecte environ 1 300 000 présumés sortants du système éducatif étaient dénombrés. Le tirage de l'échantillon de

l'enquête est prévu pour la fin 2019, dans l'optique de procéder à la première interrogation entre avril et juillet 2020.

L'interrogation sera effectuée en multi-mode, Internet ou téléphone. Le temps de passation moyen a été estimé à trente minutes. Le nombre de questionnaires exploitables, qui dépendra des extensions d'échantillons réalisées avec les partenaires, sera compris entre 25 000 et 45 000 répondants.

Les publications

Pour la dernière enquête, des publications thématiques ont été éditées, notamment sur les séjours à l'étranger et les jeunes sortants de l'enseignement secondaire. L'ouvrage *Quand l'école est finie* présente les premiers résultats de la génération 2013. Enfin, pour célébrer les vingt ans de l'enquête en 2018, un ouvrage collectif comportant dix-neuf chapitres pour dix-neuf thèmes a été réalisé, utilisant quatre enquêtes comparables.

Nicolas PROKOVAS, CGT

Merci de cette présentation très convaincante. Y a-t-il un périmètre défini des partenaires susceptibles de demander des extensions. Avez-vous prévu que ces partenaires contribuent financièrement à l'enquête ?

Valentine HENRARD

Nous avons lancé un appel à projets pour les extensions de questionnements à la fin octobre-début novembre 2018. Nous avons d'ores et déjà reçu un certain nombre de réponses, et sommes toujours en négociation avec quelques partenaires. Toutefois, le processus est quasiment clos car nous commencerons très prochainement le travail avec le prestataire. Le questionnaire est en cours de développement.

Enfin, nous facturons le temps de passation de la minute rajoutée.

La commission émet un avis positif sur l'enquête Génération 2017.

2. Enquête sur les conditions de travail des assistants familiaux en 2020

Elise AMAR, DREES

a. Contexte et enjeux

L'enquête pour laquelle nous sollicitons aujourd'hui un avis d'opportunité s'intéresse aux professionnels qui accueillent à leur domicile, de façon permanente, les mineurs et les jeunes majeurs dans le cadre de la protection de l'enfance. On estime le nombre des assistants familiaux à environ 40 000 en France, pour près de 75 000 enfants confiés chaque année. Ainsi, l'accueil familial est le premier mode d'hébergement des enfants confiés à l'Aide sociale à l'enfance (ASE). Ce mode d'accueil est appelé à se développer. Il s'agit d'ailleurs de l'un des axes majeurs de la concertation nationale lancée le mois dernier sur la protection de l'enfance.

Ces dernières années, la profession d'assistant familial a été largement réformée, notamment par la loi n°2005-706 du 27 juin 2005, qui a tenté d'en accroître la professionnalisation. Pour ce faire, les conditions d'agrément ont été modifiées, tandis que les conditions de travail, de rémunération et de formation – notamment par la création d'un diplôme d'Etat d'assistant familial - ont été davantage encadrées. Malgré ces avancées législatives, la profession est restée confrontée à des difficultés multiples. Les conseils départementaux remontent régulièrement des difficultés de recrutement, qui devraient perdurer au vu de l'âge moyen de cinquante-deux ans des accueillants. La profession souffre d'un manque de reconnaissance supposé, susceptible d'expliquer le recrutement insuffisant.

Objectifs de l'enquête en place dans le dispositif statistique

L'objectif est de mieux connaître la profession d'assistant familial et ses professionnels. Peu de sources sont en effet disponibles et mobilisables sur l'emploi et les conditions de travail des assistants familiaux, d'une part parce qu'il est difficile de les repérer dans les bases de données administratives

(assimilation avec les assistants maternels) et d'autre part parce que cette population est faible en nombre, en population générale. Il est donc difficile d'en extraire des données robustes.

La présente enquête serait la première enquête nationale de la statistique publique sur la profession d'assistant familial, la DREES ayant déjà réalisé en 2016 une enquête qualitative sur les conditions de travail de cette profession. A l'époque, environ soixante entretiens avaient été réalisés dans cinq départements différents.

Protocole de l'enquête

L'enquête portera sur les assistants familiaux employés par un conseil départemental ou par un service de placement associatif. Elle couvrira la France métropolitaine, et portera à la fois sur les assistants familiaux employés par un conseil départemental (90% des effectifs) et ceux dont l'employeur est un service de placement associatif.

La collecte de l'enquête sera sous-traitée à un prestataire privé. Elle consistera en un entretien au domicile de la personne enquêtée, d'une durée moyenne d'une heure.

Thèmes du questionnaire

Le panel des thèmes qui seront abordés est très large. Le profil sociodémographique des assistants familiaux sera étudié, de même que leur trajectoire professionnelle, la genèse de leur projet et leurs perspectives d'avenir. En outre, le questionnaire portera sur l'entrée dans la profession, l'accueil au quotidien et les conditions de travail, notamment du point de vue du profil des enfants accueillis, des rémunérations, des congés, du temps de repos et de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle.

Nous souhaiterions également recueillir des informations sur le positionnement de ces professionnels vis-à-vis de leur entourage, aussi bien au regard de la place des enfants accueillis au sein de la famille d'accueil, que des relations de ces professionnels avec les familles d'origine. Il sera également intéressant d'étudier le positionnement par rapport aux autres travailleurs sociaux du département ou du service de placement associatif. Plus généralement, seront évoquées l'ensemble des difficultés que les assistants familiaux rencontrent dans leur exercice professionnel.

Echantillonnage et appariements

L'échantillon sera tiré dans le système d'information sur les agents des services publics (SIASP) et dans la déclaration sociale nominative (DSN).

Entre 1 500 et 2 000 assistants seront interrogés dans une trentaine de départements. Des extensions départementales sont envisagées, pour les départements qui se déclareraient intéressés par des résultats représentatifs à leur échelle et prêts à financer l'exercice.

En aval de la collecte, nous envisageons également un enrichissement des données collectées avec les fichiers administratifs issus de SIASP et de la DSN, dans l'optique de suivre la trajectoire professionnelle.

Concertation

Un comité de pilotage s'est réuni cette semaine pour élaborer le questionnaire et valider les différentes étapes de l'enquête. Ce comité était composé de la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS), des représentants de l'administration des directeurs départementaux (l'Association nationale des directeurs d'action sociale et de santé des départements et métropoles ANDASS et l'Association nationale des directeurs de l'enfance et de la famille ANDEF), l'Observatoire national de la protection de l'enfance (ONPE), l'Observatoire national de l'action sociale décentralisée (ODAS), ainsi que des représentants des assistants familiaux et de chercheurs spécialistes du domaine.

Calendrier prévisionnel

Une fois l'appel d'offres de recherche d'un prestataire finalisé, nous envisageons un test en fin d'année pour une collecte prévue entre septembre et décembre 2020. Compte tenu du décalage possible en début d'année 2021, nous souhaitons un avis d'opportunité pour les années 2020 et 2021. Les résultats de l'enquête pourraient faire l'objet d'une publication de la DREES au quatrième trimestre 2021, pour une mise à disposition des chercheurs à horizon 2022.

Bernard SUJOBERT, CGT

Quel est le statut d'emploi de ces personnes ?

De manière générale, il est intéressant de disposer d'une monographie professionnelle telle que celle-ci, qui éclairera le contenu de la PCS 56 C1 et 56 D1 de la nouvelle PCS 2020.

Elise AMAR

C'est précisément la DREES qui a demandé à ce que les assistants familiaux soient mieux repérés à l'avenir. En ce qui concerne le statut des personnes employées dans le secteur privé, il s'agit de contrats de droit privé. Pour les professionnels employés par les conseils départementaux, le statut est celui de contractuel. Dans les deux cas, il s'agit de contrats de droit privé.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Certains assistants familiaux sont-ils en relation salariale directe avec la famille qui les emploie ?

Elise AMAR

L'agrément des accueillants familiaux de personnes handicapées ou âgées est différent de celui des accueillants familiaux d'enfants ou de jeunes majeurs. Pour ces derniers, l'emploi s'effectue toujours via un conseil départemental ou un service de placement habilité.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Pourquoi pensez-vous que la collecte sera décalée en 2021 ? A quoi ce décalage serait-il lié ?

Elise AMAR

Il y a toujours un risque de décalage dès lors que nous prévoyons la fin de la collecte dans les derniers mois de 2020.

La commission émet un avis favorable sur l'enquête statistique sur les accueillants familiaux.

3. Enquête sur l'évaluation des compétences des adultes, PIAAC

Claire MARBOT, DARES

L'enquête Evaluation des compétences des adultes (PIAAC) est une enquête internationale pilotée par l'OCDE. Cette enquête est ponctuelle, avec un premier cycle collecté en 2012 et un deuxième cycle prévu en 2021, avec un pilote en 2020. Trente-quatre pays participeront au deuxième cycle.

La méthodologie est encadrée par des *Standards and Guidelines* édités par l'OCDE.

Le champ étudié est celui des adultes âgés de seize à soixante-cinq ans, vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine.

L'objectif de l'enquête est de mesurer la maîtrise de certaines compétences clés en traitement de l'information.

L'originalité de cette enquête par rapport aux autres enquêtes ménages, doit être soulignée tant du point de vue de son contenu que de son organisation. En effet, elle comporte des exercices cognitifs pour moitié, ce qui est peu courant, ainsi que des bouleversements d'habitudes de l'Insee en raison du cadre fixé par les *Standards and Guidelines*.

Par ailleurs, l'enquête pilote réalisée une année avant la collecte grandeur nature, sera de taille plus importante qu'à l'accoutumée. Ce pilote aura notamment pour but de calibrer les exercices pour garantir la comparabilité internationale des scores de compétences.

Origine de la demande : contexte, objectifs et acteurs concernés

Dans un contexte d'innovation technologique et de développement d'une société de l'information, la maîtrise des compétences en traitement de l'information est de plus en plus importante, à la fois pour garantir la performance économique et que pour chaque citoyen participe pleinement à la société.

Dans ce contexte, PIAAC doit permettre de connaître le niveau et la distribution des compétences évoquées à l'échelle du territoire ou d'un groupe de population (âge, diplôme...). L'enquête doit en outre situer le niveau de la France par rapport à celui des autres pays. Elle étudie le lien entre la maîtrise des compétences et l'insertion sociale et économique, en particulier du point de vue de l'accès à l'emploi, aux services publics et de l'isolement relationnel.

PIAAC cherche également à identifier les leviers politiques susceptibles d'avoir une influence sur la maîtrise des compétences, au premier rang desquels l'éducation, la formation professionnelle ou la gestion des ressources humaines.

Les utilisateurs sont variés, tant au niveau international (l'OCDE, la Commission européenne, Eurostat...) que national : le ministère du travail, le ministère de l'éducation, l'Insee, les chercheurs français et étrangers, France Stratégie, les instances nationales en charge de la formation professionnelle des adultes...

Historique et place dans le dispositif statistique

PIAAC s'inscrit dans un historique d'enquêtes sur des thèmes proches, dont la première était l'enquête internationale IALS 1994-1999, très critiquée sur des aspects techniques et d'adaptation aux contextes locaux. En raison de ces critiques, la France n'a pas participé à l'enquête ALLS de 2002-2007, réunissant neuf pays participants et conçue selon des principes proches de ceux de l'enquête IALS.

En lieu et place, la France a conçu l'enquête IVQ en 2004, qui portait plus précisément sur l'illettrisme. En 2011-2012, la France a participé au 1^{er} cycle de l'enquête internationale PIAAC, qui prolongeait IALS et ALLS mais en corrigeait les principaux problèmes méthodologiques. En parallèle la France a reconduit IVQ pour servir d'étalon. Les résultats comparés se sont avérés convergents, de sorte que l'Inspection générale de l'Insee recommande de reconduire PIAAC. Par ailleurs, l'avenir d'IVQ est en cours de discussion.

Enfin, un module de questions PIAAC pourrait être ajouté à l'enquête Entreprises CVTS6 du Céreq.

Faits marquants du premier cycle et étude méthodologique sur les incitations

Le premier cycle a connu un bon taux de réponse de 67% en France. L'enquête a révélé des compétences en moyenne plus basses en France que dans les autres pays participants, avec des inégalités marquées, notamment en fonction de l'âge et la qualification. Par conséquent au vu de ces mauvais résultats, les interrogations ont porté sur des différences dans la stratégie appliquée pour motiver les individus interrogés, notamment en présence d'incitations à la réponse. En effet, de telles incitations sont très fréquentes dans les autres pays, alors qu'elles ne sont pas pratiquées en France.

Face à ces constats et interrogations, une expérimentation méthodologique sur les incitations financières à la réponse sera menée en France lors de l'enquête pilote du 2^{ème} cycle. L'échantillon pilote sera aléatoirement divisé en plusieurs groupes auxquels seront proposés différents types d'incitations, dont l'impact sur le taux de réponse et le score de compétences sera évalué.

Fabrice MURAT, DEPP

Contenu du questionnaire

L'enquête est riche, avec la contrepartie d'être un peu longue. Elle commence par un questionnaire en face à face sur des informations sociodémographiques, comportant des questions portant à la fois sur la situation professionnelle et la formation initiale et continue, ainsi que sur des aspects plus spécifiques à l'enquête, tels les compétences utilisés dans le cadre du travail ou dans le cadre privé. De plus, le cycle 2 comporte la nouveauté d'intégrer une mesure des traits de personnalité, qui permettront d'acquérir une vision complémentaire par rapport aux compétences cognitives évaluées dans la deuxième partie de l'enquête.

Lors de cette deuxième phase, nous mesurerons les compétences des enquêtés, grâce à deux modules d'exercices consacrés à la littératie et la numératie, c'est-à-dire la capacité à comprendre les textes écrits et les textes numériques. De plus, un module d'exercices sur la résolution adaptative de problèmes a été ajoutée pour déterminer la façon dont les enquêtés traitent l'information et proposent une solution lorsqu'ils doivent s'adapter au fur et à mesure à des changements dans une situation particulière. Par ailleurs, des modules spécifiques sur les compétences de base ont été développés.

La spécificité de l'enquête du cycle 2 sera de se dérouler sur tablettes, alors que le cycle 1 avait privilégié l'ordinateur et le cas échéant, le papier.

En tout état de cause, le questionnaire pilote sera légèrement différent de celui de l'enquête principale. En rouge, sont reproduits les modules optionnels testés par la France, qui décidera de les conserver ou non dans l'enquête principale.

Présentation de quelques exercices

Des exemples d'exercices (confidentiels) sont projetés à l'écran.

Dans le premier d'entre eux, il s'agit de repérer, parmi tous les sites web proposés, celui qui répond à la question posée, en analysant les résumés du contenu de ces sites.

L'exercice de numératie demande la lecture d'un graphique en camembert représentant les dépenses d'un ménage.

L'exercice consacré à la résolution de problèmes vise à repérer, parmi les itinéraires des camions proposés, celui correspondant au camion correct, en fonction de l'ordre de chargement des colis dans le camion.

Calendrier et plan d'échantillonnage

La conception du cycle 2 de l'enquête a commencé en 2018. L'enquête pilote réalisée entre avril et juillet 2020, sera suivie d'une phase de dépouillement des résultats pour aboutir au protocole final passé en France entre septembre et décembre 2021.

La diffusion des premiers résultats devrait intervenir au premier semestre 2023. S'agissant du plan d'échantillonnage, le modèle s'inspirera du cycle 1 avec un tirage à deux degrés d'individus au sein des unités primaires Nautile dans l'ensemble du champ couvert par l'enquête.

4 000 personnes seront interrogées dans l'enquête pilote. L'échantillon de l'enquête principale devrait compter 11 000 individus, ce qui permettra d'atteindre les 7 000 individus répondants, comme visé par le consortium international d'entreprises qui développe et supervise l'enquête pour le compte de l'OCDE.

Comitologie : un niveau international et un niveau national

La comitologie est internationale, l'OCDE commanditaire de l'opération étant en charge de la maîtrise d'ouvrage. La maîtrise d'œuvre a été déléguée à un consortium mené par un institut américain spécialisé dans le *testing*.

La comitologie est également nationale, avec la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) en co-maîtrise d'ouvrage pour assurer le suivi de l'opération. Pour sa part, la maîtrise d'œuvre, en particulier la collecte, est assurée par l'Insee.

Au niveau international, différentes instances sont chargées de piloter le projet. L'instance décisionnelle est le *Board of participating countries* (BPC). Par ailleurs, les *National project managers* (NPM) seront réunis semestriellement pour effectuer le suivi opérationnel, tandis que les groupes d'experts seront recrutés par l'OCDE ou le consortium.

Au niveau national, un comité de pilotage a été constitué par la DARES, avec l'objectif de se réunir tous les semestres. Le comité de suivi se réunira tous les mois. De plus, des équipes universitaires ont été sollicitées par la DEPP pour juger de la pertinence des exercices cognitifs. Enfin, un comité d'exploitation sera constitué pour tirer les enseignements de l'enquête.

Coût de l'enquête

Les coûts sont scindés en coûts internationaux et nationaux. Les premiers, versés à l'OCDE par la DARES pour financer le développement de l'enquête par le consortium, s'élèvent de 1 650 000 à 1 680 000 euros sur cinq ans. Une partie de ces coûts (400 000 euros) sera financée par la Commission européenne.

Pour leur part, les coûts nationaux de suivi de l'opération sont partagés entre Dares, Insee et Depp. Ils comportent des coûts de développement, notamment les moyens humains qui incluent l'organisation statistique à l'Insee, le développement informatique, l'échantillonnage, la conception nécessaire pour adapter le questionnaire au contexte français et l'équipe informatique. La Depp assure la traduction par un prestataire et l'expertise des exercices par une universitaire.

Le montant de la collecte effectuée par, l'Insee devrait s'élever à 2 970 000 euros, sachant qu'il conviendra également de prévoir l'achat des tablettes, pour un budget de 500 000 euros. Enfin, le coût des incitations financières par la DARES devrait atteindre 30 000 euros.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je vous remercie d'avoir évoqué les coûts, ce qui est plutôt inhabituel au sein de notre commission.

Bernard SUJOBERT

Il y a dix ans, un projet avait été présenté devant cette commission pour un premier cycle d'enquête PIAAC. Le débat exposé par l'Insee et la Depp, très intéressant, montrait les difficultés du projet. Par la suite, ces difficultés n'ont pas été résolues puisqu'en 2011, à l'occasion de l'examen de l'opportunité effective du premier cycle, les directeurs de la DARES, de l'Insee et de la DEPP étaient intervenus auprès de l'OCDE afin de solliciter un certain nombre d'éclaircissements et de rectifications.

Aujourd'hui, alors que nous discutons de l'opportunité du deuxième cycle, j'aurai une première remarque sur le pilote et l'enquête. Dans votre fiche présentée ici, les incertitudes sur l'étape 2021-2022 sont telles qu'il ne saurait être question de parler d'opportunité pour l'ensemble du cycle. Certaines de ces incertitudes ne seront levées qu'à l'issue du pilote. La fiche manque cependant des publications effectuées à partir de PIAAC premier cycle. De plus, l'intérêt de la première enquête PIAAC était d'être confrontée avec les résultats de l'enquête Information et vie quotidienne (IVQ), même si cette dernière portait sur le sujet de l'illettrisme. La confrontation permettait de tirer des enseignements utiles qui n'apparaissent pas dans votre projet. Or IVQ semble devoir ne pas être reconduite. Par conséquent, le contexte de l'opportunité n'est pas aisé à déterminer.

Sur les conditions de passation du questionnaire, l'introduction des incitations financières n'est pas anodine, car elle pourrait être étendue à d'autres enquêtes ménages. Nous constatons par conséquent que des pratiques tout à fait contraires à la tradition de la statistique française risquent d'être introduites progressivement. La question de l'incitation financière, qui se posait déjà lors du premier cycle, pourrait avoir un effet de biais sur les répondants.

Enfin, la comitologie ne compte aucun expert extérieur à la statistique, alors que sur ces sujets de compétences, des personnes de l'AFPA ou des organisations syndicales pourraient intervenir.

J'observe pour finir qu'à l'occasion de la première enquête, l'opportunité avait été validée en bloc à 12 heures 30 sans avoir été présentée ni discutée. Il serait souhaitable que nous ne procédions pas de même aujourd'hui.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je vous remercie pour ces très bonnes questions.

Fabrice MURAT

Ayant vécu le développement des enquêtes IVQ et PIAAC, je peux recadrer le protocole.

Sur la demande d'opportunité, le pilote servira à modifier à la marge le questionnaire notamment en améliorant les exercices et à trancher sur le choix des modules optionnels, sans que les objectifs

principaux de l'enquête soient concernés. Nous demandons donc l'opportunité pour l'ensemble du protocole.

Par ailleurs, quelques résultats ont été sortis à partir de PIAAC par l'Insee, en les confrontant avec ceux d'IVQ. A ainsi été mise en évidence une forte convergence des résultats obtenus avec PIAAC en littératie et numératie en fonction de l'âge, du sexe et de l'insertion professionnelle avec les mêmes résultats fondés sur l'enquête IVQ. C'est ce qui a poussé l'inspection générale de l'Insee, dans son rapport, à proposer de ne pas renouveler le doublon intégral PIAAC-IVQ. Par conséquent, nous maintiendrons sans doute un IVQ pour cibler la mesure de l'illettrisme, en privilégiant PIAAC pour mesurer l'ensemble de la distribution des compétences.

L'élargissement du COPIL est toujours une bonne idée, mais étant donné le caractère assez contraint de l'enquête dans un cadre international, il semble préférable que des partenaires interviennent au sein d'un comité d'exploitation des données.

Claire MARBOT

Les incitations financières ont vraiment un sens dans ce contexte. Nous souhaitons en effet vérifier si les mauvais résultats français s'expliquent par un contexte méthodologique, ou s'ils se confirment dans tous les cas. Par conséquent, cette expérimentation sera instructive dans le cadre de PIAAC pour conforter (ou non) les résultats. En tout état de cause, comme certaines personnes recevront des incitations différentes pour se voir administrer la même enquête, nous prendrons des précautions dans la manière de présenter les choses aux enquêtés (formulation des lettres-avis) et de gérer les éventuelles réactions (veille sur les réseaux sociaux). Nous sommes également conscients des biais de sélection possibles sur la réponse, même si la rémunération sera faible. Il est en effet possible que la motivation devienne, avec l'octroi d'une rémunération, plus extrinsèque qu'intrinsèque.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Cette rémunération est-elle décidée ?

Claire MARBOT

Il a été décidé que la rémunération serait testée au cours du pilote.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Les instituts de sondage la pratiquent régulièrement.

Vladimir PASSERON

J'ajouterai un élément sur IVQ, car la décision n'est pas encore prise. La question se pose d'insérer un module IVQ dans un autre support, qui pourrait être l'enquête AES.

Bernard SUJOBERT

Il est fait plusieurs fois allusion au rapport de l'inspection générale, dont nous aurions apprécié de connaître au moins la substantifique moelle.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je pense qu'il n'y a aucun problème à communiquer ce rapport.

Vladimir PASSERON

Nous allons le demander à l'inspection générale, qui en est propriétaire.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Nous émettons le vœu que le rapport de l'inspection générale soit communiqué aux membres de notre commission. Par ailleurs, nous inscrirons à l'ordre du jour de notre prochaine commission un avis d'opportunité après le pilote.

Finalement comme nous sommes avant-derniers, la France ne peut que progresser.

Bernard SUJOBERT

Je vous recommande de regarder la dernière image du PowerPoint présenté il y a dix ans, publié sur le site du Cnis.

Nicolas PROKOVAS, CGT

Quels sont les montants pratiqués par les autres Etats participant à l'enquête pour inciter les répondants ?

Sophie Planson, Insee

Il existe différents niveaux d'incitations financières. Certains pays rémunèrent assez considérablement les répondants, à hauteur de 80 euros par personne, tandis que d'autres proposent des incitations financières beaucoup plus basses. En ce qui nous concerne, nous visons des sommes relativement faibles par rapport à 80 euros, de l'ordre de 20 euros au maximum.

Nicolas PROKOVAS, CGT

Cela semble difficile avec un budget de 30 000 euros.

Sophie Planson, Insee

Tous les répondants ne seront pas rémunérés à ce niveau. Le protocole a été conçu de telle façon que l'échantillon de test ne reçoive aucune incitation. Ensuite, différentes tranches de rémunérations seront retenues.

Claire MARBOT

Les niveaux précis ne sont pas encore déterminés mais ils seront approximativement de zéro, dix ou vingt euros. En divisant 30 000 euros par 4 000 répondants on obtient environ 7,5 euros, qui sera la rémunération moyenne approximative.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Nous inscrirons à nouveau le sujet à l'ordre du jour de notre commission du printemps 2021.

II. DEMANDES D'ACCES A DES SOURCES ADMINISTRATIVES AU TITRE DE L'ARTICLE 7 BIS DE LA LOI DE 1951

Françoise MAUREL, Cnis

Quatre demandes ont été reçues, dont trois formulées par l'Insee concernant des données détenues par la Caisse centrale de la mutualité agricole (CCMSA), et relatives à l'emploi agricole. La dernière demande, formulée par la DARES, porte sur les données issues de l'application de gestion des dossiers des ressortissants étrangers en France (AGDREF) détenues par la Direction Générale des Etrangers en France (DGEF) du Ministère de l'Intérieur.

S'agissant des demandes relatives à l'emploi agricole, les deux premières concernent l'emploi salarié et la dernière l'emploi non salarié. Sur l'emploi salarié, les données administratives trimestrielles sur l'emploi et les salaires des affiliés au régime agricole (identification du salarié, caractéristiques

personnelles de l'employeur, caractéristiques de l'emploi, éléments de rémunération et de cotisations...) visent à compléter celles que détient déjà l'Insee sur le reste du champ de l'emploi, c'est-à-dire en particulier les données des salariés du régime général, des agents de l'Etat, des salariés des particuliers employeurs ou les données de l'intérim. L'ensemble, avec les données de la CCMSA, permet de constituer les estimations trimestrielles de l'emploi salarié avec une exhaustivité du champ, donc la possibilité d'enrichir le système d'information de l'Insee, en particulier dans le domaine des données localisées. L'objectif vise à réaliser des études sur les salariés, notamment à des fins de conjoncture régionale, comme le font les Directions régionales de l'Insee.

Cet ensemble contribuera à la construction d'un système d'information trimestriel sur les salariés du champ public affilié à la CCMSA, ainsi qu'aux estimations trimestrielles d'emploi salarié de l'Insee, diffusées soixante-dix jours après la fin du trimestre. Par conséquent, l'indicateur conjoncturel obtenu sera très important.

Par ailleurs, la deuxième catégorie d'utilisation sera la réalisation d'études par les Directions régionales dans les SSM, au niveau territorial ou à un niveau thématique plus fin.

Pour sa part, la demande concernant les données annuelles sur l'emploi et les salaires des salariés affiliés au régime agricole vise à des exploitations méthodologiques, et non à des exploitations d'indicateurs destinés à la publication. Il s'agit de données complémentaires à celles de la Déclaration Sociale Nominative (DSN) que détient déjà l'Insee dans le domaine des salariés affiliés au régime agricole, afin d'améliorer la validation des imputations, dont la construction du fichier « Tous salariés » Insee issu de la DSN.

La périodicité est annuelle, sans diffusion directe mais pour des travaux méthodologiques internes.

La troisième demande concerne les non-salariés affiliés à la CCMSA, pour des données similaires à celles des salariés mais non équivalentes : éléments d'identification, caractéristiques personnelles, caractéristiques de l'exploitation, éléments de revenu. Les objectifs sont aussi de compléter les données détenues par l'Insee pour constituer une base de données annuelle sur les non-salariés. La démarche vise à enrichir le système d'information, à des fins notamment d'exploitation localisée sur l'emploi non-salarié.

Par conséquent, la construction d'un système d'information sur les non-salariés sera enrichie par les données demandées, pour constituer des panels et réaliser des études sur l'emploi indépendant. Les données seront transmises annuellement et feront l'objet d'études sous la forme d'Insee Première ou d'Insee Références, et mises à disposition des bases anonymisées des directions régionales et des SSM.

Le deuxième groupe de demandes concerne les données détenues par la Direction Générale des Etrangers en France, concernant la gestion des données de ressortissants étrangers en France. La DARES demande communication des données relatives aux personnes bénéficiaires de la protection internationale (BPI) pour les années 2015 à 2018, essentiellement les données d'identification dans l'objectif de contribuer à l'évaluation du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC). Dans le cadre de cette évaluation, il importe en effet de retracer des trajectoires d'emploi et de chômage des bénéficiaires de la protection internationale. Les données demandées seront appariées avec celles déjà détenues par la DARES par ailleurs.

Le projet repose sur des données administratives, mais est complémentaire d'une enquête conduite par le département des statistiques, des études et de la documentation de la DGEF sur le champ des réfugiés.

L'objectif final est de publier un certain nombre de statistiques sur ces personnes. Les fichiers anonymisés issus des appariements seront accessibles aux chercheurs du domaine.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Pouvez-vous préciser l'objectif de la dernière demande, ainsi que sa cible ?

Corinne PROST

Il s'agit d'un programme spécifique du PIC destiné aux réfugiés, avec un dispositif de formation dans le cadre de contrat de professionnalisation. L'objectif est de dresser un suivi des bénéficiaires de ce programme dans le cadre plus général de l'évaluation du PIC.

L'ensemble des demandes d'accès à des sources administratives au titre de l'article 7bis de la loi de 1951 recueillent un avis favorable.

III. Présentation des programmes de travail 2019 des producteurs de statistique

Vladimir PASSERON, Insee

Cette présentation synthétique porte sur les grands axes des programmes de travail des différents services statistiques de la DARES, Pôle Emploi, l'Acoss, la DGEFP et l'Insee, classés par thématiques d'activité.

Chômage

A l'Insee, la refonte de l'Enquête Emploi (EEC) guide nos activités. Nous travaillons en premier lieu à la refonte du questionnaire dans le cadre d'un futur règlement européen, dont la signature devrait intervenir prochainement, à tout le moins dans une première mouture. De plus, la collecte en réinterrogation évolue, avec l'objectif de proposer des questionnaires par Internet en sus du téléphone. Par conséquent, l'année 2019 est cruciale afin d'être prêts au 1^{er} janvier 2020. Ce travail est en lien fort avec celui, central, mené sur la PCS.

Par ailleurs sur l'appariement entre les données de l'Enquête Emploi et le fichier historique (FH), un document de travail fourni sera publié au printemps 2019, de même qu'un dossier grand public dans l'*Insee Références* sur l'emploi et les revenus du travail début juillet.

En outre, les différentes parties prenantes (DARES, Pôle Emploi et Insee) travaillent à des enquêtes spécifiques sur les demandeurs d'emploi en 2019, relatives notamment aux freins et déterminants à la mobilité géographique, au panel des demandeurs d'emploi entrés à Pôle emploi en décembre 2018. En parallèle, les trajectoires des demandeurs d'emploi continuent de faire l'objet d'un suivi grâce à un appariement entre le FH et les données de la DSN.

Emploi

L'intégration de la DSN, qui constitue l'un des plus importants chantiers de ces dernières années pour l'Acoss, la DARES, l'Insee et pôle emploi, est en voie d'atterrissage. Les investissements se poursuivent pour prendre en compte la substitution progressive des déclarations, traiter les ruptures de séries, enrichir la production statistique et raccourcir les délais de production. Les données conjoncturelles sont co-produites depuis 2017 par la DARES sur l'intérim, l'Acoss sur le champ privé (hors intérim) et l'Insee sur les champs agricole et public. Pour les données structurelles (mise à disposition de données individuelles), l'Insee a pris quelque retard mais la publication du fichier 2016 est imminente (mai 2019). Pour 2017, nous devons mixer les données DADS et DSN pour une publication d'ici la fin 2019.

Nous menons également des travaux sur l'emploi indépendant, en collaboration avec le SSP pour la publication d'un *Insee références* sur les indépendants au début 2020. L'Acoss s'engage également à travailler à un certain nombre d'études statistiques et de publications conjoncturelles sur les indépendants.

Rémunérations et coût du travail

Sur le suivi des salaires, il s'agit de savoir prendre en compte l'ensemble des potentialités de la DSN et la gestion des ruptures de séries, avec l'objectif à terme de raccourcir les délais.

L'autre axe majeur de travail en 2019 étudie dans quelle mesure la DSN contribue à l'allègement de la charge statistique des enquêtes, en particulier l'enquête ECMO-SS jugée très lourde.

Trajectoires, panels

Nous continuons de travailler sur la constitution de panels, d'une part pour étudier les trajectoires de salariés et de chômeurs et d'autre part, pour les mettre à disposition des chercheurs. Les premières exploitations des panels non-salariés auront lieu en 2019. S'agissant du panel « Tous actifs occupés », une publication est prévue dans le prochain *Insee Références* « Emploi, chômage et Revenus du travail. »

Par ailleurs la DARES, après avoir constitué le Panel « Trajectoires des jeunes appariés aux mesures actives du marché du travail » (Trajam), en fera les premières exploitations en 2019. De même, le Cereq poursuivra ses travaux sur les Enquêtes Génération et les Enquêtes Défis.

Corinne PROST

Formation tout au long de la vie

Une nouvelle enquête sur l'orientation et les parcours des apprentis est diligentée en 2019, en co-maîtrise d'ouvrage entre la DARES, la DEPP et la Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques (SIES) du ministère de l'enseignement supérieur. L'objectif est de comprendre les choix des élèves en troisième, ainsi que leurs parcours et leurs difficultés éventuelles à trouver un contrat d'apprentissage.

Dans le cadre de l'enquête Défis sur les formations et itinéraires des salariés, la cohorte Salariés sera ré-interrogée en 2019.

Par ailleurs, la préparation dans le cadre de l'Enquête européenne *Continuing Vocational Training Survey* (CVTS) aura lieu en 2019, pour une collecte en 2021.

Enfin, l'enquête PIAAC a fait l'objet d'une présentation d'opportunité ce jour.

Santé au travail, conditions de travail

La collecte de l'enquête sur les conditions de travail et les risques psychosociaux (DARES, DREES, département des Études, des Statistiques et des Systèmes d'Information (DESSI) de la DGAFP, Insee), diligentée tous les trois ans, sera conduite en 2019. Le DESSI recueillera des informations relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles dans la fonction publique d'Etat, afin de compléter le champ.

Relations professionnelles, temps de travail

Suite aux derniers changements législatifs sur les relations professionnelles, notamment les ordonnances Travail de septembre 2017, le questionnaire Acemo-Dialogue social en entreprise a été adapté. De plus, l'enquête Acemo-Très petites entreprises (DARES) sera collectée en 2019, soit deux ans après la vague précédente au lieu des cycles de quatre ans initialement programmés.

En outre, un module ad hoc de l'enquête Emploi sur l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail sera lancé en 2019.

Recrutements, mouvements de main d'œuvre, métiers

En raison du passage à la DSN, les mouvements de main d'œuvre ont dû s'adapter, ce qui a donné lieu à un long travail méthodologique pour reprendre la publication. La production trimestrielle reprendra en 2019.

Les travaux méthodologiques menés par la DARES et Pôle emploi sur les données d'offres d'emploi à pourvoir seront réalisés à partir de la nouvelle méthode de *webscrapping* afin de mesurer l'ensemble des offres disponibles sur Internet. Dans le même temps, une amélioration de la mesure des tensions sur le marché du travail sera recherchée, avec des méthodes moins innovantes mais importantes, croisant plusieurs sources de données.

S'agissant de la fonction publique d'Etat, les données sur les emplois vacants ne sont pas encore disponibles. C'est pourquoi des travaux sur le sujet sont prévus pour 2021 par le DESSI, à partir de la Place de l'emploi public (PEP).

Enfin entre 2019 et 2020 sera mis en place le dispositif de collecte sur les caractéristiques et le parcours de sélection des candidats inscrits aux concours de la fonction publique.

Evaluation des politiques publiques

Le panel des demandeurs d'emploi entrants à Pôle emploi sera utilisé pour évaluer les filières d'accompagnement.

La deuxième vague de l'enquête de la DARES autour de l'expérimentation zéro chômeurs de longue durée sera collectée en 2019.

Le panel de suivi des bénéficiaires de contrats aidés 2014-2018 fera l'objet d'une dernière collecte en 2019.

De plus, des *testings* contrats aidés et formation professionnelle ont été lancés à la DARES.

Les données administratives ont fait l'objet d'une exploitation pour du suivi de dispositifs publics, à l'instar de l'exploitation de la DSN sur l'ampleur de la prime exceptionnelle de 1 000 euros ou la mesure du travail dissimulé (Acos).

Nicolas PROKOVAS

Nous nous attendions à voir évoquer un certain nombre d'éléments, mais peut-être le travail les concernant a-t-il été repoussé au-delà de 2019. Nous attendions notamment qu'un lien soit établi avec le rapport Gazier sur la diversité des formes d'emploi. Certes, l'un des aspects en est abordé avec les travailleurs indépendants, mais il n'est pas le seul. Avez-vous prévu d'autres façons d'approfondir ces sujets ?

Par ailleurs, nous escomptions également davantage de projets d'études sur la santé au travail, en particulier sur les maladies professionnelles au-delà des accidents et risques psychosociaux. Nous en avons déjà parlé, et en étions restés à une vague promesse d'approfondir l'étude de ces risques.

Enfin, il y avait une question sur la discrimination, suite à un débat que nous avons eu ici même. Alors que nous avons obtenu la promesse d'approfondir les discriminations, notamment syndicales, nous ne voyons pas apparaître ce sujet dans le programme 2019.

Corinne PROST

Nous avons évoqué uniquement les enquêtes 2019. Au-delà de cette date, nous avons effectivement prévu un certain nombre d'études sur la santé au travail, notamment en collaboration avec la DREES à la suite d'un appel à projet de recherche très précis sur la santé mentale. Je vous renvoie par conséquent au programme de travail de la DARES, qui sera en ligne dans le courant avril.

S'agissant de la discrimination, que nous avons planifiée parmi les thèmes centraux, je vous confirme qu'une prochaine Commission lui sera dédiée.

Vladimir PASSERON

Nous avons tenu compte des conséquences du rapport Gazier dans la refonte du questionnaire de l'enquête Emploi. En effet, ce questionnaire ira au-delà des recommandations européennes et anticipera sur la réflexion menée par le BIT pour mesurer l'emploi des indépendants notamment ceux économiquement dépendants. Bien évidemment, le rapport Gazier s'entend comme l'un des axes d'analyse des différentes exploitations DSN, pour mieux comprendre la dimension temporelle de l'emploi.

Enfin sur le lien avec la santé au travail, un module ad hoc de l'enquête Emploi est prévu pour 2020, en abordant le sujet de manière cyclique. Pour rappel, les modules *ad hoc* sont des thématiques non conjoncturelles, revenant par cycles tous les huit ans dans l'enquête Emploi. Le module *ad hoc* 2021 compte un sujet sur la discrimination.

Corinne PROST

La Commission qui abordera le thème de la discrimination comptera des aspects nouveaux. Nous avons prévu un *testing* sur la discrimination femme-homme, ainsi qu'une expérimentation extrêmement pointue sur l'impact des formations Recruter sans discriminer. Par ailleurs, l'exploitation de l'Enquête Relations Professionnelles et Négociations d'Entreprise (REPONSE) nous permettra d'enrichir les publications sur le champ des représentants du personnel et de leur trajectoire au sein des entreprises.

Jean-Christophe SCIBERRAS

J'ai une question en lien avec les discriminations. La ministre du travail vient de publier un index sur la mesure des inégalités salariales et des promotions homme-femme. S'agissant de dispositions législatives et réglementaires à champ très large, avez-vous prévu des études sur le sujet ?

Corinne PROST

Nous avons prévu un appel à projet de recherche sur la mise en place de cet index et ses conséquences dans les entreprises. Il s'agira d'étudier, notamment, la façon dont les entreprises se sont approprié l'outil et ont décliné, éventuellement, des plans d'action.

Bernard SUJOBERT

Sur les discriminations pour raisons syndicales, le Défenseur des droits et l'OIT diligentent actuellement une enquête. Toutes les informations seront donc utiles sur le sujet.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Il serait bon également que le ministère du travail publie son propre index sur les discriminations syndicales, les parcours de carrière et les promotions.

En tout état de cause, je note que les attentes sur le programme 2019 sont grandes.

IV. Rénovation de la nomenclature des professions et catégories sociales, la PCS 2020

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je remercie Thomas Amossé, président du groupe de travail, déjà présent parmi nous l'an dernier, de sa participation de ce jour pour nous présenter la synthèse des travaux du groupe en compagnie d'Olivier Chardon, rapporteur du même groupe. Jacques Freyssinet nous fera l'amitié d'ouvrir le débat.

1. Présentation des travaux du groupe de travail du Cnis

Thomas AMOSSÉ, Cnam

Merci de me donner l'occasion de présenter les travaux et conclusions de ce groupe, qui a travaillé de façon intensive pendant plus d'un an.

Mandat du groupe de travail

Il s'agissait de rendre plus lisible la nomenclature en reconsidérant l'originalité de ses principes et en précisant son articulation avec les nomenclatures existantes, françaises comme étrangères. L'objectif était également d'en faciliter la production et l'utilisation en simplifiant son codage et en améliorant sa documentation. Enfin, l'objectif visait à étendre les usages possibles de la nomenclature, corriger ses faiblesses et combler ses manques.

L'équipe d'animation du groupe était composée d'Alexis Eidelman (DARES) et d'Olivier Chardon (Insee), rapporteurs, tandis que j'en ai assuré la présidence. En termes d'organisation, une mission d'état des lieux a été suivie de la constitution de quatre sous-groupes (« codage », « niveau fin », « agrégat » et « documentation »). La liste de l'ensemble des participants et des spécialistes figure dans la note détaillée mise en ligne sur la page dédiée au projet sur le site du Cnis.

Expertise et consultations

Le principe de départ sur lequel nous nous sommes appuyés est qu'il n'est pas possible de distinguer la rénovation d'une nomenclature, ici la nomenclature socio-professionnelle, de ses conditions pratiques de mise en œuvre. Ce principe se nourrit notamment de mon expérience de participation à la rénovation de la nomenclature 2003 des PCS, lors de laquelle le travail avait été séquentiel, séparant la rénovation sur le papier de son implémentation empirique. Or cette manière de faire s'était révélée insatisfaisante, car nous nous étions rendu compte que les catégories avaient du mal à exister en-dehors de leur collecte. Dès lors, il était exclu de faire l'hypothèse qu'une nomenclature existe de façon claire pour tout le monde indépendamment de ses conditions de son codage.

Une conséquence de ce principe a été d'associer de façon très resserrée aux travaux du groupe les responsables de la nomenclature et les producteurs de données, au premier chef ceux de l'Insee. De ce fait, le groupe de travail a été composé de façon originale et a œuvré en s'appuyant sur un mélange de consultations d'acteurs et de réalisation de travaux statistiques.

Les sous-groupes se sont réunis à un rythme mensuel, en plus de consultations ponctuelles. Trois réunions plénières se sont tenues, la première en avril 2018 pour lancer les travaux et en préciser les objectifs. La réunion d'octobre 2018 a été consacrée à un point d'étape, tandis qu'en février 2019 des conclusions pré-définitives ont été présentées pour permettre aux différents partenaires de réagir pendant deux mois. Les conclusions ont tenu compte de ces retours pour émettre les propositions détaillées aujourd'hui devant la Commission.

Après leur présentation en Commission, la finalisation du rapport aura lieu au cours de l'été. La présentation au Bureau du Cnis se déroulera en octobre, pour publication avant la fin de l'année.

La mission d'état des lieux

La mission était conduite par Etienne Pénissat (CNRS), Anton Perdoncin (ENS Paris) et Marceline Bodier (Insee). L'objectif de cette mission était de dresser un « état des lieux des usages de la nomenclature et un bilan des attentes à son endroit. »

Une soixantaine d'entretiens a été réalisée avec des acteurs représentatifs de différents univers professionnels, soit dix-neuf acteurs du monde de la recherche, d'institutions, de disciplines et spécialités diverses, seize acteurs de la statistique publique (Insee, DARES, DEPP, DREES, DGAFP, Cereq), onze acteurs appartenant à des organismes publics (Apec, Afpa, Pôle emploi, France Stratégie, la DIRECCTE...), onze acteurs du secteur privé et associatif, ainsi que des organisations syndicales et patronales.

Cette mission d'état des lieux a permis de confirmer un constat établi à plusieurs reprises à d'autres périodes, celui de la pertinence du point de vue des utilisateurs diversifiés de la nomenclature, de la PCS comme langage commun modulable et permettant un recul temporel important. Ce constat a été souligné par une grande majorité d'interlocuteurs.

Les trois niveaux d'utilisation ont été rappelés et documentés. Le niveau détaillé des professions permet l'analyse du marché du travail, tandis que le niveau intermédiaire des catégories socio-professionnelles correspond à la notion de milieux sociaux, pour réaliser des analyses morphologiques ou géographiques. Enfin le troisième niveau de la nomenclature est celui des groupes socioprofessionnels, qui favorise l'appréhension synthétique de la stratification sociale et des inégalités structurées.

Enfin, les trois principales finalités (action, connaissance et représentation) sont bien détaillées dans le rapport.

Les défis du projet de rénovation

La mission d'état des lieux a aussi eu pour mérite de rappeler les principaux défis du projet de rénovation et donc, de guider les perspectives suivies par le projet. Quatre enjeux s'en sont ainsi dégagés :

- renouveler les procédures de codage de la PCS et des nomenclatures liées ;
- actualiser les professions, le niveau détaillé de la nomenclature ;
- définir des agrégats et regroupements complémentaires aux groupes et catégories historiques ;
- élaborer un site dédié à la nomenclature, afin d'améliorer sa connaissance et de faciliter son utilisation.

Olivier CHARDON, Insee

Un dispositif de codage rénové

L'objectif principal est d'élaborer une nouvelle application de collecte de libellés de profession en auto-complétion dans une liste fermée de libellés enrichis. L'ergonomie est simple. Concrètement, dès que l'enquêté a saisi les trois premiers caractères de son libellé, ceux de la liste qui contiennent la chaîne de caractères saisis sont affichés par ordre alphabétique, avec les caractères entrés en gras. Au fur et à mesure de la saisie, la liste se réduit. Dans l'hypothèse de l'absence d'un libellé dans la liste, l'enquêté cliquera alors sur la proposition « Je n'ai pas trouvé dans la liste », pour saisir un libellé en clair. Il sera alors revenu au protocole historique de collecte du libellé de professions.

De surcroît afin d'éviter les omissions ou erreurs, un moteur de recherche intelligent a été ajouté, ne prenant pas en compte les majuscules, les accents, les caractères spéciaux et les mots non significatifs.

Par ailleurs, dès lors que le libellé collecté est enrichi, il est possible de réduire le nombre de variables « annexes » nécessaires à la codification de la PCS. La proposition est de retenir trois variables annexes, avec une formulation multi-mode (face à face, téléphone ou Internet).

La première variable centrale est « STATUT », qui comporte les questions suivantes :

« *Etes-vous (ou étiez-vous) :*

1. *à votre compte (y compris gérant de société ou chef d'entreprise salarié).*
2. *salarié de la fonction publique ?*
3. *salarié d'un autre employeur (entreprise, association, de particulier etc.) ?*
4. *non rémunéré, mais travaillez (ou travailliez) avec un membre de votre famille ? »*

Cette question en conditionne une autre, selon la réponse. Les indépendants ont à répondre à une question concernant le nombre de salariés, pour permettre d'identifier les chefs d'entreprise de plus de dix salariés. Pour les salariés nous collectons l'information sur le niveau de qualification de leur emploi, c'est-à-dire pour le privé, du manoeuvre à l'ingénieur, cadre d'entreprise et pour le public, les catégories A, B et C de la fonction publique.

S'agissant de la modalité « dans une autre situation », nous avons ouvert la possibilité que des personnes ne se retrouvent pas dans les grilles habituelles de classification. Ces personnes sont donc traitées de façon spécifique dans les protocoles de codification.

Nous avons désormais un programme de codification très simplifié. Ecrit sous forme matricielle, il est adossé à un index alphabétique numérique et sera par conséquent plus facile à lire et à comprendre. De façon automatique, il sera possible de déduire de la matrice différents langages de codification (Sicore, Sas, R, etc..). En tout état de cause, ce programme permettra de coder la PCS 2020 au niveau le plus détaillé dans l'ensemble des enquêtes, publiques et privées. Il est également important de souligner que le programme sera susceptible de servir de modèle à toutes les nomenclatures d'emploi et de position sociale usuelles.

Néanmoins, du travail reste encore à accomplir pour finaliser le protocole entre 2019 et 2020. Ce travail portera en particulier sur la liste des libellés féminins comme masculins, l'adaptation à différentes sources (enquête Emploi, Tronc commun des ménages, enquête de Recensement...), la codification des libellés « hors liste », l'élaboration de programmes de codification pour la PCS 2020 puis les Fap, Isco et ESeG.

L'ensemble de ces éléments (application de collecte du libellé, listes des libellés, formulation harmonisée des questions et programmes de codification) sera mis à disposition des acteurs souhaitant coder ces nomenclatures.

Un niveau fin rénové : la P 2020

Le travail de simplification et d'actualisation de la nomenclature a été mené de façon harmonisée et régulière entre les deux sous-groupes. La proposition figure de manière détaillée dans les documents joints. Désormais, la nomenclature compte désormais moins de rubriques, avec des tailles plus homogènes (317 rubriques contre 487 pour la PCS 2003). De plus, les professions sont mieux définies, avec un noyau clairement identifié de libellés effectivement collectés. La nouvelle nomenclature se caractérise en outre par une moindre dépendance vis-à-vis du secteur d'activité, et par une comparabilité accrue entre public et privé. Pour finir, la table de passage avec la PCS 2003 se situera à un niveau plus fin que celui des catégories sociales, mais de façon variable.

Cette nouvelle version de la PCS reste à groupes et catégories inchangées - ce qui signifie que les deux premiers chiffres du code ne seront pas modifiés - à quelques exceptions près volumineuses ou contraintes. Ainsi pour les exploitants agricoles, toutes les catégories sociales ont été fusionnées pour n'en faire plus qu'une. De même, les évolutions dans La Poste et France Télécom ont été traitées. Néanmoins, quelques intitulés ont été modifiés pour mieux rendre compte de la composition des catégories.

Les principaux points d'évolution de la nomenclature sont présentés.

Filière agricole (CS 10 et 69)

La répartition est désormais effectuée uniquement selon l'orientation agricole, avec une suppression de la notion de taille pour les exploitants. De plus, le nombre de professions a été fortement réduit, avec moins de variables « annexes » requises.

Il a en outre été procédé à la fusion de toutes les catégories, avec un titre précisé : « *exploitants agricoles, forestiers, pêcheurs et aquaculteurs* ».

Filière artisanale (CS 21, 63 et 68)

La problématique de métiers était bien identifiée, pour des métiers souvent devenus rares. C'est pourquoi une logique opérationnelle a été recherchée, en procédant à un regroupement par métier et secteur, de façon cohérente pour les trois catégories.

Il a également été travaillé à un niveau 3 de la nomenclature (c'est-à-dire la CS et une lettre), afin de rendre plus lisible la présentation.

Filière industrielle (CS 38, 47, 48, 62, 67)

Jusqu'à présent, les libellés déclarés étaient peu précis, avec une PCS 2003 qui suivait le croisement systématique de la fonction et du secteur. Dans la proposition, le croisement demeure mais avec moins de détail sur le secteur. De plus à l'instar de la filière artisanale, une logique de regroupement sectoriel a été introduite pour obtenir une meilleure cohérence et lisibilité de la CS.

Filière du transport et de la logistique (CS 64, 65)

Les intitulés « *conducteurs de véhicules de transport, chauffeurs-livreurs et coursiers* » (CS 64) ont été revus, de même que les « *conducteurs d'engins, magasiniers, caristes et ouvriers du transport (non routier)* » (CS 65). L'objectif était de mettre à jour l'organisation, en mettant en lumière dans le transport de passagers la distinction entre transport en commun et transport de particuliers. Pour le transport de marchandises, la distinction a été opérée entre longue distance et proximité. Enfin dans la catégorie 65, ont été isolés les grutiers, pontiers, dockers et conducteurs de train par rapport aux magasiniers et aux caristes.

Filière administrative et commerciale d'entreprise (CS 22, 37, 46, 54, 55)

Les rubriques ont été peu modifiées dans l'administratif par rapport à la PCS 2003. Pour l'hôtellerie restauration et le transport, des logiques de regroupement assez simples ont été adoptées, respectivement « avec ou sans hébergement » et « navigant vs sédentaire », en isolant de façon plus lisible les fonctions de la vente.

Dans le commerce, les regroupements ont été opérés selon le type de biens vendus.

Filière administrative de la fonction publique (CS 33, 45, 52)

Dans la catégorie 52, une logique de fonction a été ajoutée à celle de grade, afin de tenir compte de sa taille conséquente. Dans l'administratif, l'accueil guichet a été distingué du secrétariat et des métiers techniques, en isolant par ailleurs le ménage de l'accueil pour les agents de service et les métiers spécifiques de la petite enfance.

En revanche pour les catégories A et B (33 et 45), la distinction entre les différentes fonctions publiques a été conservée.

Catégories des services publics : changements de titre

Les principaux changements de titres ont été opérés dans les catégories 42, 45, 52 et 53, notamment pour rendre compte de l'émergence du privé.

Services aux particuliers (CS 56)

Il s'agit de l'une des rares catégories où un niveau de détail supplémentaire a été ajouté par rapport à l'existant, notamment pour tout ce qui concerne la prise en charge de l'enfance. Désormais, trois professions se distinguent au lieu d'une seule : « assistants familiaux et familles d'accueil », « assistants maternels agréés » et « autres employés de la garde d'enfant salariés de particulier ».

A noter que sur tous les documents transmis, les libellés de profession et de rubrique sont au masculin. C'est pourquoi une réflexion devra être menée sur le sujet.

En outre, une délimitation plus précise de l'aide à domicile a été opérée, en distinguant les « auxiliaires de vie sociale et accueillants familiaux », des « autres employés d'aide à domicile ».

Autres catégories

Sur la CS 23, une seule rubrique subsiste pour les chefs d'entreprise de cinquante salariés et plus.

Pour les professions libérales, enseignants-chercheurs, professions de l'information, des arts et des spectacles et les intermédiaires de la santé (CS 31, 34, 35 et 43), les changements sont marginaux, hormis quelques regroupements en raison d'effectifs faibles et une modification de titre dans la CS 44 (« ministres du culte et religieux consacrés » au lieu de « clergé »).

En conclusion, la P 2020 doit être finalisée en 2019 sur plusieurs points :

- les libellés précis entrant dans la définition de chaque rubrique, en lien avec l'élaboration de la liste des libellés proposés en collecte ;
- la table de transcodage permettant de passer de la P 2003 à la P 2020 ;
- de façon transversale, l'examen d'une formulation inclusive des intitulés, professions, catégories et groupes, de façon cohérente avec les règles de la statistique publique mais qui pourraient être reconsidérées à cette occasion.

La version rénovée de la nomenclature ainsi que ses nouveaux guides de documentation (alphabétiques et analytiques) seront mis à disposition à l'issue de ce travail.

Thomas AMOSSÉ

Je profite de ces dernières remarques pour mettre à nouveau l'accent sur les formulations inclusives, sujet non tranché par le groupe de travail. Les attentes sont grandes et le débat d'actualité, dans un contexte où les publications sont nombreuses : rapport de l'Académie Française, circulaire du Premier ministre, documentation en ligne sur le site du ministère en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes... Les enjeux sont donc forts. S'agissant des formulations inclusives, la circulaire du premier ministre de la fin 2017 prévoit notamment de traiter les noms de métiers en priorité, conformément à

la pratique adoptée dans tous les pays francophones. Il semble donc que le sujet doive être pris en charge par l'Insee à l'occasion de la rénovation de la PCS. Pour l'heure, nous ne pouvons évidemment émettre de proposition directe, mais nous indiquons les enjeux, et invitons à une réflexion plus approfondie sur une doctrine de la statistique publique. Certaines collectivités territoriales ont opté pour une formulation inclusive, y compris en utilisant l'écriture inclusive, même si elle est proscrite par la circulaire du Premier ministre dans les textes réglementaires administratifs. Il s'agira notamment de déterminer si un intitulé de nomenclature fait partie des textes administratifs.

Dans le doute, nous avons opté pour une formulation restrictive uniquement masculine, qui n'est absolument pas satisfaisante, pour souligner le fait que la réflexion devra s'ouvrir.

Des agrégats complémentaires

Conformément au mandat, nous n'avons pas modifié les groupes et les catégories socio-professionnelles historiques, qui demeurent inchangés, à évolution du protocole de codage près. Mais, en parallèle, le sous-groupe en charge des agrégats a réfléchi à l'élaboration d'agrégats complémentaires, permettant de répondre aux attentes recensées dans la mission d'état des lieux. Nous proposons trois types d'agrégats, l'un concernant les individus et actualisant la structure des emplois (les classes d'emploi), le deuxième concernant les ménages (la PCS Ménage), qui vise à remplacer la personne de référence, et enfin un type d'agrégat utilisant les possibilités d'une collecte de libellés de professions sur liste, et permettant d'analyser des domaines professionnels spécifiques.

Les classes d'emplois

Ce nouveau principe d'agrégation des professions tient compte des transformations de la structure des emplois et entend répondre à de nombreuses demandes des partenaires et acteurs rencontrés dans l'état des lieux. Plus précisément, cette grille des classes d'emplois distingue les indépendants et en donne une vision hiérarchisée, qui permet de les intégrer dans la structure d'ensemble des emplois. Elle actualise les clivages des emplois salariés selon leur niveau de qualification, à partir d'une notion composite mêlant diplôme requis, position occupée et niveau de rémunération. A titre d'exemple, les professeurs des écoles, qui sont devenus agents de catégorie A de la fonction publique dans les années 90, rejoignent la classe A des emplois salariés de niveau supérieur. De même les sages-femmes, reconnues comme professions libérales, rejoignent les médecins dans le cadre de cet agrégat complémentaire. Enfin, la grille des classes d'emplois rend compte, aux différents niveaux de qualification des emplois salariés, des clivages selon que le contrat est à durée limitée ou non, et selon le type d'employeur, public ou privé.

Les classes d'emplois, telles que proposées désormais, offrent de nouvelles possibilités d'analyse des structurations socio-professionnelles. La grille est stratifiée, avec un caractère systématique des clivages opérés à chaque niveau des emplois salariés (A, B, C D) et au sein de la classe des emplois indépendants. Comme l'indique la note, ces derniers peuvent être distingués en sous-classes I1, I2, I3 et I4 ou réintégrés dans les classes A à D afin d'avoir une grille avec une stratification complète.

La grille proposée a été testée, après un travail progressif de délimitation et de construction. Elle se révèle moins sexuée que la grille des PCS, et plus équilibrée du point de vue des effectifs sur l'ensemble du spectre social. Elle rend mieux compte de la diversité des situations en matière de vie en couple, de logement et de revenu. Cette grille permet en outre d'étudier la hiérarchisation des emplois indépendants et donne à voir des pans jusqu'à présent peu ou imparfaitement représentés, avec les fractions précaires et publiques à chaque niveau de qualification des emplois salariés. D'après les premières analyses conduites, des résultats différents peuvent désormais être obtenus, offrant en cela une autre grille de lecture pour étudier le monde social et ce, de façon complémentaire aux catégories et groupes socio-professionnels historiques.

De plus, les analyses conduites confirment, en creux, la pertinence des groupes et catégories historiques, en particulier en matière d'origine sociale et de localisation géographique pour les agriculteurs et les ouvriers, ainsi que pour les professions libérales et les chefs d'entreprise. Par conséquent, il ne s'agit pas d'une opposition entre les deux grilles, mais d'une manière différente de travailler.

La PCS Ménage

La PCS Ménage répond aux limites de l'utilisation de la catégorie de la « personne de référence », qui renvoie en réalité à une multiplicité de définitions. En effet, la personne de référence se réfère au sexe dans l'Enquête Emploi, ce qui sera toutefois revu dans le cadre de sa refonte. Elle fait référence

à l'âge dans le recensement. Et dans la plupart des enquêtes utilisant le tronc commun des ménages, elle est adossée à la notion de « principal apporteur des ressources du ménage ». La PCS Ménage proposée entend répondre aux limites de ces définitions, en dépassant la vision andro-centrée qui accompagne les deux premières et en évitant le biais « économiciste » de la dernière, ce qui est d'autant plus important que la nomenclature socio-professionnelle française est multidimensionnelle. Une autre limite de la personne de référence est son unicité. Elle résume un ménage à une seule personne, et ne distingue pas les ménages selon qu'ils sont composés d'un ou deux adultes, actifs ou retraités. La personne de référence ne tient ainsi pas compte de l'éventuelle différence des positions sociales individuelles existant entre les adultes du ménage.

La PCS Ménage s'appuie sur un principe d'articulation des groupes socio-professionnels des adultes d'un même ménage, en suivant le modèle proposé par Michel Villac en 1983, avec toutefois l'originalité de s'appuyer sur l'analyse empirique de la pluralité des ressources dont disposent les ménages.

La PC Ménage peut être utilisée de façon rétrospective et sur l'ensemble des ménages, quels que soient leur configuration familiale et le statut d'activité de leurs membres. Parmi les utilisations possibles, figurent les études portant sur l'origine sociale des enfants ou adolescents en matière d'éducation, ou sur l'analyse de la mobilité sociale des adultes. Cette nouvelle notion ouvre en outre des possibilités d'étude pour les travaux dont l'unité d'analyse est le logement, à l'instar de certaines études de la ségrégation spatiale ou urbaine.

La grille proposée est présentée à l'écran.

La grille propose six groupes et quinze sous-groupes. Un travail de lisibilité des intitulés pourrait encore être mené. L'avantage de la PCS Ménage est d'objectiver les positions sociales par un large ensemble de ressources, qui ne sont donc pas uniquement économiques. Bien que non stratifiée par construction, la grille de lecture de l'ensemble de la population ainsi proposée est largement hiérarchisée. Les ménages à dominante indépendante occupent une position de pivot entre les catégories moyennes et supérieures d'une part et les catégories populaires d'autre part, position qui est expliquée et analysée dans la note.

Par ailleurs, la singularité des ménages ne comportant qu'un actif ou un retraité ressort nettement, ainsi que la distinction des ménages selon que leurs membres occupent ou non, la même position sociale. Une telle distinction, qui n'existe pas avec la personne de référence, est très nettement associée aux niveaux de vie.

Enfin, les analyses conduites montrent que la PCS Ménage a une pertinence empirique supérieure aux groupes socio-professionnels de la personne de référence, y compris lorsque celle-ci est identifiée comme étant la principale apporteuse de ressources du ménage.

Des exemples de regroupements ad hoc de profession

Plusieurs types de regroupements de libellés de professions sont proposés, qui illustrent de nouvelles possibilités d'analyse de domaines professionnels transversaux. Ils doivent pouvoir être produits par la statistique publique, et être intégrés de façon complémentaire aux catégories et groupes historiques, aux variables de diffusion liées à la nomenclature socio-professionnelle. Ces agrégats ne sont pas exclusifs d'autres susceptibles d'être constitués à la suite du projet de rénovation. Ils illustrent la souplesse offerte par la collecte de libellés sur liste en matière d'analyse et de labellisation statistique de regroupements suscités par des acteurs sociaux, des équipes de recherche ou des acteurs institutionnels.

Quatre types de regroupements ad hoc sont détaillés dans la note :

- les professions d'enseignant, avec une analyse possible selon le corps, le type d'établissement et éventuellement le secteur public ou privé ;
- les professions numériques, avec les six domaines professionnels les plus concernés par la diffusion des outils et compétences numériques ;
- les professions « vertes », c'est-à-dire les métiers dont la « *finalité et les compétences mises en œuvre contribuent à mesurer, prévenir, maîtriser, corriger les impacts négatifs et les dommages sur l'environnement* » (définition de l'Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte, ONEMEV) ;

- les professions de l'« élite socioprofessionnelle », afin d'identifier les positions les plus élevées dans les organisations de travail, qu'elles soient occupées comme salariés ou indépendants.

Elaborer un site dédié à la nomenclature

Les objectifs du dernier sous-groupe, tels que résultant du mandat, visent à proposer une architecture institutionnelle et matérielle, et à lister les éléments de contenu pour l'élaboration d'un site Internet dédié permettant, en lien avec Insee.fr, de répondre à l'ensemble des attentes des utilisateurs. Ce site extrêmement attendu, n'aura de sens que s'il est copiloté dans sa gouvernance et son contenu par l'Insee.

D'un point de vue institutionnel, le site serait élaboré et hébergé par Quetelet Progredo Diffusion (CNRS), en s'appuyant sur des instruments et données de l'Insee et des SSM ainsi que sur des documents et exploitations statistiques réalisées par une ou plusieurs équipes de recherche. D'ores et déjà, l'UVSQ-Printemps et le Cnam-CEET ont manifesté leur intérêt.

En plus de ces partenaires institutionnels, la gouvernance éditoriale pourrait associer différents acteurs (producteurs et utilisateurs) intéressés par la nomenclature, en construisant une complémentarité forte avec Insee.fr.

L'arborescence envisagée compte quatre grandes rubriques : découvrir ; explorer, naviguer ; décrire ; collecter, coder. Cette arborescence vise à répondre aux principales attentes des utilisateurs de la nomenclature, avec pour cible visée le grand public, les acteurs associatifs et les syndicats, de même que les journalistes, enseignants et chercheurs et les producteurs publics et privés de données.

L'arborescence envisagée est projetée à l'écran.

- Une rénovation en prise avec la demande sociale

La mission d'état des lieux est intervenue en amont, sachant que les travaux ont été conduits avec un fonctionnement ouvert à chaque étape malgré les limites liées à la technicité du sujet. En particulier, les avis exprimés sur les conclusions provisoires, notamment par la CGT et la CFDT, ont été pris en compte.

En outre, le projet de rénovation a tenté de fournir des réponses partielles à des recommandations formulées par des groupes de travail du Cnis, en particulier sur la mesure des inégalités sociales (rapport Freyssinet, 2007) et les formes d'emploi (rapport Gazier, 2016).

Enfin, le projet de rénovation a pris en compte certains avis de moyen terme du Cnis, notamment sur les professions numériques, l'élaboration du site dédié et les métiers verts.

- Calendrier de mise en œuvre

Certaines propositions du groupe de travail doivent être finalisées, d'autres feront l'objet d'un plan d'action par l'Insee et les acteurs engagés dans le projet de rénovation.

Les instruments de codage, la nouvelle nomenclature détaillée, les agrégats complémentaires et les documents relatifs au site Internet dédié devraient être achevés entre 2019 et 2020.

Les premières données seront collectées entre 2020 et 2021. Pour l'enquête de Recensement, un horizon plus lointain est fixé, compte tenu du caractère glissant de sa collecte.

2. Introduction au débat

Jacques FREYSSINET, Institut de recherches économiques et sociales

J'exprimerai quatre points, et en premier lieu une satisfaction forte sur le fait que les catégories socio-professionnelles existent encore et qu'elles aient été rénovées, et en deuxième lieu concernant plusieurs améliorations proposées. En troisième lieu, je ferai part d'une interrogation sur les conséquences du suivi des zones grises du rapport Gazier. Enfin, je ferai connaître un désaccord sur le vocabulaire et une critique.

Je me réjouis très fortement que nous nous situions dans une logique de rénovation des PCS, ce qui n'était pas évident *a priori*, si l'on en juge par l'inquiétude ayant suivi la rénovation précédente et le

rapport d'Hedda faucheur et Guy Neyret. Dans cette période, la survie des PCS faisait l'objet d'une série de critiques théoriques, car elles avaient été quelque peu délaissées par l'Insee. Je me souviens d'ailleurs que Bernard Sujobert, ici présent, avait publié une tribune dans le *Courrier des statistiques* où il citait notamment *Données sociales*, revue de prestige dans laquelle la référence aux CSP s'était effondrée d'une édition à l'autre. D'autre part, l'amorce d'une unification au niveau européen faisait peser une menace très sérieuse sur la première étape du projet, car une simplification brutale de la catégorie sociale était proposée au nom du principe de parcimonie, auquel sont très attachés les Anglais.

En 2012, Thomas Amossé sous-titrait un article ainsi : *CSP, après le crépuscule, une aube nouvelle*.

Aujourd'hui, je suis heureux de voir que nous nous situons dans une dynamique nouvelle. Je ne crois pas qu'il soit un particularisme français d'être attaché à cette conception dont Laurent Thévenot et Alain Desrosières ont très brillamment montré la genèse, et qui se traduit dans le rapport par deux formulations très pertinentes : *l'enregistrement statistique des compromis sociaux de classement* (qui diffère de la logique mono-dimensionnelle anglo-saxonne) et *l'identification des positions sociales liées aux situations professionnelles*. Il est important que nous poursuivions dans cette dynamique, et que les compromis sociaux passés soient compatibles avec le maintien de la démarche CSP.

En deuxième lieu, je note que des améliorations significatives sont intervenues par rapport à la version précédente de la PCS. En particulier, le fait de passer à une capacité d'analyse à cinq niveaux, et non plus à trois, doit être souligné. Deux éléments supplémentaires sont introduits : la liste fermée et codifiée, qui fournit un vocabulaire commun complémentaire, et le niveau intermédiaire des professions regroupées. Par conséquent, les utilisateurs pourront jouer sur le niveau de désagrégation et donc, sur les possibilités de combinaisons résultant de ces différents niveaux.

J'en donne ici deux exemples, très bien présentés par Thomas Amossé. Tout d'abord, les classes et les sous-classes d'emplois sont très complémentaires à l'analyse en CSP, et présentent l'intérêt d'être plus proches des travaux futurs sur la nomenclature européenne. De plus, la proposition de regrouper les CDI des salariés de particuliers avec les emplois à durée déterminée est très pertinente. En effet, une masse de CDI des salariés de particuliers relève de l'emploi précaire.

Par ailleurs, la « personne de référence du ménage » n'était pas une avancée très considérable par rapport à l'ancien « chef de ménage » d'autrefois. Les illustrations données dans le rapport sont tout à fait convaincantes à ce titre.

En troisième lieu, le traitement des zones grises issues du rapport Gazier n'est pas ignoré dans le rapport, mais présente deux éclairages partiels disjoints. D'une part il est indiqué, à propos des classes d'emplois, que la rubrique I4 permet de regrouper les petits indépendants non-salariés. D'autre part, un regroupement est proposé sur les professions du numérique. Dans ce domaine présentant des transformations continues, comment pouvons-nous outiller, à partir des nouvelles CSP, un dispositif de suivi des zones grises ?

Enfin, j'exprimerai deux désaccords de vocabulaire, et en premier lieu les « non-qualifiés », vocabulaire contre lequel je m'étais déjà insurgé au moment de la révision de la PCS 2003. Le fait même qu'un employeur embauche un ou une salariée et qu'il lui verse un salaire, signifie qu'il lui reconnaît une qualification, de sorte que l'idée de « non-qualification » est absurde. Il apparaît en outre stigmatisant de caractériser ainsi une catégorie de la population. Je forme donc un nouvel appel vigoureux en faveur de la suppression de ce terme au profit de « peu qualifié ». Ma deuxième opposition porte sur le terme « élite professionnelle », repérée par le niveau de responsabilité, de revenu et de diplôme. Or toutes les analyses montrent que majoritairement, ces catégories sont alimentées par des processus de reproduction sociale. Il est compréhensible que certains sociologues les qualifient d'« élite », alors qu'au contraire l'emploi de ce terme par la statistique publique pose problème. Le rapport précise qu'à ce stade, aucun autre terme n'a été trouvé. J'encourage donc fortement à un supplément de réflexion au profit d'un terme plus objectif, d'autant que dans le texte est mentionnée une excellente – quoique longue – définition : « *position professionnelle de pouvoir au sein des organisations du travail* ».

Jean-Christophe SCIBERRAS

Merci pour cette introduction très stimulante, et qui comportait son lot de *satisfecit*.

3. Echanges avec la salle

Martial GARCIA, CFDT

Je suis secrétaire confédéral en charge des politiques d'emploi et d'inclusion sociale à la CFDT. Je supplée dans cette assemblée Anne-Juliette Lecour.

Pour la CFDT, les CSP actuellement utilisées ne permettent pas de se saisir des phénomènes de différenciation. C'est pourquoi nous avons accueilli favorablement le projet de révision, de même que les échanges qui ont eu lieu avec les partenaires sociaux. De plus, nous constatons que les travaux tiennent compte des recommandations émises au sein des groupes de travail. Nous avons donc accueilli favorablement la révision de la PCS, bien que certains éléments importants doivent encore être pris en compte au regard des enjeux et des impacts normatifs dans les débats sociaux.

En particulier s'agissant des contrats courts, il convient d'adopter le périmètre le plus étendu possible, à la fois du point de vue de la nature des contrats et de leur durée. Pour la CFDT, les contrats courts ne sauraient en aucun cas être abaissés à quatre mois, et encore moins à trois mois comme le fait le Bureau international du travail (BIT). Si aucune marge de manœuvre n'existe s'agissant de la durée, nous ne serions pas en accord avec cette proposition si la dénomination « contrat court » est utilisée.

Par ailleurs, il existe une nécessité absolue d'intégrer les demandeurs d'emplois aux classes d'emplois des actifs occupés. Les enjeux sont en effet très importants en termes d'analyse des trajectoires, eu égard aux réalités du marché du travail.

S'agissant des classes et sous-classes d'emplois, la dénomination « subalterne », très stigmatisante, devrait être remplacée par celle de « subordonné », plus neutre du point de vue de la description statistique. A l'inverse, la dénomination « élite professionnelle » n'apparaît pas neutre statistiquement, et favorablement stigmatisant. Elle pourrait être remplacée par un terme plus explicite, tel que « groupe dirigeant ».

La création du site Internet dédié, complémentaire aux sources existantes, apparaît tout à fait pertinente. Toutefois s'agissant de la gouvernance éditoriale, il conviendrait de permettre aux partenaires sociaux, peut-être par l'intermédiaire du Cnis, d'intervenir.

S'agissant des agrégats ad hoc, dont l'objectif et l'intérêt sont très clairs, nous émettons des réserves quant à la possibilité de lister les métiers du numérique. En effet, l'utilisation du numérique est totalement diffuse dans l'économie, mais la CFDT consultera la liste des métiers. Cette même réserve s'applique aux métiers « verts », même si la transition écologique a vocation à être identifiée dans l'économie.

Bernard SUJOBERT

J'ai participé à l'activité du groupe de travail, et je partage l'ensemble des propos qui viennent d'être exprimés. En premier lieu, nous nous félicitons de ce que le projet de rénovation ait fait l'objet de groupes de travail du Cnis, au lieu d'être présenté uniquement en commission, d'autant que l'information de cette dernière a été satisfaisante tout au long des étapes de la réflexion. De plus, l'implication de l'IRES, qui nous paraissait souhaitable, a bien été obtenue puisque Jacques Freyssinet y est chercheur associé. Nous espérons que l'IRES maintiendra son attention sur ce sujet. Le sujet concerne à l'évidence le monde syndical, de même que l'ensemble du monde social puisque le mouvement des Gilets Jaunes a montré la nécessité d'une compréhension fine du mouvement, notamment en termes de stratification sociale. Sur ce point particulier, nous pouvons donc les remercier car les interrogations exprimées montrent la pertinence des PCS, cinquante ans après leur création.

Par ailleurs, nous suggérons que la Commission Démographie et Questions sociales soit saisie de la restitution du rapport, car un certain nombre de questions sociales et démographiques la concernent directement.

Enfin la restitution du travail menée aujourd'hui à deux voix est très impressionnante et novatrice, y compris sur l'agrégat Ménage et la qualification d'une PCS Ménage plus adéquate.

Sur l'« élite », nous avons fait la même proposition que celle exprimée par la CFDT et Jacques Freyssinet. Je n'irai donc pas plus loin.

Merci aux rapporteurs, présidents et acteurs des différents sous-groupes. Le site dédié est tout à fait essentiel. J'aurai juste un bémol sur les conditions de fonctionnement du groupe de travail, notamment en raison de la brièveté des délais d'examen des documents préparatoires aux réunions. Nous n'avons donc pas eu la possibilité de préparer collectivement nos interventions en amont.

Amandine SCHREIBER, Insee

Je tenais à saluer la qualité des interventions et souligner que les travaux menés seront déterminants pour un grand nombre d'acteurs, à commencer par ceux de la sphère des enquêtes Ménage. Un groupe de travail de refonte du Tronc commun des ménages (TCM) a été constitué fin 2018, dont l'un des objectifs est d'alléger le questionnement de l'actuel TCM et de s'adapter au multi-mode. En cela, toutes les réflexions menées sur l'articulation de la PCS avec les procédures de recueil de l'information, et au premier chef Internet, seront particulièrement pertinentes, et pourront être utilisées pour la collecte d'autres variables. De plus, au-delà de la sphère Ménage, d'autres acteurs sont intéressés par les questions de codification automatique et d'identification.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Pour ma part, j'avais des questions sur la catégorie Ménage, dont nous percevons bien l'enrichissement qu'elle constitue. Je n'ai pas tout à fait compris certains termes, notamment « homogame ». D'ailleurs, la question des mots est revenue pour différents motifs. Peut-être aurez-vous le soin d'y répondre.

J'ai en outre beaucoup apprécié que vous portiez le sujet de la communication et de l'appropriation collective. Existerait-il une possibilité de tester des acteurs du monde économique sur leur capacité à utiliser la nouvelle PCS, avant son lancement ? Il serait en effet pertinent de vérifier l'absence de difficultés d'appréhension.

Thomas AMOSSÉ

Nous sommes très touchés par les *satisfecit*, qui nous font plaisir collectivement. Je répondrai uniquement aux questions.

Pour les zones grises, nous avons tenté d'aller plus loin que les sous-classes, mais la situation n'est pas juridiquement et statistiquement stabilisée. Nous avons envisagé de travailler, comme l'a suggéré Jacques Freyssinet, sur un agrégat ad hoc des professions de plateforme telles que les chauffeurs Uber à partir des libellés, mais ce n'est pas évident. Nous mettrons ce point en réflexion, car nous avons bien conscience des enjeux.

Le terme « non qualifié » sera en effet remplacé par « peu qualifié », des remarques en ce sens ayant été émises à plusieurs reprises. Nous proposerons par conséquent une reformulation des deux CS (67 et 68) dans lesquelles figure le terme « non qualifié ».

Comme nous l'avons exprimé dans la note, les « élites » sont un terme choisi par défaut, bien qu'il soit utilisé en sociologie. Nous savons que dans la statistique publique, le terme peut choquer et donner lieu à des interprétations discutables. Nous allons donc mener une réflexion sur ce point, en partenariat étroit avec l'Insee. Cette préoccupation sur le langage va de pair avec les formulations inclusives, car nous avons bien conscience du travail qui reste à accomplir. Je participe par ailleurs à des travaux de recherche sur la réception des travaux statistiques, qui pourraient aider à la réflexion.

S'agissant des remarques de la CFDT, qui nous avaient été transmises lors de l'étape finale de consultation, nous sommes favorables au remplacement de la notion de « contrat court » par « contrat à durée limitée », retenue par l'Insee et qui est repris dans notre proposition. Le terme « subalterne », qui figurait dans la version de février, a également disparu. Concernant les listes de professions numériques, la note longue en dresse une énumération précise et détaille leur choix. Sur les métiers verts, le travail est encore en cours. Nous reviendrons vers vous sur ce point.

Enfin, j'ai bien conscience que dans certains cas, nous avons transmis des documents relativement tardivement, pour la seule raison que le travail n'était pas achevé et que nous étions sous une contrainte de calendrier assez forte. Par conséquent, le groupe de travail a fonctionné à marche forcée, mais a travaillé de façon sérieuse et intensive. Et nous avons toujours essayé de faire au mieux pour consulter le plus largement possible les partenaires sociaux.

V. Proposition d'avis

Isabelle ANXIONNAZ, Secrétaire générale adjointe du Cnis

Avis n°1

« La commission a pris connaissance des résultats du groupe de travail sur la révision de la nomenclature de professions et catégories socio-professionnelles (PCS). Elle souligne la qualité des propositions sur les nouvelles nomenclatures et, en particulier, l'intérêt des quatre ensembles de propositions formulées que sont :

- l'évolution du protocole de codage ;
- la rénovation du niveau fin et le changement de certains intitulés de catégories ;
- les agrégats complémentaires ;
- la mise à disposition d'un site dédié.

La commission constate avec satisfaction que cette nouvelle nomenclature PCS 2020 s'inscrit dans la dynamique impulsée par le moyen terme 2019-2023 du Cnis et répond :

- aux avis généraux sur les transformations du numérique (avis 3) et sur l'amélioration des comparaisons internationales (avis 6) ;
- aux avis de cette commission portant sur les trajectoires des indépendants (avis 1), sur les effets du développement du numérique sur l'emploi (avis 8), sur l'amélioration de la connaissance des tensions sur le marché du travail (avis 6).

Cette nouvelle nomenclature s'appuie également sur la mise en œuvre des recommandations des groupes de travail précédents sur ce sujet (rapport Freyssinet, 2007 et rapport Gazier, 2016).

Parallèlement, la commission note la persistance de l'expression « non qualifiés » dans la nomenclature et souhaite une évolution de cette terminologie dans la proposition finale, ainsi que celle de l'agrégat « professions de l'élite socio-professionnelle ».

Enfin, la commission suggère qu'au-delà du groupe de travail, la réflexion sur les zones grises de l'emploi se poursuivre dans la direction impulsée par la proposition de l'agrégat complémentaire des classes d'emploi.

Le rapport du groupe de travail sera présenté et validé au bureau du Cnis le 22 octobre. »

En vous écoutant, nous proposons un deuxième avis court, mais important à notre sens.

Avis n°2

« A l'occasion de la rénovation de la PCS, la question de l'examen d'une formulation inclusive des intitulés de professions, catégories et groupes a été posée. La commission demande qu'une réflexion soit menée pour définir, conformément à la circulaire du Premier ministre, des règles communes pour la statistique publique dans lesquelles pourraient s'inscrire les intitulés de la PCS 2020. »

Jean-Christophe SCIBERRAS

Sur l'avis 1, j'insiste sur la question des contrats courts, voire très courts. Le point soulevé à cet égard était en effet important.

Thomas AMOSSÉ

Nous étions d'accord avec la position de la CFDT sur ce point : du point de vue de la position sociale, et notamment des effets sur l'accès au logement et au crédit bancaire, seul le fait d'être en « contrat à durée limitée » fait sens. C'est pourquoi nous proposons de retenir l'ensemble des contrats à durée limitée, comme le fait l'Insee.

Bernard SUJOBERT

Le site dédié nous paraît être un point très important, qui conditionne la vitalité de l'outil. Il faut donc que le Cnis l'encourage vivement.

En second lieu, est-il prévu d'établir une note syndicale sur le sujet annexée dans le rapport final ? En effet, une telle note permettrait de reformuler et de préciser une position confirmant l'appréciation globale de ce rapport, pour l'y intégrer.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je ne connais pas les us et coutumes en la matière.

Isabelle ANXIONNAZ

Nous pouvons inclure une telle note sur le site, aux côtés du rapport, pour le compléter. Il s'agit en effet d'un élément d'information important.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Pourrions-nous ajouter, s'agissant du site dédié, que nous veillerons à son accessibilité large par le plus grand nombre d'utilisateurs ?

Thomas AMOSSÉ

Nous sommes d'ores et déjà en prise avec les utilisateurs, mais vous avez raison sur l'importance du sujet.

Erik ZOLOTOUKHINE, CNRS - Progedo

Il est évidemment important que dans le rapport final, un développement soit consacré à la communication sur le site dédié et à sa gouvernance et pilotage. Nous (Progedo) sommes très sensibles à ces éléments, puisque nous avons vocation à héberger le site.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Ce sujet concerne également la compréhension par le plus grand nombre.

La formulation suivante est insérée : « *Plus généralement, la commission souhaite qu'une attention particulière soit portée à la compréhension des informations contenues dans le site dédié.* »

La commission adopte à l'unanimité l'avis n°1.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Sur l'avis n°2, je souhaiterais juste savoir qui va prendre en charge la réflexion sur l'inclusion. Devrons-nous constituer un groupe de travail ?

Corinne PROST

La circulaire du Premier ministre ne se référait pas à la statistique publique, mais aux documents administratifs. Je propose par conséquent que le texte supprime la référence à celle-ci.

La référence « conformément à la circulaire du Premier ministre » est supprimée de l'avis n°2.

Thomas AMOSSÉ

Qu'un avis soit ou non adopté aujourd'hui sur ce point, il me semble important que la statistique publique s'en empare. D'autant que le sujet est très complexe et déborde le projet de rénovation de la nomenclature socio-professionnelle, ce qui explique que nous n'ayons pu trouver de solution simple dans ce seul cadre.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Au vu de l'heure, nous allons convenir de mener une réflexion ultérieure, qui ne dépend pas uniquement de la seule commission Emploi, qualification et revenus du travail.

Conclusion

Jean-Christophe SCIBERRAS

Merci beaucoup à tous les intervenants et à Jacques FREYSSINET.

La séance est levée à 12 heures 30.

AVIS ÉMIS EN COMMISSION

Avis 1

La commission a pris connaissance des résultats du groupe de travail sur la rénovation de la nomenclature de professions et catégories socio-professionnelles (PCS). Elle souligne la qualité des propositions sur les nouvelles nomenclatures et, en particulier, l'intérêt des quatre ensembles de propositions formulées que sont :

- l'évolution du protocole de codage,
- la rénovation du niveau fin et le changement de certains intitulés de catégories,
- les agrégats complémentaires,
- la mise à disposition d'un site dédié.

La commission constate avec satisfaction que cette nouvelle nomenclature PCS 2020 s'inscrit dans la dynamique impulsée par le moyen terme 2019-2023 du Cnis et répond :

- aux avis généraux sur les transformations du numérique (avis 3) et sur l'amélioration des comparaisons internationales (avis 6),
- aux avis de cette commission portant sur les trajectoires des indépendants (avis 1), sur les effets du développement du numérique sur l'emploi (avis 8), sur l'amélioration de la connaissance des tensions sur le marché du travail (avis 6).

Cette nouvelle nomenclature s'appuie également sur la mise en œuvre des recommandations des groupes de travail précédents sur ce sujet (Rapport Freyssinet, 2007 et Rapport Gazier, 2016).

Parallèlement, la commission note que l'expression « non qualifiés » sera revue dans la version finale du rapport, ainsi que la terminologie relative à l'agrégat « professions de l'élite socio-professionnelle. »

Plus généralement, la commission souhaite qu'une attention particulière soit portée à la compréhension des informations contenues dans le site dédié.

Enfin, la commission suggère qu'au-delà du groupe de travail, la réflexion sur les zones grises de l'emploi se poursuive dans la direction impulsée par la proposition de l'agrégat complémentaire des classes d'emploi.

Le rapport du groupe de travail sera présenté et validé au bureau du Cnis le 22 octobre.

Avis 2

A l'occasion de la présentation de la rénovation de la PCS, la question de l'examen d'une formulation inclusive des intitulés de professions, catégories et groupes a été posée.

La commission demande qu'une réflexion soit menée pour définir des règles communes pour la statistique publique, dans lesquelles pourraient s'inscrire les intitulés de la PCS 2020.

LISTE DES DOCUMENTS

Également disponibles et téléchargeables sur le site Cnis.fr

Documents préparatoires

- [Projet d'enquête pour avis d'opportunité - Céreq](#)
- [Projet d'enquête pour avis d'opportunité - Drees](#)
- [Projet d'enquête pour avis d'opportunité - Insee](#)
- [Demandes d'accès à des sources administratives au titre de l'article 7bis de la loi de 1951](#)
- [Emploi, qualification et revenus du travail - Programme statistique 2019](#)
- [Rénovation de la PCS 2018-2019 - Courte synthèse et Annexes](#)
- [Rénovation de la PCS 2018-2019 - Note détaillée](#)

Documents complémentaires

- [Demande d'avis d'opportunité - Enquête Génération, Cereq](#)
- [Demande d'avis d'opportunité - Enquête assistants familiaux, Drees](#)
- [Demande d'avis d'opportunité - Enquête PIAAC, Insee](#)
- [Présentation du programme statistique 2019](#)
- [Rénovation de la nomenclature PCS - Résultats et conclusions du groupe de travail](#)

AVIS « 7BIS »

[A télécharger sur le site du Cnis](#)

Avis sur les demandes d'accès à des sources administratives au titre de l'article 7bis de la loi de 1951

Formulées par l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) :

- à des données concernant l'emploi salarié trimestriel, détenues par la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA)
- à des données concernant l'emploi salarié annuel, détenues par la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA)
- à des données concernant les non-salariés, détenues par la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA)

Formulée par la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES) du ministère du Travail :

- à des données issues de l'application AGDREF détenues la Direction générale des étrangers en France (DGEF) du ministère de l'Intérieur

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Avis d'opportunité d'enquête

- Enquête de cheminement tous niveaux de sortie du système éducatif. Génération 2017
- Enquête statistique sur les assistants familiaux
- Enquête Évaluation des compétences des adultes. PIAAC, cycle 2



AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête de cheminement tous niveaux de sortie du système éducatif.
Génération 2017

Type d'opportunité : réédition d'enquête déjà réalisée

Périodicité : environ tous les 3 ans

Demandeur : Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq)

Au cours de sa réunion du 12 avril 2019, la commission « Emploi, qualification et revenus du travail » a examiné la demande de reconduction de l'opportunité pour l'enquête de cheminement tous niveaux de sortie du système éducatif, Génération 2017.

Le dispositif Génération a été mis en place à la fin des années 1990. Les deux ministères de tutelle du Céreq, c'est-à-dire le Ministère en charge de l'Education et le Ministère en charge de l'Emploi, sont à l'origine de la demande.

Jusqu'à présent, sept générations de sortants du système éducatif ont été interrogées : les Générations 1992, 1998, 2001, 2004, 2007, 2010 et 2013. Jusqu'à la Génération 2013, une cohorte de sortants sur deux faisait l'objet de ré-interrogations : la Génération 1998 a été enquêtée quatre fois (trois ans, cinq ans, sept ans et dix ans après la sortie du système éducatif) ; les Générations 2004 et 2010 ont été enquêtées trois fois (trois ans, cinq ans et sept ans après la sortie du système éducatif).

Après presque 20 ans d'existence, le Céreq a rénové son dispositif des enquêtes Génération. L'objectif est d'en réduire le coût afin de l'inscrire dans le long terme et de mieux saisir les mutations à l'œuvre dans le système scolaire et sur le marché du travail. Les principaux éléments de cette rénovation ont été présentés et discutés devant cette même commission du Cnis (séance du 9 novembre 2017). A partir de la Génération 2017, une nouvelle génération de sortants sera interrogée tous les quatre ans. Dans ce dispositif rénové, chaque cohorte, de taille identique, fera l'objet d'une première interrogation trois ans après la sortie du système éducatif puis d'une ré-interrogation à six ans. Le mode de collecte a également évolué : les jeunes auront la possibilité de répondre au questionnaire par Internet en plus de l'habituel mode de collecte par téléphone.

Le dispositif des enquêtes Génération permet d'étudier l'accès à l'emploi et les premières transitions professionnelles des jeunes à l'issue de leur formation initiale. L'objectif principal est d'assurer une production régulière d'indicateurs standards sur l'insertion professionnelle des jeunes trois ans après la sortie du système éducatif, par grands niveaux de formation et diplôme, et par grands domaines de formation. Cette enquête permet également d'obtenir des indicateurs de cadrage sur l'insertion au niveau régional. Par ailleurs, le suivi longitudinal, jusqu'aux six premières années de vie active (grâce à la ré-interrogation six ans après la sortie du système éducatif) permet l'étude des débuts de carrières et des mobilités sur moyen terme. Enfin, ces enquêtes offrent la possibilité d'examiner la place et le rôle des mesures pour l'emploi ou la formation en début de vie active.

Le questionnaire de tronc commun, après une première partie destinée à valider l'identification de l'individu et à vérifier les critères d'éligibilité, aborde successivement les thèmes suivants : le parcours scolaire et les diplômes obtenus, le calendrier mensuel d'activité sur les trois années suivant la sortie du système éducatif avec une description détaillée des situations et conditions d'emploi, les caractéristiques individuelles, l'environnement familial et les mobilités résidentielles.

A ce questionnaire s'ajoutent des modules de questionnement thématiques. Ainsi, en décrivant la situation professionnelle des jeunes mois par mois depuis la sortie de formation initiale en 2017 jusqu'à la date de l'interrogation au printemps 2020, l'enquête permet une description des trajectoires en termes d'emploi, de chômage, de reprise d'études, de formation ou d'autres situations d'inactivité. Les parcours professionnels des jeunes au cours de leurs trois premières années de vie active sont analysés en tenant compte de leur parcours scolaire, du(des) diplôme(s) obtenu(s) ainsi que de leurs caractéristiques sociodémographiques.

L'enquête a pour champ géographique les individus sortant d'un établissement de formation situé en France métropolitaine ou dans un département ou région d'outre-mer. Les individus enquêtés peuvent résider en France ou à l'étranger au moment de l'enquête. Elle aura lieu en 2020 entre avril et juillet. La réinterrogation de cette Génération aura lieu en 2023.

La taille de l'échantillon envoyé en production sera comprise entre 200 000 à 300 000 individus. L'échantillon enquêté comprendra entre 25 000 et 45 000 répondants

La réalisation des enquêtes sera confiée à un prestataire sous-traitant choisi selon la procédure officielle des marchés publics. Conformément au cahier des charges et des clauses techniques rédigé par le Céreq, il sera chargé de concevoir le développement informatique du questionnaire en passation multimode (téléphonique, avec saisie simultanée des réponses sur ordinateur – CATI par un enquêteur, et Internet avec saisie en ligne du questionnaire par l'enquêté – CAWI), d'effectuer les contacts par téléphone (premier contact, relances et passation des questionnaires selon la phase de collecte) et d'effectuer les envois de mail (premier contact et relances).

Le temps de passation du questionnaire sera de l'ordre de 30 minutes en moyenne.

Des post-enquêtes pourront être réalisées par internet sur la base des adresses électroniques demandées aux individus enquêtés ou par entretien (approche qualitative) auprès des individus ayant donné leur consentement pour une telle opération. Dans une visée exploratoire, des appariements avec des sources administratives pourront être envisagés notamment avec les DADS de l'Insee dans l'objectif de mesurer dans le cadre de la description des périodes d'emploi, si, à terme, cette source administrative peut permettre de réduire la taille du questionnaire, d'enrichir les informations recueillies et d'améliorer la qualité de l'information en évitant les effets de mémoire et de reconstruction biographique.

Le comité de concertation des enquêtes Génération se réunit deux fois par an. Il est composé des représentants des principaux partenaires institutionnels du Céreq (Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance – Depp, Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques – Dares, Direction générale de l'enseignement scolaire – Dgesco, Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle – Dgesip, Délégation générale à l'emploi et de la formation professionnelle – Dgefp), de la Direction Générale de l'administration et de la fonction publique (Dgafp), de France Stratégie, de Pôle emploi, de l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (Injep), de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), des partenaires sociaux (Medef, CFDT, CGT, FO, UNSA, etc.), des représentants d'observatoires, d'organismes d'études et de recherche, des associations d'étudiants et de familles, de l'union nationale des missions locales et des représentants de la Politique de la Ville.

Les premières publications sont prévues à partir de début 2021, notamment les premiers résultats présentant les indicateurs standards de l'insertion professionnelle des jeunes (collection Céreq Bref).

Les fichiers anonymisés d'enquête seront accessibles sur demande par la communauté des chercheurs via le réseau Quetelet et l'Adisp (Archives de Données issues de la Statistique Publique).

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête. L'opportunité est accordée pour quatre années, soit de 2020 à 2023.



AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête statistique sur les assistants familiaux

Type d'opportunité : enquête nouvelle

Périodicité : enquête ponctuelle

Demandeur : Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees),
Ministère des Solidarités et de la Santé

Au cours de sa réunion du 12 avril 2019, la commission « Emploi, qualification et revenus du travail » a examiné le projet d'enquête statistique sur les assistants familiaux.

L'accueil familial est le premier mode d'hébergement des enfants confiés à l'aide sociale à l'enfance (75 000 enfants accueillis chaque année). Le nombre d'assistants familiaux en activité est de l'ordre de 40 000 en France métropolitaine. Leur profil et leur activité ont fait l'objet de peu d'études à ce jour, et en particulier d'aucune enquête quantitative de la statistique publique. Leur statut a par ailleurs été largement réformé par la loi du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux : révision des conditions d'agrément, encadrement plus précis des conditions de travail, de la rémunération ou encore de la formation (avec notamment la création du diplôme d'état d'assistant familial). Le manque de reconnaissance de la profession, le vieillissement supposé de ses membres et les difficultés de recrutement évoquées par certains Conseils départementaux appellent à la réalisation d'un bilan complet sur le profil des professionnels, leurs conditions de travail, leurs parcours et motivations afin d'objectiver les difficultés actuelles et à venir et d'alimenter la réflexion sur les leviers possibles pour y remédier.

L'enquête a pour objectif de mieux connaître la profession d'assistant familial : profils, parcours, motivations et conditions de travail et abordera les thèmes suivants :

- profil socio-démographique,
- trajectoire professionnelle, genèse du projet et motivations, perspectives,
- entrée dans la profession : procédure d'agrément, de recrutement puis de formation,
- accueil familial au quotidien et conditions de travail : profil des enfants accueillis et durée des placements, emploi du temps, rémunérations, congés, temps de repos, et plus généralement satisfaction au travail, articulation vie privée / vie professionnelle,
- relation aux enfants accueillis et place dans la famille d'accueil,
- relation aux familles des enfants accueillis,
- positionnement par rapport aux autres travailleurs sociaux du département (ou du service de placement associatif),
- difficultés qu'ils peuvent rencontrer dans leur exercice professionnel.

L'enquête concerne l'ensemble des personnes ayant effectivement exercé une activité d'assistant familial durant les 12 mois précédant la date de l'enquête. Ces professionnels accueillent à leur domicile, de façon permanente, des mineurs et des jeunes majeurs de moins de 21 ans dans le cadre de la protection de l'enfance. Cette profession est repérée au sein de la catégorie socio-professionnelle « 563A : Assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil », qui ne lui est cependant pas propre. L'enquête couvrira à la fois les assistants familiaux employés par un Conseil départemental (environ 90 % d'entre eux) et ceux employés par un service de placement associatif.

La collecte sera réalisée en face à face au domicile de la personne enquêtée, en France métropolitaine (pour des raisons budgétaires, l'enquête ne couvrira pas les départements d'Outre-mer). Des extensions départementales sont envisagées pour les départements intéressés par des résultats représentatifs à leur échelle et prêts à financer l'exercice.

L'enquête interrogera un échantillon compris entre 1 500 et 2 500 assistants familiaux. L'entretien ne devrait pas dépasser une heure.

L'échantillon sera tiré dans le système d'information sur les agents des services publics (SIASP) et dans la déclaration sociale nominative (DSN). Un enrichissement de l'enquête par ces deux sources est prévu, de même qu'un appariement aux données des millésimes suivants.

La Drees sous-traitera la collecte à un prestataire sélectionné dans le cadre d'un marché public. Un test de collecte est prévu au 4^{ème} trimestre 2019, et la collecte est programmée au 2^{ème} semestre 2020 (durant 3 mois et demi).

En amont du projet, les principaux partenaires de la Drees (Direction générale de la cohésion sociale, Haut conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge, Conseil national de la protection de l'enfance, Observatoire national de la protection de l'enfance, Observatoire national de l'action sociale décentralisée, l'Assemblée des départements de France, l'Association nationale des directeurs d'action sociale et de santé des départements et métropoles, le Défenseur des droits) ont été consultés afin de recueillir leur avis sur l'opportunité de réaliser une telle enquête et leurs attentes. Dans un deuxième temps, des représentants des assistants familiaux (FNAF, Fédération Nationale des assistants familiaux et UNFNAFAAM, Union fédérative nationale des associations de familles d'accueil et assistants maternels) et des associations de placement familial (ANPF) ont été consultés sur le projet d'enquête, afin de recueillir leur avis sur son opportunité, son organisation et les thèmes qu'elle abordera. Dans les trois cas, un accueil très favorable a été fait à l'enquête, et ces trois fédérations et associations ont accepté de soutenir la Drees dans cette démarche.

Un comité de pilotage, présidé par la Drees, est en cours de constitution. Il réunira la Direction Générale de la cohésion Sociale (DGCS), des représentations de l'administration des Conseils départementaux mandatés par l'association nationale des directeurs d'action sociale et de santé des départements et métropoles (ANDASS) et par l'Association nationale des directeurs de l'enfance et de la famille (ANDEF), de l'Observatoire national de la protection de l'enfance (ONPE), l'Observatoire national de l'action sociale décentralisée (ODAS), des représentants des assistants familiaux (FNAF et UNFNAFAAM) et des associations de placement familial (ANPF), ainsi que de quelques chercheurs spécialistes du domaine.

Les premiers résultats sont programmés pour le 2^{ème} semestre 2021.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête. L'opportunité est accordée pour deux années, soit de 2020 et 2021.



AVIS D'OPPORTUNITÉ
Enquête Évaluation des compétences des adultes
PIAAC, cycle 2

Type d'opportunité : réédition d'enquête déjà réalisée

Périodicité : rééditée de manière irrégulière

Demandeur : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), ministère du Travail. Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp), ministère de l'Education nationale et de la Jeunesse.

Au cours de sa réunion du 12 avril 2019, la commission « Emploi, qualification et revenus du travail » a examiné le projet d'enquête sur l'évaluation des compétences des adultes, PIAAC, cycle 2.

Dans un contexte d'innovation technologique et de transformation rapide des métiers et des compétences requises par le marché du travail, les acteurs de terrain ont de plus en plus souvent recours au concept de compétences. Dans le domaine de l'éducation et de la formation, il s'agit d'approche par les compétences et de blocs de compétences. Sur le marché du travail, on exprime des besoins en compétences parfois difficiles à satisfaire, et on sécurise les parcours en identifiant les compétences transversales et transférables à d'autres contextes professionnels. Parmi les compétences transversales figurent notamment les compétences de base, qui sont souvent un prérequis à l'intégration dans la société et sur le marché du travail, et les compétences « conatives » ou « sociales et émotionnelles ».

Le ministère de l'Education nationale et de la Jeunesse ainsi que le ministère du Travail portent un grand intérêt à la mesure des compétences des adultes dans PIAAC. L'enquête informe aussi bien sur le système éducatif, que sur la formation professionnelle continue et le fonctionnement du marché du travail. La coopération internationale avec l'OCDE et la Commission Européenne a également été un élément clé dans la décision de conduire le projet PIAAC. Par ailleurs, comme le mentionne le rapport de l'Inspection Générale de l'Insee n° 216-24/DG75-B010 du 21 mars 2016, participer à des comparaisons internationales en matière de compétences des adultes constitue une action qui entre tout à fait dans les axes stratégiques d'Insee 2025.

L'évaluation des compétences sur une population adulte, telle qu'elle est conçue dans l'enquête PIAAC, vise à mettre l'accent sur l'usage de la lecture et du calcul dans les gestes courants de la vie personnelle et professionnelle. Il s'agit principalement d'examiner si les personnes interrogées ont un degré de maîtrise suffisant pour faire face aux mutations du monde du travail et de la vie quotidienne. Des analyses peuvent ensuite être conduites entre le niveau mesuré de compétences, les parcours familiaux et scolaires, l'insertion professionnelle et sociale.

Le projet PIAAC se fonde sur des tests informatisés. Il met en situation les personnes enquêtées sur des supports numériques (site Internet, message électronique, tableur, etc.). Les concepteurs évoquent ainsi le concept de littératie numérique (*literacy in the information age*).

Le 2^{ème} cycle actualise le cadre conceptuel d'analyse de la « numératie » afin de mieux prendre en compte dans ce concept l'imbrication croissante entre les activités cognitives et les technologies de l'information et de la communication.

L'enquête PIAAC renseigne également sur des compétences liées à la compréhension et à la résolution des problèmes. La France n'avait pas conduit ce volet encore expérimental de l'évaluation lors du 1^{er} cycle. Pour le 2^{ème} cycle, elle testera ce volet lors de l'enquête pilote, et choisira à l'issue du pilote si elle souhaite l'administrer dans l'enquête principale. Comme pour la « numératie », le cadre conceptuel d'analyse a été rénové pour le 2^{ème} cycle de PIAAC : il prend désormais en compte le caractère souvent adaptatif de la résolution de problème dans un environnement technologique (les termes du problème évoluant au fur et à mesure de sa résolution, il est nécessaire de s'y adapter).

Pour le 2^{ème} cycle, la France testera également lors de l'enquête pilote le module *Components*, qui porte sur les bas niveaux de compétences, et choisira à l'issue du pilote si elle souhaite l'administrer dans l'enquête principale.

Enfin, un module de l'enquête PIAAC vise à mieux appréhender l'usage des compétences sur le lieu de travail (module JRA – *Job Requirement Approach*) et, nouveauté du cycle 2, une mesure des compétences « non cognitives » (plus positivement qualifiées de compétences « conatives » ou « sociales et émotionnelles ») est aussi prévue (de manière optionnelle pour les pays) via l'ajout d'une mesure des traits de personnalité (Big 5).

L'enquête pilote du cycle 2 de PIAAC sera par ailleurs l'occasion d'évaluer l'impact des incitations financières sur la réponse (taux, qualité). L'OCDE laisse chaque pays délivrer les incitations qu'il souhaite pour encourager la réponse. La France fait partie des rares pays ne délivrant pas d'incitations financières. L'objectif est donc d'étudier l'impact des incitations afin de déterminer s'il est susceptible d'introduire un biais dans les scores de compétences par rapport aux autres pays ou selon le profil des répondants

Les unités enquêtées sont les adultes âgés de 16 à 65 ans, vivant en ménage ordinaire (résidences principales) en France métropolitaine.

La collecte est réalisée par l'Insee, en partie en face-à-face (Capi), en partie en auto-administrée, et la réponse indirecte par « proxy » est interdite. Après un questionnaire biographique en face à face, la personne interrogée suit un tutoriel sur l'utilisation de la tablette, puis est amenée à répondre directement à des exercices sur la tablette. Le pilote sera collecté d'avril à juillet 2020. L'enquête principale de septembre à décembre 2021. La taille de l'échantillon pour le pilote est de 4 000 individus et d'environ 11 000 pour l'enquête principale.

L'OCDE prévoit pour PIAAC 2^{ème} cycle une durée de passation du questionnaire médiane de 1h45min, dont 45 minutes environ de questionnaire biographique en face à face, et 1h environ d'évaluation des compétences (exercices auto-administrés). La durée de passation en France est légèrement supérieure, pour des raisons linguistiques (le français étant moins concis que l'anglais).

Il n'y a pas eu d'instance de consultation au niveau national. Au niveau international, l'OCDE travaille avec la Commission Européenne et le TUAC (*Trade Union Advisory Committee*), et mobilise de nombreux groupes d'expert thématiques.

Les premiers résultats sont prévus au deuxième semestre 2023 pour les résultats internationaux.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête. L'opportunité est accordée pour l'année 2020 qui concerne la phase pilote de l'opération. A l'issue du pilote, le président demande que les résultats soient présentés devant la commission. Les changements faisant suite à l'enquête pilote seront présentés à la commission du printemps 2021 et conduiront à mettre à jour l'avis d'opportunité.