

# Direction des Statistiques Démographiques et Sociales

## Département de l'Emploi et des Revenus d'Activité

**NOTE**  
**A l'attention du**  
**Cnis-Secrétariat général**

Dossier suivi par :  
Sylvie LAGARDE  
Etienne DEBAUCHE  
Clotilde LIXI  
Louis MEURIC  
Romain WARNAN  
Mél : [DG75-F201](mailto:DG75-F201)

Paris, le 6 octobre 2011  
N° 1957/DG75-F201/SL-SL

**Objet : Le positionnement du recensement au sein du système d'information de l'Insee sur le marché du travail.**

Le système d'information sur le marché du travail est complexe car il doit répondre à de multiples usages : comptabilité nationale, analyse conjoncturelle, études locales, étude des conditions de travail, estimations d'emploi et de chômage, analyse de l'offre et de la demande du travail... Aucune source statistique sur le marché du travail ne permet à elle seule de répondre à l'intégralité des besoins : couvrir l'ensemble du champ, être disponible rapidement, se décliner au niveau local aussi bien qu'au niveau national, apporter des informations précises sur les entreprises et sur les individus ou même les ménages, faire référence à des concepts clairement définis...

Le dispositif de suivi du marché du travail de l'Insee combine donc plusieurs sources d'informations statistiques, des enquêtes auprès des ménages ou auprès des entreprises, des sources administratives. Selon les besoins, l'une ou l'autre voire la synthèse de plusieurs sources serviront de référence.

Le recensement de la population fait partie de l'ensemble des sources mobilisées dans le système d'information sur le marché du travail, même si sa finalité première n'est pas le suivi du marché du travail. Plusieurs questions du recensement permettent notamment de classer les individus selon le concept d'activité « au sens du RP », dérivé du concept spontané : questions 10, 11, 16 notamment. D'autres questions (une bonne partie du verso du bulletin individuel) servent à caractériser, pour les personnes en emploi, l'emploi occupé en termes de secteur d'activité détaillé, de localisation de travail, de statut (salarié/non salarié), de temps de travail, de type de contrat et de profession (codification de la PCS détaillée). La grande richesse du recensement est bien évidemment liée à la taille de l'échantillon enquêté, qui permet une analyse très fine du marché du travail au niveau local, ce que ne permettent pas les autres enquêtes ménages ; les sources administratives exhaustives (notamment Dads-grand format) permettent de couvrir une bonne partie du champ de l'emploi au niveau local mais avec encore des progrès à faire dans certains domaines. Du fait que le recensement ne donne qu'une information moyenne sur une période de 5 ans, toute analyse conjoncturelle même annuelle n'est pas possible à partir de cette source.

**C'est donc pour l'analyse structurelle du marché du travail au niveau local que le recensement trouve une place particulièrement importante dans le système d'information du domaine.**

1) Quelle utilisation du recensement pour les estimations d'emploi et de chômage au niveau local ?

Comme on l'a rappelé plus haut, d'autres sources d'informations sont utilisées pour le suivi conjoncturel du chômage et de l'emploi tant aux niveaux national que local : enquête emploi trimestrielle pour le chômage au niveau national, mixte entre enquête emploi et données des demandeurs d'emploi en fin de mois pour le suivi du chômage trimestriel au niveau local (jusqu'à la zone d'emploi), données administratives exhaustives trimestrielles et annuelles pour le suivi de l'emploi aux niveaux national et local. Toutefois, même dans ce domaine, les données du recensement de la population sont précieuses ; elles permettent notamment une analyse structurelle et cohérente du marché du travail (emploi et chômage) sur des zones géographiques plus fines encore (en dessous de la zone d'emploi notamment) tant aux lieux de résidence que de travail.

L'un des grands intérêts du recensement est son champ qui couvre l'ensemble des personnes résidant en France, alors qu'il faut bien souvent combiner plusieurs sources administratives pour couvrir l'emploi total. Par ailleurs, on utilise également directement le recensement pour combler des manques ou des faiblesses du dispositif mobilisé pour le suivi de l'emploi (cf annexe 1). Notamment, seul l'emploi des personnes travaillant en France peut-être estimé à partir des sources administratives mobilisées (Dads, Epure, fichier de paie...) ; l'emploi des personnes résidant en France mais travaillant à l'étranger ne peut être mobilisé directement à partir de ces sources, ce qui pose problème lorsqu'on souhaite estimer l'emploi au lieu de résidence et plus largement estimer le dénominateur (population active au lieu de résidence) permettant de calculer des taux de chômage localisés. Dans les fichiers administratifs mobilisés et pour certains territoires ou secteurs d'activité, la qualité de localisation de l'emploi au lieu de travail et dans une moindre mesure au lieu de résidence peut être médiocre (cas des militaires ou de la fonction publique dans certaines régions) ; dans ces cas, il peut être utile de mobiliser de l'information en provenance du recensement de la population (RP). Enfin, il est important, en termes de garde fou, de pouvoir comparer de temps à autre la répartition de l'emploi par secteur d'activité fin dans le RP et dans les estimations d'emploi.

**Au final, il est important de garder dans le questionnaire du RP des questions permettant de localiser l'emploi au lieu de travail pour l'ensemble des personnes résidant en France ainsi qu'une connaissance détaillée du secteur d'activité des personnes en emploi. Disposer finement de ces informations nécessite de recourir à une recherche de l'établissement employeur dans le répertoire Sirène. L'emploi au lieu de résidence est obtenu de facto à l'aide du RP.**

A l'inverse, du fait du mode d'interrogation du RP (dépôt/retrait d'un questionnaire par agent recenseur) et de la place limitée sur le bulletin, il ne paraît pas opportun, du point de vue du département de l'emploi et des revenus d'activité de l'Insee, de chercher à rapprocher le concept d'activité (et plus spécifiquement de chômage) du concept BIT. Il faudrait pour cela rajouter des questions sur la recherche active d'emploi, sur la disponibilité ainsi qu'une période de référence (une semaine précise) pour déterminer le statut d'activité. Mieux vaut garder un concept d'activité « au sens du RP » clairement distinct de celui du BIT, notamment sur le chômage, ce qui évite d'avoir à positionner les chiffres pseudo-BIT tirés du RP avec ceux tirés de l'enquête emploi, seule source permettant de disposer d'un chômage BIT harmonisé au niveau européen.

2) Quelle utilisation du recensement pour caractériser l'emploi au niveau local ?

Au-delà d'un comptage du nombre d'emplois par secteurs d'activité ou du nombre de chômeurs, il est également important de pouvoir caractériser l'emploi : quelle est la répartition de l'emploi en termes de contrats de travail, de professions fines ou de catégorie

socio-professionnelle, quelle est l'importance du temps partiel ? Ces informations sont disponibles au verso du bulletin du recensement : question 22 pour la répartition temps complet/temps partiel, question 27 pour le type de contrat de travail, questions 23 (statut salarié/non-salarié), 24 (nombre de salariés), 25 (libellé de profession des non salariés), 28 (position professionnelle), 29 (libellé de profession des salariés) et 30 (fonction principale) pour la profession en plus des questions 18, 19 et 20 pour la codification de l'activité économique (par la recherche de l'établissement employeur).

D'autres sources d'information sont également disponibles pour caractériser l'emploi salarié au niveau local : il s'agit notamment du fichier Dads-grand format (cf annexe 2) sur le champ de l'ensemble des salariés, tant au niveau poste (un salarié dans un établissement) qu'au niveau salarié (poste principal) ; figurent dans ce fichier le type de contrat de travail, le statut temps complet/temps partiel ainsi que pour la première fois cette année la codification de la PCS détaillée (jusqu'à présent seule la CS à 2 chiffres figurait). Les questions sur le type de contrat et le statut temps complet/temps partiel sont en général bien renseignées dans les Dads car l'employeur connaît bien ces informations. On peut même penser qu'elles sont de meilleure qualité dans les Dads que dans le recensement, notamment quand il s'agit de repérer les contrats aidés (les individus eux-mêmes ne connaissent pas forcément le type de contrat dont ils bénéficient, alors que l'employeur est au courant). L'équivalent de l'information sur les questions 22 et 27 du recensement peut être récupéré à partir des Dads-grand format et avec une qualité équivalente voire meilleure. Il s'agit d'une source annuelle mise à disposition environ 18 mois après la validité concernée. Différents produits ou fichiers plus ou moins détaillés sont accessibles en interne au système statistique public comme en externe (sur internet ou via le Centre d'accès sécurisé à distance). Les données détail Dads (fichiers postes et salariés) sont classées sous « haute protection » car elles contiennent des données individuelles sur les personnes indirectement nominatives (identification des employeurs, âge, sexe, PCS, commune de résidence). L'accès à ces données est donc contrôlé (système d'habilitation sur demande écrite, Centre d'accès sécurisé à distance) et limité aux utilisateurs du Système Statistique Public ou aux chercheurs après avis du Comité du secret statistique. Une description complète de la diffusion des Dads figure en annexe 2.

Sur la profession détaillée, les Dads-grand format contiennent cette information depuis la validité 2009 qui vient d'être mise à disposition. Toutefois, il manque encore de recul suffisant pour valider la qualité statistique de l'information ainsi mise à disposition sur la profession détaillée ; une autre année complète est nécessaire pour s'assurer de la qualité des informations associées (stabilité dans le temps, cohérence avec des sources externes, expertise spécifique sur le champ de la fonction publique notamment). Ce travail pourra être mené à bien d'ici fin 2012. D'ici-là, il paraît prématuré de décider d'enlever les questions permettant de coder la profession détaillée à partir du recensement ; en effet disposer d'une telle information au niveau local est tout à fait précieux notamment pour travailler sur la relation formation/emploi ou sur les familles professionnelles ou encore sur le rapprochement entre offres et demandes d'emploi.

Un rebalayage des questions nécessaires à la codification dans le recensement de la PCS détaillée et de la nomenclature internationale des professions Isco 2008 sur une position a été effectué par la division emploi, en tant qu'expert nomenclatures PCS et Isco (cf annexe 3). Plusieurs aménagements sont proposés : suppression des questions spécifiques aux non-salariés (question 24 : nombre de salariés employés, l'information correspondante sera récupérée via la recherche de l'établissement dans le répertoire Sirène et question 25 : profession en clair à regrouper avec la question 29 sur les salariés) et donc suppression du filtre en question 26 (« la suite du questionnaire s'adresse aux salariés ») ; ajout d'une question sur la supervision pour la codification d'Isco 2008 sur une position ; aménagement des questions 28 (position professionnelle) et 30 (fonction principale).

**En résumé, il semble possible, du point de vue du département emploi et revenus d'activité de l'Insee, de laisser tomber les questions type de contrat, statut temps complet/temps partiel dans le questionnaire du recensement, des informations équivalentes voire de meilleure qualité étant disponibles dans les Dads-grand format sur l'ensemble des salariés. En revanche, il paraît prématuré de décider dès**

**maintenant de supprimer les variables permettant de coder la profession détaillée à partir du recensement. Le recul sur la qualité de la variable profession détaillée codée dans les Dads n'est pas suffisant et il importe de mener une expertise approfondie de la qualité de cette variable à partir de 2 exploitations des Dads avant d'en tirer des conclusions. En effet, disposer de la profession détaillée au niveau local répond à de multiples besoins auxquels il faut être capable de répondre à l'avenir. Un aménagement des questions du recensement nécessaires à la codification de la PCS détaillée et de l'Isco 2008 est proposé.**

Le Chef du Département de l'Emploi  
et des Revenus d'Activité

Signé : Sylvie LAGARDE

DESTINATAIRES : Mmes Chantal BRUTEL, Henriette LANTIN, Dalila VIENNE ;  
MM François CLANCHÉ, Fabrice LENGART, Bernard MOREL.

## **Annexe 1 : Utilisation du recensement pour les estimations localisées d'emploi et de chômage**

Depuis l'arrivée d'Estel (Estimations d'emploi localisées) en septembre 2009, le recensement n'est plus la source centrale en matière d'estimations d'emploi. Il reste cependant une source de référence et permet en outre une couverture totale des personnes en emploi.

### **Le recensement pour estimer l'emploi frontalier**

Les personnes résidentes en France mais travaillant à l'étranger font partie naturellement du champ l'emploi au lieu de résidence. Par nature ils sont absents des sources administratives françaises, notamment les DADS, puisqu'ils sont déclarés dans le pays où ils travaillent. A l'inverse ils sont recensés puisqu'ils habitent sur le territoire national. On utilise donc le RP pour estimer cette partie de l'emploi frontalier. On dénombre avec le RP environ 330 000 travailleurs frontaliers. Le RP permet aussi d'estimer l'emploi du secteur activité territoriale (le personnel de l'OCDE par exemple) qui est absent des sources administratives.

Les régions concernées disposent parfois de sources administratives, récoltées auprès des INS étrangers, qui leur permettent de disposer d'évolutions récentes du nombre de frontaliers. Mais ces sources ont plusieurs défaut : elles ne sont pas toujours disponibles, on n'en connaît pas la qualité, on ne dispose pas du NIR qui permettrait de ne compter que des personnes et non des postes. Le RP n'est donc pas remplaçable pour estimer l'emploi frontalier.

### **Le recensement pour localiser l'emploi au lieu de résidence**

L'emploi au lieu de résidence, en plus d'être une information en soi, intervient dans le calcul des taux de chômage localisés, pour le calcul de la population active occupée. La localisation au lieu de résidence est présente dans les DADS mais une comparaison avec le RP a montré que la qualité n'est pas toujours suffisante. En particulier l'utilisation des DADS pour le calcul des taux de chômage en Corse aboutirait à une inversion dans le classement Corse du Sud/Corse du Nord.

Le RP est donc utilisé, en structure, pour répartir en Corse l'emploi au lieu de travail estimé par Estel au lieu de résidence.

### **Une source de comparaison sur l'emploi et le chômage au niveau géographique et sectoriel**

Au niveau local le RP est la seule source de comparaison avec les estimations d'emploi couvrant l'ensemble du champ. En particulier il permet de lever des doutes sur l'emploi des secteurs non marchands (pour lesquels on ne dispose que d'une source administrative) et sa localisation. Il a par exemple été mobilisé pour corriger des problèmes de localisation de l'emploi militaire dans la zone d'emploi de Brest suite à une interpellation du maire de Brest. Globalement la localisation de l'emploi non marchand est la principale faiblesse des sources administratives car les déclarations des employeurs sont souvent groupées. Le RP n'a pas ce défaut puisque l'on interroge directement les personnes. Aussi, la sectorisation fine de l'emploi dans le recensement reste un outil précieux pour valider l'emploi localisé des secteurs non marchands. Plus généralement il est une source de comparaison utile pour l'ensemble des données d'emploi.

Il en est de même concernant le taux de chômage. A l'heure actuelle les données de référence en termes de chômage trimestriel régional et départemental sont calculées à partir des données nationales de l'enquête Emploi que l'on désagrège en utilisant la source Pôle emploi pour le chômage, et les estimations d'emploi pour la population active occupée. La validation de cette méthode est passée dès sa conception par une comparaison avec les données du recensement. Il s'agissait notamment de s'assurer que la hiérarchie des régions et départements était la même que dans le RP. Ce type de comparaison doit être réitéré régulièrement pour garantir la qualité des estimations localisées de taux de chômage. A plus long terme la méthode d'estimation, pour des données structurelles, pourrait être remplacée par une méthode d'estimation sur petits domaines basée sur une modélisation économétrique (des travaux ont commencé à l'UMS). Parmi les variables utilisées figurerait naturellement le chômage issu du recensement.

## Annexe 2 : La caractérisation de l'emploi dans les DADS-grand format

Les fichiers DADS-grand format permettent de connaître, au lieu de travail et au lieu de résidence (commune) du salarié, les caractéristiques de son emploi. Le champ couvert, depuis la validité 2009, est l'ensemble des salariés. Ces fichiers ont été mis à disposition à l'été 2011.

### La localisation de l'emploi et des salariés

La codification du lieu de travail est assurée par le processus de validation des SIRET (on obtient par SIRENE le code commune). Toutefois, d'une part, pour un certain nombre d'établissements, le SIRET déclaré n'est pas valide, d'autre part certaines déclarations DADS (privé et fonctions publiques territoriales et hospitalières) sont groupées sur un même établissement. Un travail important de dégroupement est effectué en région par Clap et réintégré autant que possible dans les fichiers de diffusion Dads. Ce travail a impacté, en 2008, plus de 9 000 établissements de la France métropolitaine et a conduit au transfert de près de 95 000 postes non annexes (choisis en minimisant la distance domicile-établissement). In fine, il peut demeurer quelques problèmes de localisation au lieu de travail dans les fichiers Dads.

Pour les agents de la Fonction publique d'Etat (hors militaires), le SIRET du lieu de travail est rarement connu dans la source. Seul le SIRET employeur l'est. Après reprise manuelle des gestionnaires (des pôles FP et Clap), le lieu de travail est codifié à la commune à 98,5 %. Quand la codification n'a pu être réalisée, le lieu de travail est le chef-lieu de département du lieu de travail. Pour les militaires, actuellement la commune de travail n'est pas renseignée dans 65 % des cas ; seul le département figure.

La codification du lieu de résidence est effectuée à partir du nom de la commune, des codes postaux et du même logiciel SICORE que pour le recensement. Il ne peut être déterminé pour 2 % des salariés du secteur privé et des fonctions publiques territoriales et hospitalières. On retient alors la valeur de l'année précédente ou du lieu de travail. Pour les agents de la fonction publique d'Etat, il n'est pas codé pour 8 % des postes.

### La PCS

La catégorie socioprofessionnelle est codée sur 4 positions à compter de la validité 2009. La nomenclature utilisée est la PCS-ESE.

**Pour les salariés relevant du privé**, elle est codifiée à partir du libellé d'emploi, du statut professionnel (pour isoler les cadres), de la PCS-ESE telle qu'elle est déclarée par l'établissement (obligatoire pour les établissements de + de 20 salariés), mais aussi de l'activité de l'établissement (APET), de sa catégorie juridique et de sa taille.

La 1<sup>ère</sup> étape est la codification automatique à l'aide du logiciel Sicore. Ensuite la déclaration DADS, dans sa globalité, est soumise à une série de contrôles qui permet de déterminer si on garde la PCS déclarée, si on prend la PCS codifiée, si on passe par un codage manuel (seulement pour les salariés du panel, soit sur un échantillon au 1/12ème) . Une règle de décision prise pour un salarié d'un établissement se propage à l'ensemble des salariés de l'établissement. Enfin, lorsque aucune PCS n'a pu être déterminée, on procède à un tirage aléatoire : tirage effectué dans une strate définie à partir de l'activité (A17) et de la taille de l'établissement, du sexe, de l'âge, de la rémunération et du type d'emploi du salarié. Pour la validité 2009, 86 % des PCS ont pu être codées automatiquement, 5 % l'ont été après examen de gestionnaires et 9 % ont été déterminées par tirage aléatoire.

La modification de la codification de la PCS, entre 2008 et 2009, a entraîné une rupture de série, visible au niveau des groupes socioprofessionnels : on constate une baisse de 3 points des professions intermédiaires au profit essentiellement des employés.

Cette rupture a été analysée et s'explique par une amélioration du codage (utilisation de plus d'informations), mais aussi des changements dans les règles de décision. Or ces règles de

décisions peuvent encore évoluer. En effet, le système de codification automatique utilise le logiciel Sicore, qui repose sur des bases de questionnements synthétisés dans un arbre de questionnement lors de « l'apprentissage ». La qualité de la codification est donc directement liée à celle du fichier d'apprentissage. Ce fichier est une liste de libellés de référence auxquels est affectée une règle de codage à suivre. Si un travail très important a été effectué depuis 2009 pour construire le fichier d'apprentissage, il reste cependant perfectible et seul le passage en production permet d'examiner les anomalies générées et de l'améliorer. A chaque nouvelle production, les incohérences sont examinées et les règles de codage amendées. Pour que la variable PCS issue des DADS puisse être utilisée avec fiabilité à un niveau fin, en structure et en évolution, il est donc important que l'ensemble du système de codification soit bien stabilisé, ce qui demandera sans doute 2 à 3 années de production.

A noter qu'à partir des libellés en clair disponibles dans le fichier DADS 2008, on a pu coder la catégorie socioprofessionnelle sur 4 positions en 2008 (sans reprise manuelle des gestionnaires). Ce travail de rétopolation est intégré dans les fichiers de diffusion 2009, où certaines variables 2008 sont rappelées.

**Pour les salariés du secteur public**, la codification de la PCS-ESE sur 4 positions est réalisée à partir des grades déclarés dans les fichiers DADS pour les fonctions publiques territoriales et hospitalières et dans les fichiers de paye pour la fonction publique d'État. Les nomenclatures de grade utilisées sont la NNE, NEH, NET et une spécifique pour les militaires. Un travail manuel des gestionnaires permet de compléter les grades non renseignés à partir d'autres informations (libellés d'emploi, statut contrat et type d'employeur). Il n'existe, dans la chaîne de traitement actuelle, aucun travail d'apprentissage, ni de tirage aléatoire. Pour la 1<sup>ère</sup> validité disponible (2009), la PCS n'a pu être déterminée dans 2,4 % des cas. La qualité de la PCS ainsi codée est en cours d'examen, mais il sera nécessaire d'améliorer le processus de codification, en utilisant plus automatiquement le libellé d'emploi dans la source DADS.

Enfin, **pour les salariés des particuliers-employeurs**, la PCS est codée à partir du type d'emploi et du domaine d'activité (PCS = 563a, b ou c).

**Condition d'emploi** : permet de savoir si le salarié travaille, au cours de l'année, sur ce poste à temps complet, dominante temps complet ou dominante temps partiel, partiel ou faible temps partiel. Cette variable est calculée en fonction du nombre d'heures travaillées rapporté à la durée d'emploi, du secteur d'activité et de la taille de l'établissement pour les salariés du privé, de la variable déclarée par l'établissement pour ceux de la FPT et FPH, et de la quotité de travail déclarée sur la feuille de paye pour les salariés de la FPE.

**Type d'emploi** : permet de distinguer les apprentis, les stagiaires et les emplois aidés des emplois ordinaires.

**Contrat de travail** : permet de savoir si ce poste est un CDI, un CDD, un contrat aidé (et de quel type). Les contrats aidés ne sont pas repérés pour les salariés relevant de la MSA. Cette variable, déclarative, n'est pas contrôlée dans le secteur privé et pas encore bien contrôlée pour les agents des fonctions publiques territoriales et hospitalières.

## Produits de diffusion

### Diffusion externe : disponible pour tous sur internet

- **un Insee Résultats**, donnant des tableaux donnant des effectifs, salaires (y compris évolution et dispersion), temps de travail selon des critères géographiques (plus fin=département, lieu de travail et lieu de résidence), secteurs d'activité (plus fin=NAF732), sexe, conditions d'emploi (temps complets ou non), catégorie socioprofessionnelle (plus fin= 25 modalités), taille d'établissement (12 modalités) et tranches d'âge (12 modalités). Tous ces critères ne sont pas croisés.

- **Fichiers détails version réduite** : postes ou salariés au 12<sup>ème</sup> : données sur une année, sans Siret, ni NIR, donnant, sur une année, le sexe, l'âge, la CS, le code français/étranger, l'activité de l'établissement en A38, la localisation (travail et résidence) au département, la taille de l'établissement, les rémunérations en tranches, le nombre d'heures salariées, le type d'emploi (ordinaire, apprentis, autres), la convention collective, le contrat de travail.
- **Sur le web statistiques locales** :
  - sur une zone de plus de 2 000 habitants, le salaire net horaire moyen au lieu de résidence par CS, sexe et condition d'emploi
  - sur un département le revenu salarial annuel moyen net de prélèvement par lieu de résidence, par CS et sexe.
- **Sur Alisse** :
  - 3 informations du niveau de l'établissement : effectifs salariés ventilés par sexe ou CS, rémunération brute et nombre d'heures pour les emplois ordinaires, ventilées par département et activité (NAF732) ;
  - 4 informations du niveau de l'entreprise : effectifs salariés, rémunération brute, nombre d'heures et la part des effectifs à temps non complet, ventilées par (activité et sexe) ou (activité et CS).

Les règles de gestion du secret statistique, sur les salariés et les établissements, sont respectées dans toutes ces tabulations : certains croisements sont mis à blanc et le secret secondaire est géré.

En complément, possibilité de réaliser des produits sur mesure (payants), qui respectent les règles du secret statistique.

#### **Diffusion INSEE, SSM et chercheurs :**

Outre tous les produits ci-dessus, mis à disposition sur des espaces partagés, s'ajoutent :

- **Fichiers détails** :
  - **Sans habilitation : fichiers nationaux Entreprises et Établissements** : ils contiennent respectivement 81 et 172 variables, disponibles sur 2 années, portant sur les caractéristiques de l'entreprise (établissement), des effectifs (dont par type d'emploi, par CS), et des éléments de salaires.
  - **Avec habilitation, fichier postes et fichier salariés nationaux au 12<sup>ème</sup>, fichiers postes et fichiers salariés régionaux (exhaustif)** : ils contiennent respectivement 140 et 108 variables, disponibles sur 2 années, portant sur le salarié, les caractéristiques de son emploi, ses rémunérations, temps de travail, son lieu de résidence (commune) ..mais aussi sur l'établissement où il travaille.

Ces fichiers sont mis à disposition en interne à l'INSEE, sur un espace sécurisé en SSM et au CASD (centre d'accès sécurisé à distance) pour les chercheurs après passage en comité du secret statistique. Les utilisateurs s'engagent à respecter les règles de secret statistique avant diffusion.
- **Entrepôt de données locales (EDL)** : permet d'obtenir, pour des croisements entre différents axes du niveau entreprises, établissements et/ou salariés, au lieu de résidence, le nombre de salariés, le nombre d'heure salariées, les rémunérations nettes et le revenu salarial annuel moyen. Les données détail ne peuvent être extraites et les règles de secret statistique de 1<sup>er</sup> niveau sont appliquées, charge à l'utilisateur de prendre en compte les règles de secret secondaire avant diffusion de ces résultats.

A noter : l'ilotage des fichiers DADS une année sur 2, qui permet d'avoir un fichier Postes contenant des caractéristiques de localisation infra-communales, mais qui ne contient que des données d'emploi (rien sur les salaires). Ils sont en particulier utilisés par la division Etudes territoriales du DAR, pour produire des caractéristiques d'emploi sur les zonages de la politique de la Ville.



### Annexe 3 : Les questions indispensables pour coder la profession (PCS et ISCO 2008)

L'allégement du questionnement sur la PCS au RP repose sur le seul principe de supprimer les questions redondantes : en *maintenant l'appariement avec Sirene*, on peut avoir la taille de l'établissement ou de l'entreprise pour les non-salariés et se passer de la question correspondante

#### I. Mise en regard des deux questionnements

Bulletin actuel	Proposition d'aménagement
<p><b>23. Êtes-vous :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– indépendant ou à votre compte ?</li> <li>– chef d'entreprise salarié, PDG, gérant(e) minoritaire de SARL ?</li> <li>– salarié <i>cochez puis passez en 26</i></li> <li>– Vous aidez une personne dans son travail sans être rémunéré(e)</li> </ul>	<p><b>23. Êtes-vous :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– indépendant ou à votre compte ? } <i>cochez</i></li> <li>– chef d'entreprise salarié, PDG, gérant(e) minoritaire de SARL ? } <i>cochez puis passez en 28</i></li> <li>– aide familial non salarié(e) <i>en 28</i></li> <li>– salarié <i>cochez puis passez en 24</i></li> </ul>
<p><del><b>24. Si vous êtes à votre compte ou chef d'entreprise combien de salariés employez-vous ?</b></del></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Aucun <del>– 1 à 9</del> <del>– 10 ou plus</del></li> </ul>	<p><b>24. Quel est votre type de contrat ou d'emploi ?</b></p>
<p><del><b>25. Si vous n'êtes pas salarié, quelle est votre profession ?</b></del></p> <p><del><i>Soyez précis. Par exemple : « FLEURISTE » (et non « COMMERÇANT »).</i></del></p>	<p><b>25. Dans votre emploi, êtes vous :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– manœuvre, ouvrier spécialisé ?</li> <li>– ouvrier qualifié ou technicien d'atelier ?</li> <li>– technicien (non cadre) ?</li> <li>– agent de catégorie B de la fonction publique ?</li> <li>– contremaître, agent de maîtrise, maîtrise administrative ou commerciale, VRP ?</li> <li>– <i>directeur général ou adjoint direct au directeur ?</i></li> <li>– agent de catégorie A de la fonction publique ?</li> <li>– ingénieur, cadre d'entreprise</li> <li>– employé (de bureau, de commerce, de maison...), agent de catégorie C de la fonction publique ?</li> </ul>
<p><del><b>26. La suite du questionnaire s'adresse aux salariés</b></del></p>	<p><b>26. Dans votre emploi, quelle est votre fonction principale ?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Production, fabrication, chantiers</li> <li>– Installation, réparation, maintenance</li> <li>– Études, recherche et développement, méthodes</li> <li>– Commerce, vente, technico-commercial</li> <li>– Autre : <i>gestion, nettoyage, logistique, secrétariat...</i></li> </ul>
<p><b>27. Quel est votre type de contrat ou d'emploi ?</b></p>	<p><b>27. Superviser le travail d'autres salariés est-il votre tâche principale ?</b></p> <p><i>« Superviser » : coordonner, encadrer, surveiller, organiser...</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Oui</li> <li>– Non</li> </ul>
<p><b>28. Dans votre emploi, êtes vous :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– manœuvre, ouvrier spécialisé ?</li> <li>– ouvrier qualifié ou <i>hautement qualifié</i>, technicien d'atelier ?</li> <li>– technicien (non cadre) ?</li> <li>– agent de catégorie B de la fonction publique ?</li> <li>– agent de maîtrise, maîtrise administrative ou commerciale, VRP ?</li> <li>– agent de catégorie A de la fonction publique ?</li> <li>– ingénieur, cadre d'entreprise ?</li> <li>– agent de catégorie C <del>ou D</del> de la fonction publique ?</li> <li>– employé (par exemple : de bureau, de commerce, de la restauration, de maison) ?</li> </ul>	<p><b>28. Quelle est votre profession principale ?</b></p> <p><i>Soyez précis. Par exemple : « CAISSIÈRE » (et non « EMPLOYÉE »), « CHEF DE SERVICE CLIENTÈLE (et non « CADRE »).</i></p> <p><i>Si vous êtes agents de la fonction publique d'État, territoriale ou hospitalière, indiquez votre grade (corps, catégorie, etc.).</i></p> <div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div>
<p><b>29. Quelle est votre profession principale ?</b></p> <p><i>Soyez précis. Par exemple : « CAISSIÈRE » (et non « EMPLOYÉE »), « CHEF DE SERVICE CLIENTÈLE (et non « CADRE »).</i></p> <p><i>Si vous êtes agents de la fonction publique d'État, territoriale ou hospitalière, indiquez votre grade (corps, catégorie, etc.).</i></p> <div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div>	<p><i>Pour les agents de la fonction publique d'État, territoriale ou hospitalière, indiquez en plus votre grade (corps, catégorie...) en toutes lettres :</i></p> <div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div>
<p><b>30. Dans votre emploi, quelle est votre fonction principale ?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Production, exploitation, chantiers</li> <li>– Installation, réparation, maintenance</li> <li>– Gestion, comptabilité</li> <li>– Études, recherche</li> <li>– Autre : <i>commerciale, secrétariat, logistique, etc.</i></li> </ul>	

Légende :

- Suppression
- Modification
- Ajout

## II. Explications

### Question 23 – modification de la formulation

La modalité qui repère les aides familiaux non salariés est imprécise : à la limite un individu qui aide son voisin à jardiner (tondre la pelouse, ramasser les feuilles mortes, élaguer, tailler la haie...) peut se reconnaître dans cette modalité. En plus le problème n'est pas de savoir si l'individu est *rémunéré*, mais s'il est *salarié*. En effet, bien qu'ils ne perçoivent pas de salaire, les aides familiaux sont rémunérés d'une autre manière. On adopte donc une tournure plus traditionnelle, et on place les trois catégories d'indépendants avant les salariés pour faire un renvoi commun. Pour les mêmes raisons et par soucis de cohérence, il faudrait aussi modifier la question 14 (statut antérieur). Cette « nouvelle » formulation était déjà utilisée dans le RP 1999.

### Question 24 – suppression

Le nombre de salariés employés par les indépendants peut-être récupéré lorsqu'on trouve l'établissement dans Sirene. Il est donc inutile de demander cette information, elle est redondante avec la tranche d'effectif au 31 décembre. Les experts, tant du côté de Sirene que du côté de la codification de la PCS au RP, garantissent la qualité de cette variable : elle est bien remplie, même pour les petits établissements et le seuil de dix salariés est présent. On rappelle que le codage de la profession des indépendants repose largement sur l'activité de l'établissement (la NAF sur cinq positions) qui est elle aussi récupérée dans Sirene. Le guide des PCS précise en effet : « Pour les petites entreprises, l'activité de l'entreprise correspond en général avec la déclaration de profession. *Lorsqu'il y a divergence entre la déclaration d'activité professionnelle et la déclaration d'activité économique, c'est l'activité économique qui prime* ».

De plus, utiliser le résultat de l'appariement avec Sirene au lieu de poser une question est une stratégie qui est déjà utilisée dans le RP : on détermine en effet la nature de l'employeur à partir de la catégorie juridique trouvée dans Sirene, sans poser la question explicitement sur le bulletin. Or, dans la nomenclature des PCS, la nature de l'employeur est un clivage de même importance que le nombre de salariés (ils interviennent au niveau CS). On propose donc de supprimer la question sur le nombre de salariés. Il arrive que certains petits indépendants indiquent « à domicile » lorsqu'on leur demande la raison sociale ou l'adresse de leur établissement. Dans ce cas l'appariement avec Sirene se fait mal et on ne récupère pas le nombre de salariés. Cela ne pose pas vraiment de problème puisqu'en l'absence d'information, Sicore considère qu'ils emploient moins de dix salariés — ce qui est clairement le cas quand on travaille à domicile.

### Question 25 – suppression

Il n'est pas utile d'avoir deux champs (questions 25 et 29) pour recueillir le libellé de profession : un pour les indépendants et un pour les salariés. Dans la chaîne de redressement du RRP, on n'en garde de toute façon qu'une seule. On supprime cette question et on place une question commune aux salariés et aux indépendants à la toute fin du questionnaire. Il n'y avait qu'un seul champ pour les libellés de professions des salariés et des indépendants sur le bulletin du RP 1999.

Vu les deux remarques précédentes, on fait passer les non-salariés directement à la dernière question où ils inscrivent leur libellé de profession.

### Consigne 26 – suppression

Il n'est donc plus nécessaire de dire que le reste du questionnaire s'adresse uniquement aux salariés. On supprime la consigne.

### Question 28 – modifications des modalités

#### *Suppression de la précision OQ – OHQ*

On supprime la mention « ouvrier hautement qualifié » dans la position professionnelle. Comme il n'y a pas de modalité « autre », les ouvriers hautement qualifiés sont bien forcés

de se classer parmi les ouvriers qualifiés. L'intérêt de cette modification est de gagner une ligne sur le bulletin.

#### *Identification des directeurs*

L'identification des directeurs généraux et de ses adjoints directs n'est pas essentielle dans la PCS Cela ne joue qu'au niveau détaillé de la nomenclature et ne concerne que les cadres d'état-major, c'est-à-dire seulement trois professions. En revanche, cette modalité sera indispensable pour le codage selon la CITP-08, elle permettra de classer des individus qui ne sont pas forcément chefs d'entreprise dans le grand groupe 1 (directeurs, cadre de direction et gérants)

#### *Suppression de distinction des employés du public*

Sicore ne fait pas la différence entre les employés du privé et les agents de catégorie C de la fonction publique. En regroupant les deux modalités, on gagne une ligne sur le bulletin.

#### **Question 29 – éclatement du champ**

Cette question permettait le recueil du libellé de profession des salariés. Désormais elle sera utile pour les indépendants aussi, comme dans le RP 1999. Du coup on a juste adapté les exemples cités. Par ailleurs, on ajoute un champ spécifique afin que les fonctionnaires y inscrivent leur grade en clair. Cela présente les avantages suivants :

- augmentation du taux de codage automatique ;
- cela force les fonctionnaires à bien décrire une profession dans le premier libellé, et non un grade, ce qui arrive trop souvent aujourd'hui ;
- enfin, le fait que le champ soit rempli ou pas permettra de consolider le calcul de la nature (publique ou privée) de l'employeur.

Cette solution est identique à celle retenue dans le RP 1999 : profession et grade étaient alors recueillis séparément.

#### **Question 30 – modification des modalités**

Le RP ne distingue que quatre modalités pour la fonction principale alors qu'elle en compte huit dans Sicore. Une analyse des modalités de la variable de fonction montre que certaines d'entre elles ont plus de poids dans le codage de la profession. On peut hiérarchiser les modalités de la manière suivante :

1. Production, fabrication, chantiers
2. Installation, réparation, maintenance
3. Études, recherche et développement, méthodes
4. Commerce, vente, technico-commercial
5. Gestion, comptabilité
6. Nettoyage, gardiennage, entretien ménager
7. Manutention, magasinage, logistique
8. Secrétariat, saisie, accueil

Les quatre premières modalités sont indispensables pour un codage de qualité au niveau CS. Bien que la variable de fonction soit d'une importance moindre que celle des autres variables utilisées par le RP, elle reste un gage de qualité pour le codage des cadres et des professions intermédiaires en entreprise. Les exemples associés à la réponse « autre » sont modifiés en conséquence.

#### **Autre – ajout d'une question sur la supervision**

Les modifications listées ci-dessus permettent de dégager de la place sur le bulletin individuel. On peut donc rajouter une question sur la supervision qui permettra un meilleur codage selon la CITP-08. La formulation est inspirée de celle de Reflee. Les quelques exemples permettant de préciser le verbe « superviser », sont tirés de la question supervision du tronc commun des enquêtes ménage. On rappelle ici que la supervision est une notion qui intervient au premier niveau de la CITP-08. Répondre « Oui » à cette question est l'occasion d'être surclassé dans un groupe plus qualifié. Les individus concernés par cette remarque sont nombreux : ouvriers de l'industrie, des mines, du bâtiment, de l'agriculture ; employés de ménage et de nettoyage, de service administratif, de commerce.

En même temps, cette question ne peut pas être combinée ou incluse comme modalité de la question sur la fonction principale (les différents tests menés n'ont pas été concluants)

### III. Annexe 3.1 : formulation des questions dans les autres enquêtes ménages

#### La supervision dans Reflee

B19

a. Superviser le travail d'autres personnes fait-il partie de vos tâches principales ?.

1. Oui
2. Non

b. Exercez-vous les responsabilités de...

1. Directeur (ou : Directrice) => B19c
2. Cadre dirigeant(e) => B19c
3. Cadre => B19c
4. Responsable d'équipe => B19c
5. Autre

c. Parmi les personnes que vous encadrez, les plus qualifiées sont classées comme...

1. Ouvrier
2. Employé (catégorie C et D pour la fonction publique)
3. Agent de maîtrise
4. Technicien (catégorie B pour la fonction publique)
5. Ingénieur, cadre (catégorie A pour la fonction publique)

#### La supervision dans le tronc commun des enquêtes ménages

F10

Dans votre emploi principal, vous arrive-t-il de superviser le travail d'autres salariés (hors apprentis ou stagiaires) ?

1. Oui, et c'est ma (sa) tâche principale
2. Oui, mais ce n'est pas ma (sa) tâche principale
3. Non

*Superviser le travail d'autres salariés regroupe par exemple les tâches suivantes :*

*coordonner l'activité d'autres salariés ;*

*être formellement responsable de leur activité ;*

*organiser leur programme de travail au jour le jour ;*

*être chargé de leur montrer comment le travail doit être fait ;*

*surveiller la qualité de leur travail ou les délais...*

#### Les aides familiaux dans Reflee

Vous travaillez pour un membre de votre famille sans être salarié ?

#### IV. Annexe 3.2 : les fonctions d'encadrement dans la CITP-08

La révision 2008 de la CITP (classification internationale type des professions, ISCO en anglais) se compose, au niveau agrégé, de dix grands groupes :

1	Directeurs, cadres de direction et gérants
2	Professions intellectuelles et scientifiques
3	Professions intermédiaires
4	Employés de type administratif
5	Personnel de service direct aux particuliers, commerçants et vendeurs
6	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche
7	Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat
8	Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage
9	Professions élémentaires
0	Professions militaires

##### *Les « managers »*

Le grand groupe 1 est composé de chefs d'entreprise mais aussi de salariés occupant une position hiérarchique élevée dans leur entreprise : les directeurs et cadres de direction. C'est pour reconstituer ce groupe qu'on doit introduire la modalité « directeur général ou adjoint direct au directeur » dans les possibilités de réponse à la position professionnelle. Si cette modalité n'est que marginale dans le codage de la PCS, *elle est fondamentale dans le codage de la CITP-08*, dès le premier niveau de la nomenclature.

##### *Les « superviseurs »*

La CITP-08 introduit des groupes de superviseurs permettant de surclasser certains salariés qui exercent un métier suffisamment différent de celui des salariés qu'ils encadrent. Dans la PCS, on retrouve ce principe de classement pour les contremaîtres. Ces derniers exercent des métiers proches des ouvriers qu'ils encadrent mais suffisamment différents pour avoir été surclassés dans le groupe des professions intermédiaires. Alors que la définition des contremaîtres est très précise car elle repose sur les conventions collectives, la notion de « superviseur » est *plus large* : on tente donc de l'approcher par le biais d'une question supplémentaire.

Les groupes de base de superviseurs sont au nombre de six :

3121	Superviseurs, mines
3122	Superviseurs, industries manufacturières
3123	Superviseurs, bâtiment
3341	Superviseurs, travail de bureau
5151	Intendants et superviseurs des services de nettoyage de bureaux, des hôtels...
5222	Superviseurs, magasins

Cela conduit à pouvoir surclasser

des ouvriers des groupes 7 et 8 vers le groupe 3,

des employés administratifs du groupe 4 vers le groupe 3,

des agents d'entretien du groupe 9 vers le groupe 5 ;

et à isoler des superviseurs parmi les employés de commerce du groupe 5.

Autrement dit, la supervision concerne potentiellement un grand nombre de salariés de niveau inférieur ou égal à celui des professions intermédiaires.

Exemples :

« EMPLOYÉ DE BUREAU » :

*4110 Employés de bureau, fonctions générales → 3341 Superviseurs, travail de bureau*

« LAMINEUR » :

*8121 Conducteurs d'installations de transformation → 3122 Superviseurs, industries manufacturières et de traitement des métaux*

## V. Annexe 3.3 : les modalités de la fonction principale

Source : enquête Emploi T1-2009 à T4-2010.

Champ : 72 327 salariés en première interrogation ou ayant changé de profession principale.

Les modalités de la variable de fonction principale triées suivant que les enquêtés les déclarent souvent ou pas :

Les neufs modalités	Pourcentage d'apparition
Autre	29,30
Production, fabrication, chantiers	20,08
Commerce, vente, technico-commercial	11,61
Gestion, comptabilité	8,04
Études, recherche et développement, méthodes	6,91
Secrétariat, saisie, accueil	6,82
Nettoyage, gardiennage, entretien ménager	6,26
Installation, réparation, maintenance	6,02
Manutention, magasinage, logistique	4,87
Vide	0,09
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>

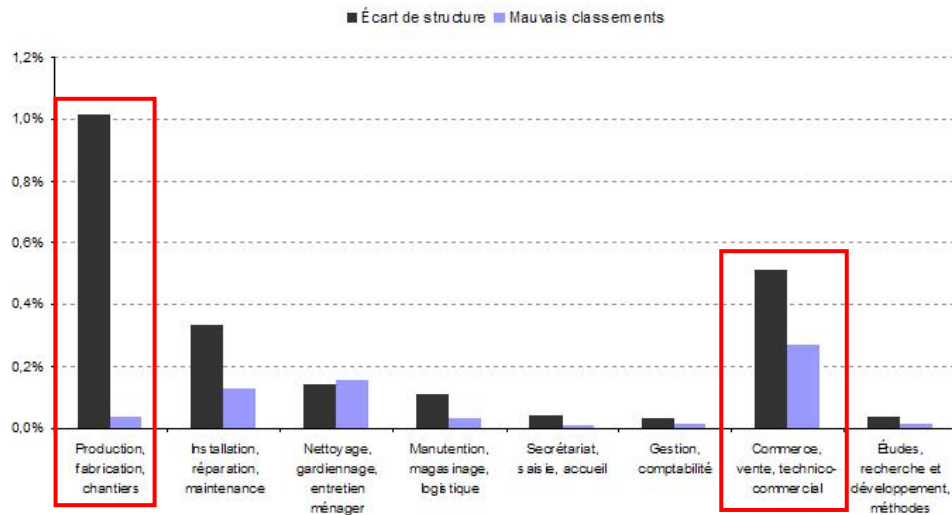
Modification de structure, mauvais classement et échec de codage engendré par l'absence d'une modalité de la variable de fonction principale :

Niveau groupe	Production, fabrication, chantiers	Installation, réparation, maintenance	Nettoyage, gardiennage, entretien ménager	Manutention, magasinage, logistique	Secrétariat, saisie, accueil	Gestion, comptabilité	Commerce, vente, technico-commercial	Études, R&D, méthodes
Écart de structure	<b>1,012</b>	0,333	0,140	0,109	0,036	0,030	<b>0,512</b>	0,032
Mauvais classements	0,032	0,126	0,151	0,029	0,008	0,011	0,272	0,012

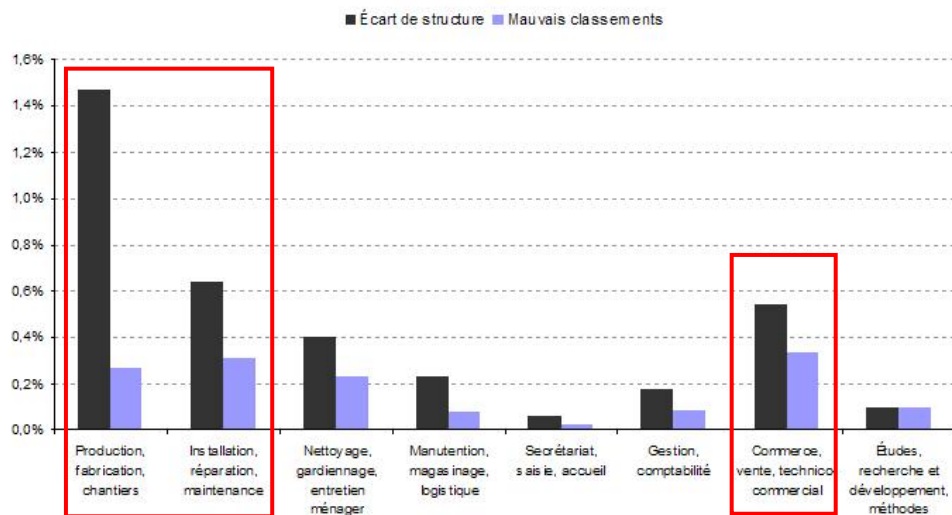
Niveau CS	Production, fabrication, chantiers	Installation, réparation, maintenance	Nettoyage, gardiennage, entretien ménager	Manutention, magasinage, logistique	Secrétariat, saisie, accueil	Gestion, comptabilité	Commerce, vente, technico-commercial	Études, R&D, méthodes
Écart de structure	<b>1,471</b>	<b>0,640</b>	0,400	0,231	0,058	0,174	<b>0,536</b>	0,098
Mauvais classements	0,267	0,312	0,230	0,077	0,022	0,086	0,336	0,098

Niveau profession	Production, fabrication, chantiers	Installation, réparation, maintenance	Nettoyage, gardiennage, entretien ménager	Manutention, magasinage, logistique	Secrétariat, saisie, accueil	Gestion, comptabilité	Commerce, vente, technico-commercial	Études, R&D, méthodes
Écart de structure	<b>1,855</b>	<b>2,274</b>	<b>0,651</b>	0,389	0,357	<b>0,805</b>	<b>1,247</b>	<b>1,260</b>
Mauvais classements	0,481	<b>1,150</b>	0,301	0,166	0,214	0,419	<b>0,648</b>	<b>0,660</b>
Échec de codage	<b>0,960</b>	0,076	0,062	0,054	0,033	0,022	0,044	0,012

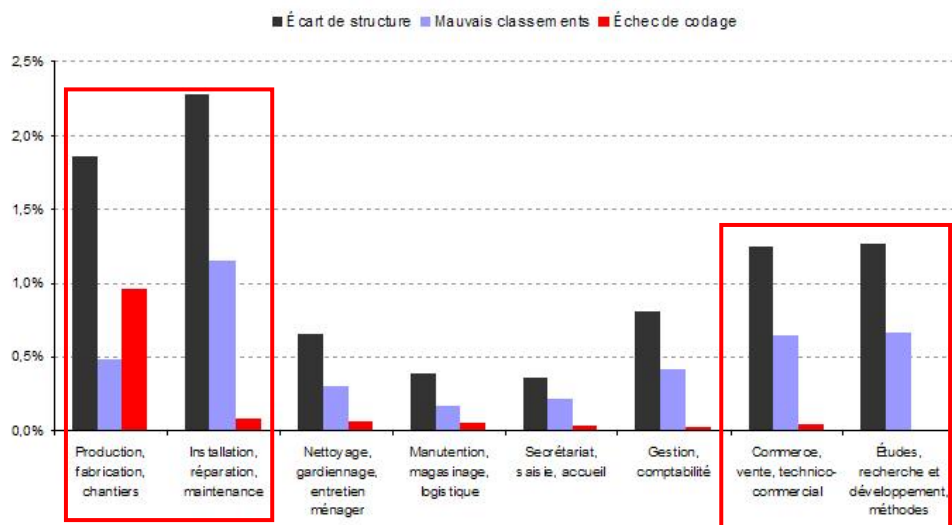
## Niveau groupe socioprofessionnel



## Niveau catégorie socioprofessionnelle



## Niveau profession





### Transferts au niveau catégorie socioprofessionnelle et profession en points

CS			PCS		
<b>Production, fabrication, chantiers</b>					
48	46	0,183	483a	461f	0,065
			473c	473b	0,046
			478b	478a	0,044
<b>Installation, réparation, maintenance</b>					
48	46	0,105	478c	478a	0,185
68	52	0,091	477c	474c	0,126
			477b	474c	0,118
<b>Nettoyage, gardiennage, entretien ménager</b>					
68	67	0,050	684a	543d	0,037
56	68	0,047	563c	681b	0,025
			684a	681b	0,024
<b>Manutention, magasinage, logistique</b>					
48	46	0,033	546c	543d	0,036
65	55	0,017	466c	466b	0,022
			487b	461f	0,015
<b>Secrétariat, saisie, accueil</b>					
54	55	0,006	545a	545b	0,088
46	48	0,003	542a	543d	0,019
54	52	0,003			
<b>Gestion, comptabilité</b>					
37	38	0,026	545a	545b	0,147
46	47	0,015	376b	376d	0,100
46	48	0,010	467b	467a	0,033
<b>Commerce, vente, technico-commercial</b>					
37	46	0,137	376c	376d	0,133
38	46	0,098	374d	373d	0,040
38	37	0,026			
37	38	0,019			
<b>Études, recherche et développement, méthodes</b>					
38	37	0,026	474b	474c	0,144
37	38	0,018	384a	384b	0,133
47	46	0,017	475a	475b	0,095
			382a	382c	0,037
			473b	474c	0,022

On peut trier les modalités de la variable fonction principale par ordre d'importance :

1. Production, fabrication, chantiers
2. Installation, réparation, maintenance
3. Études, R&D, méthodes
4. Commerce, vente, technico-commercial
5. Gestion, comptabilité
6. Nettoyage, gardiennage, entretien ménager
7. Manutention, magasinage, logistique
8. Secrétariat, saisie, accueil

Par ailleurs, les premiers résultats de l'opération Recap Qualité, pour la codification automatique comme pour la reprise manuelle, mettent en évidence quelques postes de CS plus fragiles en raison du peu de modalités de la question actuelle sur la fonction :

- 37, cadres administratifs et commerciaux d'entreprise et 38, ingénieurs et cadres techniques d'entreprise
- 46, professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises) et 47, techniciens
- 52, employés civils et agents de services de la fonction publique
- 54, employés administratifs d'entreprises

## VI. Annexe 3.4 : la tranche d'effectif de l'entreprise pour coder les non-salariés

Les non-salariés (hors aides familiaux) représentent environ 10 % des actifs occupés. Parmi les indépendants, on distingue les employeurs (43 %) des indépendants qui n'emploient aucun salarié (57 %) :

	Actifs occupés (%)
Salariés	89,6
Non salariés indépendants	6,0
Non salariés employeurs	4,4

La recherche de l'établissement employeur est plus difficile pour les indépendants sans salarié : l'appariement avec Sirene ne réussit que dans 63 % des cas, alors que pour les employeurs ce pourcentage s'élève à 85 % (pour les salariés c'est plus faible : 78 %). En effet il n'est pas toujours possible de donner le nom de son établissement quand on travaille seul. Voici les déclarations les plus fréquentes :

- *Cabinet médical, cabinet infirmier, cabinet dentaire, cabinet de kinésithérapie ;*
- *Exploitation agricole, agriculteur ;*
- *Profession libérale, infirmière libérale, auto-entrepreneur ;*
- *À mon compte, moi-même.*

	Succès de l'appariement avec Sirene (%)
Salariés	78
Non salariés indépendants	63
Non salariés employeurs	85

Une fois que l'établissement est trouvé dans Sirene, la tranche d'effectif est remplie dans 88 % des cas pour les employeurs, mais seulement dans 65 % pour les indépendants sans salariés (pour les salariés, c'est 96 %) :

	Remplissage de la tranche d'effectif salarié au 31/12
Salariés	96
Non salariés indépendants	65
Non salariés employeurs	88

L'un dans l'autre on dispose de l'information sur la tranche d'effectif dans 74 % des cas pour les employeurs et dans seulement 41 % des cas pour les non-employeurs (elle est alors nulle par définition) :

	Tranche d'effectif salarié au 31/12 connue (%)
Salariés	74
Non salariés indépendants	41
Non salariés employeurs	74

Le nombre de salariés employés n'est utile que pour les employeurs : cela permet leur classement parmi les chefs d'entreprise plutôt que parmi les commerçants et artisans. Donc dans 74 % des cas, Sicore aura l'information nécessaire, et le reste du temps, il considérera que l'individu emploie moins de 10 salariés. Or parmi les 26 % de cas problématiques, il n'y a que 6 % d'employeurs de plus de dix personnes, c'est-à-dire pour lesquels Sicore fera le mauvais choix par défaut. Donc dans plus de 95 % des cas, le codage des indépendants par Sicore (employeurs ou non) sera correct.