
Fiches thématiques

Qualité des emplois

Avertissement

Cet ouvrage a pour ambition d'analyser conjointement les domaines de l'emploi et des salaires. Un effort particulier est fait sur la complétude et la mise en cohérence des différentes sources. En effet, cet ouvrage s'appuie à la fois sur des sources administratives (Déclarations annuelles de données sociales ou DADS, base Non-salariés, etc.) mais aussi sur des données d'enquête (enquête Emploi, Acemo, etc.) et sur les estimations d'emploi. Or, ces différentes sources n'ont pas la même « actualité » : les données les plus récentes des DADS portent sur l'année 2009 contre 2010, voire 2011 pour l'enquête Emploi.

De ce fait, la Vue d'ensemble de cet ouvrage s'appuie en partie sur des données récentes portant sur l'année 2011, alors que les fiches thématiques s'arrêtent, le plus souvent, en 2009 pour des raisons de cohérence.

Pour les mêmes raisons de cohérence, les données des fiches couvrent le plus souvent la seule France métropolitaine, cette réserve ne concernant pas, bien entendu les 2 fiches consacrées aux Dom.

Les sites internet www.insee.fr, www.travail.gouv.fr (Rubrique *Études, Recherche, Statistique de la Dares*) et <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> pour les données internationales mettent en ligne des actualisations pour les chiffres essentiels.

Signes conventionnels utilisés

...	Résultat non disponible
///	Absence de résultat due à la nature des choses
<i>p</i>	Résultat provisoire
<i>n.s.</i>	Résultat non significatif
€	Euro
M	Million
Md	Milliard
<i>Réf.</i>	Référence

3.1 Statuts d'emploi

En 2010, le contrat à durée indéterminée (CDI) reste la forme d'emploi salarié la plus répandue (86,8 %). Après une décline continue tout au long des années 1980 et 1990, cette part fluctue depuis 2001 autour de 87 %. Jusqu'en 2000, cette décline s'est effectuée au profit essentiellement des contrats à durée déterminée (CDD), dont la part dans l'emploi salarié est passée de 5 % au début des années 1980 à 10 % en 2000 avant de redescendre légèrement pour fluctuer un peu au-dessus de 9 % de 2003 à 2010. Plus modestes, les parts des intérimaires (2,1 % en 2010) et des apprentis (1,5 %), progressent du milieu des années 1990 à 2007. C'est pour l'intérim que l'impact de la crise de 2009 est le plus fort, avec une part qui chute de 2,4 % en 2008 à 1,8 % en 2009, et se redresse en partie en 2010 (2,1 %). Après avoir légèrement progressé en 2009 (+ 0,5 point), la part des CDI dans l'emploi se rétracte en 2010 (- 0,7 point) tandis que la part des CDD progresse (+ 0,5 point). Ainsi, entre 2003 et 2010, la part des CDI recule de 0,9 point et celle des CDD progresse de 0,5 point.

Les femmes sont plus souvent en CDD (12 %) et moins souvent en CDI (86 %) que les hommes (resp. 8 % et 88 %). Toutefois, depuis 2003, l'emploi en CDI des femmes augmente modérément, au même rythme que leur emploi en CDD, alors que l'emploi des hommes stagne en CDI et progresse en CDD, particulièrement en 2010. Les autres formes particulières d'emploi, intérim et apprentissage sont, *a contrario*, plus masculines. Entre 2003 et 2008, l'emploi intérimaire a augmenté nettement plus vite chez les hommes que chez les femmes. En 2009 et 2010, il évolue à un rythme équivalent chez les hommes et les femmes, chutant fortement en 2009 avant de se redresser en 2010. L'apprentissage, en forte augmentation chez les hommes comme chez les femmes de 2003 à 2007, poursuit sa progression chez les femmes entre 2007 et 2010 alors qu'il se replie légèrement chez les hommes.

Les jeunes de moins de 25 ans en emploi sont plus souvent en CDD, en apprentissage (dispositif qui leur est réservé), ou en intérim. La part de l'apprentissage dans l'emploi

salarié des jeunes augmente régulièrement : elle passe de 10,6 % en 2003 à 15,4 % en 2010. Les salariés de 50 ans ou plus sont, quant à eux, bien plus souvent en CDI. Néanmoins, cette proportion diminue légèrement depuis 2003, au profit des CDD (+ 0,9 point) et de l'intérim (+ 0,3 point). Les titulaires d'un diplôme de niveau baccalauréat ou plus, quand ils ne bénéficient pas d'un CDI, sont plus fréquemment en CDD et moins fréquemment en intérim et en apprentissage. Si l'impact du diplôme sur le statut d'emploi semble assez faible, c'est parce qu'il est masqué par un effet de génération. La majorité des jeunes de moins de 20 ans en emploi (pour lesquels l'apprentissage représente 49 % des contrats), ainsi que la majorité des salariés âgés d'au moins 40 ans (pour lesquels les CDI représentent plus de 93 % des contrats), ne sont pas titulaires d'un diplôme au moins égal au bac. À âge donné, les titulaires d'un diplôme au moins égal au bac sont plus souvent en CDI, avec une exception pour les 20 à 24 ans qui ont moins d'ancienneté que les autres salariés du même âge, et dont l'insertion dans le marché du travail passe souvent par un ou plusieurs CDD. Les salariés de nationalité étrangère sont plus fréquemment en intérim ou en CDD. La part de ces derniers en CDI a reculé de 3 points entre 2003 (84,3 %) et 2008 (81,3 %) pour ensuite se stabiliser (81,8 % en 2010).

L'agriculture emploie beaucoup de CDD et d'apprentis. L'industrie et la construction emploient relativement peu de CDD et ont, en contrepartie, un taux de recours à l'intérim plus élevé. La construction se distingue par de nombreux apprentis. Les salariés du tertiaire, une fois les intérimaires réaffectés dans leurs secteurs utilisateurs, sont un peu plus souvent en CDI que la moyenne. C'est aussi le seul secteur où cette part ne diminue pas entre 2003 et 2010. Les salariés du secteur public se partagent presque exclusivement entre fonctionnaires et contractuels bénéficiant de CDI d'une part (85,2 %), soit une proportion légèrement inférieure à celle du privé, et contractuels en CDD d'autre part (14,5 %), en augmentation de 1,9 point par rapport à 2003. ■

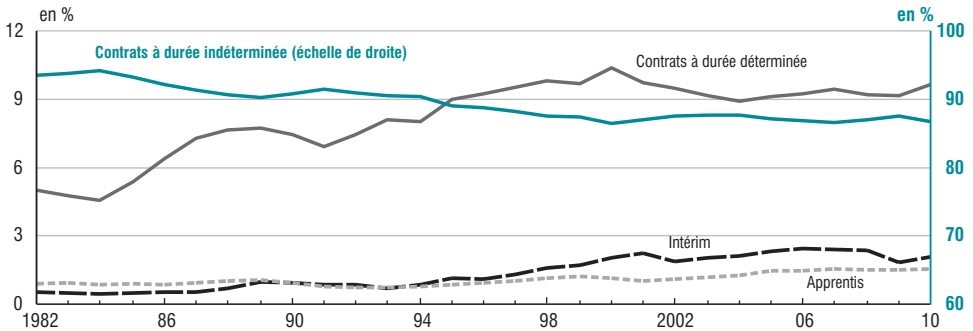
1. Répartition des salariés en emploi en 2010 selon leur statut

	Intérimaires	Apprentis	CDD	CDI	Total
Ensemble	2,1	1,5	9,6	86,8	100,0
Femmes	1,3	1,1	11,6	86,0	100,0
Moins de 25 ans	6,1	15,4	28,4	50,1	100,0
50 ans ou plus	0,8	///	5,7	93,5	100,0
Niveaux bac ou plus	1,5	1,1	10,3	87,1	100,0
Étrangers	4,2	0,5	13,5	81,8	100,0

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés.

Source : Insee, enquête Emploi 2010.

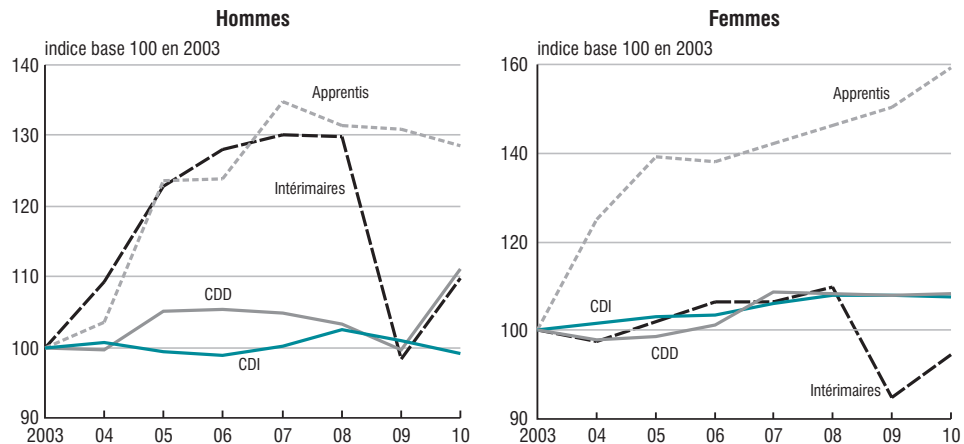
2. Répartition de l'emploi salarié selon le statut de 1982 à 2010



Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

3. Évolution des effectifs salariés par statut d'emploi



Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

4. Structure de l'emploi salarié par secteur en 2010

	Secteur privé				Secteur public
	Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire	
Intérimaires ¹	0,8	5,9	6,1	1,3	n.s.
Apprentis	3,3	1,6	5,0	1,7	0,2
CDD	21,7	4,3	5,5	9,3	14,5
CDI	74,1	88,2	83,3	87,7	85,2

1. Les intérimaires sont réaffectés dans le secteur utilisateur à partir de la source intérim Pôle emploi - Dares.

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés.

Source : Insee, enquête Emploi 2010.

3.2 Emplois et contrats aidés

Les emplois aidés prennent principalement la forme de subventions à l'embauche de personnes rencontrant des difficultés spécifiques d'accès à l'emploi (**contrats aidés**) ou, dans le secteur marchand, d'exonérations ciblées sur certains territoires, d'aides aux chômeurs créateurs d'entreprises, d'aides à l'accompagnement des restructurations ou à l'insertion par l'activité économique. Après une baisse en 2008, les entrées en emplois aidés ont augmenté les deux années suivantes et dépassent, en 2010, le point haut de 2007. Les moyens affectés à ces emplois ont en effet été revus à la hausse à partir de 2009 en raison de la persistance de la crise. Les entrées ont particulièrement crû dans le secteur non marchand : 376 000 personnes ont été embauchées en contrat unique d'insertion non marchand (CUI-CAE), qui s'est substitué au contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et au contrat d'avenir (CAV) au 1^{er} janvier 2010 en France métropolitaine, soit + 5 % par rapport à 2009 et + 36 % par rapport à 2008. Dans le secteur marchand, en 2010, les entrées en contrat unique d'insertion marchand (CUI-CIE), contrat remplaçant le contrat initiative emploi (CIE) et le contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA), sont proches de celles observées en 2009 dans les anciens contrats (113 000 entrées après 117 000 en 2009). Les entrées dans les anciens dispositifs avaient été nettement plus nombreuses en 2009 qu'en 2008 (+ 89 %) pour soutenir l'emploi face à la crise. Les contrats en alternance (**apprentissage** et **contrats de professionnalisation**) se sont repliés entre 2008 et 2009 pour se stabiliser en 2010 (à 427 000 nouveaux contrats) tandis que les entrées dans les autres dispositifs du secteur marchand (hors

contrats aidés et en alternance) ont régulièrement augmenté sur la période.

Comparé au secteur marchand (en CUI-CIE), le secteur non marchand (en CUI-CAE) recrute plus souvent des femmes, ou des personnes moins diplômées, ou avec des durées plus longues d'inscription à Pôle emploi au moment de l'embauche. Les jeunes sont plus nombreux dans le secteur marchand : ils représentent en 2010, 48 % des salariés recrutés en CUI-CIE contre 29 % dans le secteur non marchand. La part des seniors est moins différenciée entre les deux secteurs (19 % en CUI-CAE et 15 % en CUI-CIE). En 2008, six mois après la fin du versement de l'aide de l'État, 70 % des sortants d'un contrat aidé du secteur marchand avaient trouvé un emploi contre 42 % des sortants du secteur non marchand, ces derniers étant plus souvent en grande difficulté sur le marché du travail.

Les contrats aidés du secteur non marchand sont quasi exclusivement des contrats à durée déterminée malgré la possibilité nouvellement offerte par le CUI de conclure des contrats à durée indéterminée. En revanche, dans le secteur marchand, le CUI-CIE est fréquemment à durée indéterminée (62 %). La durée initiale des contrats aidés est en moyenne un peu plus courte dans le secteur non marchand. La durée hebdomadaire moyenne des contrats y est également plus faible car de nombreux contrats sont à temps partiel.

Les employeurs du secteur non marchand sont majoritairement des associations (48 %) même si les établissements publics d'enseignement embauchent aussi de nombreux salariés en contrat aidé. Dans le secteur marchand, les salariés en contrat aidé travaillent essentiellement dans de petits établissements du secteur tertiaire. ■

Définitions

Contrat aidé : contrat dérogatoire au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides, sous forme de subventions à l'embauche, d'exonérations de certaines cotisations sociales ou d'aides à la formation. L'accès à ces contrats est réservé aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Certains contrats (CAV, CI-RMA) étaient spécifiquement destinés aux allocataires de minima sociaux.

Contrat d'apprentissage : contrat permettant à des jeunes de 16 à 25 ans de travailler et de suivre un enseignement en alternance dans le but d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

Contrat de professionnalisation : contrat destiné aux jeunes de 16 à 25 ans ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus, en vue d'obtenir une qualification professionnelle en relation avec les besoins identifiés par les branches professionnelles.

1. Évolution des entrées et des effectifs en emplois aidés

en milliers

	Flux d'embauches ¹				Nombre de bénéficiaires ²			
	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010
Emplois aidés dans le secteur marchand³	791	725	765	787	1 109	1 030	1 002	990
dont : contrats aidés hors alternance	166	62	117	113	224	125	96	65
contrats en alternance	439	468	425	427	594	603	572	568
Emplois aidés dans le secteur non marchand⁴	364	276	359	376	248	184	241	254
dont : contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE)	248	169	260	0	150	102	172	8
contrats d'avenir (CAV)	113	106	98	0	88	78	68	5
contrats uniques d'insertion non marchands (CUI-CAE)	///	///	///	376	///	///	///	241
Total	1 156	1 001	1 124	1 164	1 357	1 214	1 243	1 244

1. Les embauches comprennent les entrées initiales en contrat et les reconductions.

2. Effectifs en fin d'année corrigés des variations saisonnières.

3. L'emploi marchand aidé comprend les contrats aidés du secteur marchand hors alternance (CUI-CIE, CIE, CI-RMA et SEJE), les contrats en alternance (contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage), les exonérations zonées, l'insertion par l'activité économique, l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise (ACCRE) et l'accompagnement des restructurations.

4. L'emploi non marchand aidé correspond aux contrats aidés du secteur non marchand (CUI-CAE, CAE, CAV, emplois jeunes, CEC et CES).

Champ : France métropolitaine.

Sources : Dares, Agence de services et de paiement (ASP), Pôle emploi.

2. Caractéristiques des nouveaux bénéficiaires de contrats aidés en 2010

en %

	Secteur marchand (CUI-CIE)	Secteur non marchand (CUI-CAE)
Sexe		
Homme	58,1	36,8
Femme	41,9	63,2
Âge		
Moins de 26 ans	48,2	28,5
De 26 à 49 ans	36,3	52,6
50 ans ou plus	15,5	18,9
Niveau de formation		
Inférieur au CAP (V bis et VI)	12,0	19,7
Niveau CAP-BEP (V)	46,3	42,3
Niveau Bac	23,7	21,8
Supérieur au Bac	18,1	16,2
Ancienneté d'inscription à Pôle emploi		
Un an ou plus	32,9	50,6
Moins d'un an	54,6	39,0
Non inscrits	12,5	10,4
Part d'allocataires de minima sociaux (RSA, RSA majoré, ASS, AAH, ATA)		
dont : RSA	12,9	29,5
	9,0	22,3

Champ : France métropolitaine, embauches en conventions initiales.

Sources : Agence de services et de paiement (ASP), traitement Dares.

3. Principales caractéristiques des nouveaux contrats aidés signés en 2010

	Part des CDD (%)	Part des CDI (%)	Durée moyenne du contrat ¹ (mois)	Temps de travail hebdomadaire (heures)
CUI-CIE	38,3	61,7	12,1	32,7
CUI-CAE	98,6	1,4	8,7	25,3

1. Il s'agit de la durée du contrat prévue lors de la signature de la convention initiale. Elle correspond à la période de versement de l'aide de l'État.

Champ : France métropolitaine, embauches en conventions initiales.

Sources : Agence de services et de paiement (ASP), traitement Dares.

4. Statut des employeurs de salariés embauchés en contrats aidés du secteur non marchand en 2010

en %

	Secteur non marchand (CUI-CAE)
Commune	14,4
Autre collectivité territoriale ¹	3,8
Association, fondation	48,1
Établissement public d'enseignement	19,4
Établissement sanitaire public	7,9
Autre établissement public	5,8
Autre personne morale	0,6
Total	100,0

1. EPCI, département, région.

Champ : France métropolitaine, embauches en conventions initiales, hors reconductions de contrats.

Sources : Agence de services et de paiement (ASP), traitement Dares.

5. Taille et secteur d'activité des employeurs de salariés embauchés en contrats aidés du secteur marchand en 2010

en %

Secteur marchand (CUI-CIE)	
Secteur d'activité de l'employeur	Taille de l'établissement employeur
Agriculture	Moins de 10 salariés
Industrie	De 10 à 19 salariés
Construction	De 20 à 49 salariés
Tertiaire	50 salariés ou plus

Champ : France métropolitaine, embauches en conventions initiales, hors reconductions de contrats.

Sources : Agence de services et de paiement (ASP), traitement Dares.

3.3 Durée du travail

Entre 1950 et 2009, la **durée annuelle du travail** de l'ensemble des salariés a décru de 28 %. Jusqu'au milieu des années 1960, cette durée a peu varié malgré l'introduction en 1956 d'une troisième semaine de congés payés, car cette période de reconstruction était marquée par une hausse des **durées collectives** hebdomadaires de travail. C'est à partir de 1965 et jusqu'en 1982 qu'une part importante de la baisse intervient. Jusqu'au premier choc pétrolier en 1974, cette période est marquée par la généralisation de la quatrième semaine de congés payés et par un partage des gains de productivité entre augmentation de salaires et réduction de la durée du travail. Après 1974, la durée du travail tend à se réduire dans un contexte de ralentissement de l'activité. Au début des années 1980, cette baisse prend la forme de réductions collectives (39 heures, 5^e semaine de congés payés) et d'accroissement du travail à temps partiel. Entre 1990 et 1998, la part du temps partiel dans l'emploi salarié passe de 12,2 % à 18,1 %, sous l'effet du développement de l'activité des femmes, contribuant ainsi à la baisse de la durée annuelle du travail. De 1998 à 2002, c'est le passage de la durée collective à 35 heures (lois Aubry de 1998 et 2000) qui en est la cause principale. Depuis 2002, la durée de travail est à peu près stable.

En 2009, les salariés à temps complet ont déclaré une **durée annuelle effective du travail** de 1 660 heures en recul par rapport à 2008 (1 700 heures) mais sensiblement plus élevée que l'équivalent annuel de la durée légale hebdomadaire de 35 heures (1 607 heures). Ce sont les cadres à temps complet qui déclarent les durées les plus longues, tant annuelles

(1 880 heures) qu'hebdomadaires (44,9 heures) ou quotidiennes (8,9 heures). Les professions intermédiaires, employés et ouvriers affichent quant à eux des durées annuelles proches qui se différencient toutefois par leurs composantes : plus grand nombre de jours travaillés dans l'année pour les ouvriers, durées quotidiennes et hebdomadaires un peu plus élevées pour les professions intermédiaires et les employés.

Les femmes à temps complet travaillent en moyenne 1 600 heures par an contre 1 710 pour les hommes, et leur temps de travail est plus influencé par leur situation familiale que celui des hommes. Alors qu'en 2009, les femmes vivant seules et salariées à temps complet travaillent 40 heures de plus que celles vivant en couple avec des enfants, c'est l'inverse pour les hommes placés dans des situations comparables avec un écart de 20 heures.

En 2009, 18,2 % des salariés sont employés à temps partiel contre 17,6 % en 2008 : 6,1 % des hommes et 30,5 % des femmes. Le temps partiel est plus largement diffusé dans le secteur tertiaire que dans l'agriculture, l'industrie et la construction. Le tertiaire, secteur où le temps partiel est le plus féminisé, regroupe ainsi 92,0 % des salariés à temps partiel. Ceux-ci travaillent en moyenne 23,4 heures par semaine dans leur emploi principal, soit les deux tiers de la durée légale des salariés à temps complet ; un quart travaillent 18 heures ou moins et un autre quart, 30 heures ou plus. Les hommes à temps partiel affichent des durées hebdomadaires moyennes plus faibles que les femmes et se déclarent en plus forte proportion en **sous-emploi**. 16,5 % des salariés à temps partiel occupent d'ailleurs plusieurs emplois. ■

Définitions

Durée annuelle du travail : au sens de la comptabilité nationale, c'est le temps de travail effectué par les salariés. Elle est estimée à partir de la durée hebdomadaire théorique d'un temps complet, du nombre de semaines dans l'année et est corrigée du travail à temps partiel, des congés, du chômage partiel, des arrêts maladie, maternité et accidents du travail, des grèves et enfin des heures supplémentaires déclarées et payées par l'employeur.

Durée collective : durée de travail commune à un groupe de salariés à temps complet.

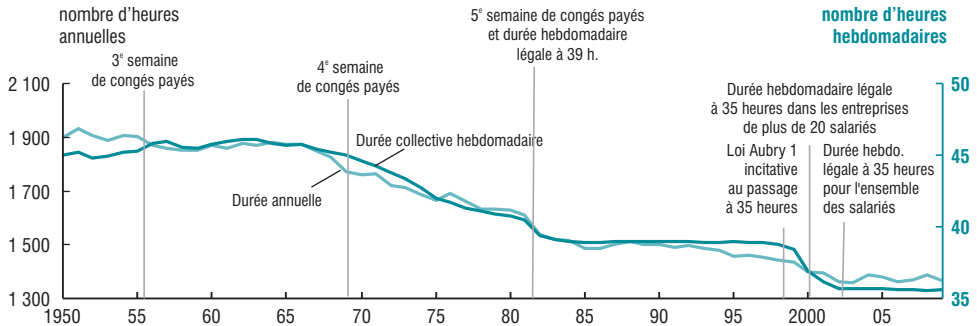
Durée annuelle effective du travail : elle est calculée à partir de l'enquête Emploi. Elle inclut toutes les heures travaillées lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accidents, maternité, paternité. Par rapport à la durée annuelle du travail, elle permet d'intégrer tous les éléments de variation individuelle sur l'année.

Sous-emploi : situation des personnes qui ont un emploi, qui souhaitent travailler plus d'heures une semaine donnée et qui sont disponibles pour le faire.

Pour en savoir plus

- « Soixante ans de réduction du temps de travail dans le monde », *Insee Première* n° 1273, janvier 2010.
- « En 2007, les salariés à temps complet ont dépassé en moyenne les " 35 heures " », *Insee Première* n° 1249, juillet 2009.

1. Durée annuelle et durée collective hebdomadaire du travail de 1950 à 2009



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés (durée annuelle du travail) ; salariés des entreprises de 10 salariés et plus des secteurs concurrentiels hors agriculture (durée collective hebdomadaire du travail).

Note : l'estimation de la durée annuelle de travail a été révisée à la baisse suite au changement de base des Comptes nationaux (base 2005 contre base 2000 antérieurement) sur toute la période.

Sources : Insee, Comptes nationaux, base 2005 ; Dares, enquête Acemo trimestrielle, indicateur en moyenne annuelle.

2. Composantes de la durée du travail des salariés à temps complet et durée hebdomadaire moyenne des salariés à temps partiel en 2009

	Ensemble	Femmes	Hommes	Cadres	Profession intermédiaires	Employés	Ouvriers
Durée du travail à temps complet¹							
Nombre d'heures travaillées par an	1 660	1 600	1 710	1 880	1 630	1 620	1 610
Nombre de jours travaillés dans l'année	209	205	212	211	206	208	211
Durée moyenne d'une journée de travail en heures	8,0	7,8	8,1	8,9	7,9	7,8	7,7
Nombre d'heures travaillées pour une semaine normale de travail	39,6	38,6	40,2	44,9	38,9	38,5	38,0
Nombre de jours travaillés pour une semaine normale de travail	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
Durée hebdomadaire du travail à temps partiel (en heures)²							
Moyenne	23,4	23,3	22,5	24,8	24,7	22,7	21,1
Médiane	25,0	25,0	22,0	25,0	27,3	24,0	20,0
1 ^{er} quartile	18,0	18,0	17,3	18,0	20,0	18,0	16,0
3 ^e quartile	30,0	30,0	30,0	32,0	30,0	30,0	28,0
Taux de sous emploi (en %)	28,3	27,2	33,7	15,8	19,3	31,8	36,8

1. Personnes travaillant à temps complet la semaine de référence, en emploi au moins quatre trimestres consécutifs, hors enseignants.

2. Personnes ayant un emploi à temps partiel.

Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi 2009.

3. Salariés à temps partiel selon le genre et le secteur d'activité en 2009

	Proportion de femmes à temps partiel	Proportion d'hommes à temps partiel	Proportion de salariés à temps partiel	Part des femmes parmi les salariés à temps partiel	Part dans l'emploi à temps partiel
Agriculture, sylviculture, pêche	32,0	10,0	17,1	60,4	1,0
Industrie	16,5	2,2	6,1	73,5	5,3
Industrie manufacturière	16,5	2,1	6,2	75,9	4,8
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	16,7	3,4	5,9	53,2	0,6
Construction	29,6	1,8	4,8	66,9	1,6
Tertiaire	31,8	7,8	21,5	84,5	92,0
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	29,7	4,6	17,0	86,4	12,1
Transports et entreposage	23,9	4,6	10,1	67,7	3,1
Hébergement et restauration	38,8	16,1	27,6	71,0	4,8
Information et communication	16,5	4,5	8,6	65,1	1,4
Activités immobilières, financières et d'assurance	18,0	4,2	12,3	85,9	3,3
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	30,3	8,3	18,6	76,3	10,0
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	30,2	8,3	23,2	88,6	41,1
Autres activités de services	56,7	22,3	46,9	86,4	16,2
Ensemble	30,5	6,1	18,2	83,1	100,0

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi.

Source : Insee, enquête Emploi 2009.

3.4 Revenu salarial

Le **revenu salarial** moyen pour l'ensemble des salariés des secteurs public et privé s'élève, en 2009, à 19 270 euros. Celui des femmes est inférieur de 25 % à celui des hommes. Le revenu salarial moyen des temps partiels est inférieur de 58 % à celui des temps complets. Il augmente fortement avec l'âge : le revenu salarial moyen des moins de 25 ans est inférieur de 69 % à celui des 40-49 ans. D'une part, l'expérience professionnelle moindre des jeunes entraîne une minoration de 49 % de leurs **salaires journaliers** moyens, d'autre part, la phase d'insertion sur le marché du travail, démarrant souvent en cours d'année, avec des situations plus chaotiques, se traduit par un nombre moyen de jours travaillés plus faible de 40 %. Un cadre a un revenu salarial annuel moyen de 38 430 euros, soit presque trois fois plus qu'un ouvrier ou employé. Ces écarts s'expliquent par des salaires journaliers plus élevés pour les premiers et aussi par un nombre de semaines rémunérées plus réduit pour les seconds.

C'est dans les fonctions publiques d'État et hospitalière et, pour le privé, dans l'industrie et surtout les services mixtes (finances, immobilier et informatique-télécommunications) que les revenus salariaux moyens sont les plus élevés, grâce à des salaires journaliers et un nombre de jours rémunérés plus élevés. À l'opposé, c'est dans la fonction publique territoriale pour le secteur public et les services aux particuliers pour le secteur privé que les revenus salariaux sont les plus faibles. Dans le premier cas, malgré un nombre de jours rémunérés relativement élevé, les qualifications plus basses induisent un salaire journalier moyen plus faible ; dans les services aux particuliers, le nombre de jours travaillés plus faible, signe d'une plus grande instabilité des emplois, et un salaire

journalier moyen peu élevé, signe d'un faible nombre d'heures par jour et d'un bas salaire horaire, pèsent sur le revenu salarial.

De 2005 à 2009, le revenu salarial de l'ensemble des salariés du public et du privé augmente en moyenne de 1,6 % par an en euros constants. Cette évolution résulte de la hausse combinée du salaire journalier (+ 1,1 %) et du nombre de jours rémunérés sur l'année (+ 0,5 %). Ce revenu salarial annuel moyen augmente plus rapidement dans le privé (+ 1,8 %) et les collectivités territoriales (+ 1,9 %) que pour les salariés de la fonction publique d'État (+ 1,0 %) ; il stagne pour les salariés de la fonction publique hospitalière (+ 0,2 %). Dans le secteur privé, les activités de services sont les plus dynamiques en termes de revenu salarial.

La dispersion du revenu salarial, mesurée par le rapport entre les 9^e et 1^{er} **déciles** (D9/D1), est égale à 14,3 en 2009. Elle est beaucoup plus marquée que celle des salaires en équivalent-temps plein. En effet, à la dispersion du salaire horaire s'ajoute celle des quotités de travail et des durées de paie. Cette dispersion est plus marquée chez les femmes et les employés-ouvriers du fait de la plus grande hétérogénéité de leurs situations d'emploi.

C'est essentiellement dans le bas de la distribution que les écarts sont les plus grands : le rapport entre la médiane et le 1^{er} décile (D5/D1) est beaucoup plus élevé que le rapport entre le 9^e décile et la médiane (D9/D5). La différence de dispersion entre les hommes et les femmes se situe d'ailleurs entièrement dans le bas de la distribution, avec des rapports D5/D1 de 6,4 et 7,9 contre des rapports D9/D5 de 2,1 et 1,9. Il en est de même pour la différence de dispersion entre les cadres et professions intermédiaires d'une part, et les employés et ouvriers d'autre part, essentiellement due au bas de la distribution. ■

Définitions

Revenu salarial : somme de tous les salaires perçus par un individu au cours d'une année donnée, nets de toutes cotisations sociales, y compris contribution sociale généralisée (CSG) et contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Salaire journalier : voir *annexe Glossaire*.

Décile, médiane, rapport interdécile : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Les écarts de revenu salarial entre personnes s'expliquent au premier chef par les différences de durée d'emploi sur l'année », *Insee Références France*, portrait social, édition 2011.
- « Trajectoires de revenu salarial en France 1993-2005 », *Insee Références Les salaires en France*, édition 2008.

1. Revenu salarial annuel moyen en 2009 et évolution moyenne sur la période 2005-2009

	Niveau en 2009 en euros courants			Évolution annuelle moyenne 2005-2009 ² (%)		
	Revenu salarial	Salaires journaliers	Nombre moyen de jours rémunérés	Revenu salarial	Salaires journaliers	Nombre moyen de jours rémunérés
	(euros courants)		(jours)	(euros constants)		(jours)
Ensemble	19 270	63	306	1,6	1,1	0,5
Sexe						
Hommes	21 870	71	308	1,3	0,9	0,4
Femmes	16 430	54	303	2,0	1,4	0,6
Âge						
Moins de 25 ans	6 990	35	199	1,6	1,0	0,6
De 25 à 39 ans	18 020	58	312	1,3	0,9	0,4
De 40 à 49 ans	22 820	69	332	1,2	1,0	0,2
De 50 à 54 ans	24 430	72	337	1,1	0,9	0,2
55 ans ou plus	24 450	77	319	1,3	0,7	0,6
Catégorie socioprofessionnelle						
Cadres ¹	38 430	115	335	0,6	0,4	0,2
Professions intermédiaires	21 450	66	327	0,8	0,4	0,4
Employés	13 050	45	290	2,5	1,6	0,9
Ouvriers	14 320	49	293	2,1	2,0	0,2
Condition d'emploi						
Temps complet	23 130	72	322	1,3	0,9	0,5
Temps non complet	9 620	36	265	1,6	1,4	0,2
Secteur						
Secteur privé	18 740	63	300	1,8	1,3	0,5
dont : <i>Industrie</i>	23 260	70	332	1,7	1,4	0,4
<i>Construction</i>	19 350	61	317	1,9	1,5	0,3
<i>Commerce</i>	17 120	57	302	1,5	0,9	0,6
<i>Transports</i>	21 130	64	328	1,9	1,3	0,6
<i>Services aux entreprises</i>	15 650	61	258	2,2	1,7	0,5
<i>Services aux particuliers</i>	11 520	44	259	2,0	1,2	0,7
<i>Services mixtes</i>	28 950	90	321	2,0	1,4	0,6
<i>Éducation, santé, action sociale</i>	15 530	51	306	1,2	1,1	0,2
Agents de l'État	24 320	73	333	1,0	0,7	0,2
Collectivités territoriales	17 260	54	322	1,9	1,4	0,5
Fonction publique hospitalière	22 420	67	332	0,2	- 0,7	0,9

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

2. Le calcul du taux de croissance sur la période 2005-2009 prend en compte la refonte du processus de codification de la profession et catégorie socioprofessionnelle du salarié dans les DADS 2009.

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés, y compris chefs d'entreprises salariés, hors salariés agricoles et apprentis-stagiaires.

Sources : Insee, DADS et fichiers de paie des agents de l'État, exploitation au 1/12.

2. Distribution du revenu salarial annuel en 2009

en euros courants

	Ensemble	Femmes	Hommes	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	2 400	1 990	2 930	12 310	5 970	1 470	1 850
Q1	9 390	7 830	11 790	24 210	15 600	5 940	7 340
D5 (Médiane)	17 300	15 640	18 870	33 120	21 760	13 840	15 410
Q3	24 290	21 920	26 600	45 220	27 210	18 400	19 680
D9	34 410	29 780	39 020	64 620	33 010	22 750	23 890
D9/D1	14,3	15,0	13,3	5,2	5,5	15,4	12,9
D9/Médiane	2,0	1,9	2,1	2,0	1,5	1,6	1,6
Médiane/D1	7,2	7,9	6,4	2,7	3,6	9,4	8,3

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés agricoles et apprentis-stagiaires.

Sources : Insee, DADS et fichiers de paie des agents de l'État, exploitation au 1/12.

3.5 Mobilité salariale

La mobilité salariale entre deux années s'apprécie en regardant les évolutions de salaires des personnes ayant travaillé ces deux années. On pourrait se limiter aux salariés à temps complet ayant travaillé 12 mois chacune des deux années. Ici, on fait le choix de retenir toutes les personnes ayant travaillé au moins une heure chacune des deux années et on calcule leur **salaire annuel en équivalent-temps plein** pour 2005 et 2009. Ces évolutions sont quasiment identiques à celles de leurs salaires horaires. Les salaires moyens en 2005 et 2009 sont calculés sur des populations différentes du fait des entrées et sorties du marché du travail : l'évolution des salaires moyens reflète tout à la fois l'évolution des situations individuelles et celle de la composition de la main-d'œuvre. Étudier les salariés présents durant les deux périodes permet de se faire une idée plus précise des évolutions individuelles, l'utilisation de salaires en équivalent-temps plein permettant par ailleurs de calculer des évolutions de salaire à quantité de travail équivalente. Dans la population ainsi définie, 75 % travaillent dans le secteur privé les deux années, 20 % dans la fonction publique et 5 % passent d'un secteur à l'autre.

La moitié des salariés présents en 2005 et 2009 dans le secteur privé ont eu, en moyenne, une augmentation annuelle de salaire en euros constants d'au moins 2,1 %. Les hommes ont connu des hausses de salaires plus importantes que les femmes (2,2 % contre 2,0 %). Dans la fonction publique, l'évolution **médiane** est de 1,8 % ; elle est là

encore plus importante pour les hommes que pour les femmes (2,0 % contre 1,7 %).

Le taux de croissance des salaires décroît avec l'âge. Ainsi les jeunes de moins de 25 ans connaissent la plus forte progression salariale aussi bien dans le secteur privé que dans le public. La médiane de leurs évolutions salariales annuelles est respectivement de 3,2 % et 2,8 % ; l'augmentation est de 3,0 % et 2,6 % pour les 25-39 ans. Pour les plus de 55 ans, elle vaut 1,3 % dans le privé comme dans le public.

Les évolutions sont très similaires quand on se restreint aux salariés ayant travaillé à temps complet de manière continue les deux années, sauf pour les moins de 25 ans pour qui elles sont plus marquées. Ces jeunes travaillant à temps complet et toute l'année en 2005 sont sans doute déjà bien insérés dans le marché du travail et profitent donc entre 2005 et 2009 d'augmentations de salaire importantes liées à de forts rendements de l'expérience en début de carrière.

Au-delà des évolutions médianes, les progressions salariales sont très différentes suivant les salariés. Un 1^{er} quart des salariés voit son salaire horaire stagner en moyenne annuelle en euros constants (Q1). À l'opposé, un 4^e quart des salariés connaît une progression salariale d'au moins 4,7 % par an (Q3). Ces différences de progressions salariales se retrouvent aussi bien chez les hommes que chez les femmes, au sein d'une classe d'âge ou d'une catégorie socioprofessionnelle. Elles sont, cependant, plus marquées pour les hommes, les moins de 25 ans et les cadres. ■

Définitions

Salaire en équivalent-temps plein (EQTP) : il est calculé en prenant en compte tous les postes de travail des salariés (y compris les postes à temps partiel). Les postes à temps complets sont annualisés pour ceux qui ne couvrent pas toute l'année et les postes à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet. Les règles de calcul ont été légèrement modifiées par rapport à l'édition précédente (voir *annexe Glossaire*).

Médiane : la médiane partage la population en deux sous-populations égales (voir *annexe Glossaire*).

Pour en savoir plus

- « Les salaires dans les entreprises - Le pouvoir d'achat des salaires progresse de 1,2 % en 2009 », *Insee Première*, n° 1384, décembre 2011.
- « Les salaires des agents de l'État en 2009 », *Insee Première*, n° 1381, décembre 2011.

1. Médiane des évolutions moyennes annuelles du salaire net en équivalent-temps plein pour les salariés en 2005 et 2009

en euros constants, en %

	Ensemble			Secteur privé les deux années			Secteur public les deux années		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Tous les salariés présents en 2005 et 2009									
Ensemble	2,0	1,9	2,1	2,1	2,0	2,2	1,8	1,7	2,0
Cadres ¹	2,7	2,7	2,7	2,9	3,1	2,9	2,2	2,2	2,1
Professions intermédiaires	2,0	1,9	2,2	2,3	2,2	2,3	1,7	1,6	1,8
Employés	1,8	1,7	1,9	1,8	1,7	1,8	1,8	1,7	2,0
Ouvriers	1,9	1,5	1,9	1,9	1,5	2,0	1,5	1,4	1,6
Moins de 25 ans	3,1	2,3	3,7	3,2	2,3	3,8	2,8	2,5	3,4
De 25 à 39 ans	2,9	2,6	3,2	3,0	2,7	3,2	2,6	2,4	3,0
De 40 à 49 ans	1,9	1,8	1,9	1,9	1,9	1,9	1,8	1,8	2,0
De 50 à 54 ans	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,5	1,5	1,5
55 ans ou plus	1,3	1,4	1,2	1,3	1,4	1,2	1,3	1,3	1,2
Salariés à temps complet tout au long des deux années									
Ensemble	2,0	1,8	2,1	2,0	1,9	2,1	1,8	1,7	2,1
Cadres ¹	2,4	2,4	2,5	2,7	2,7	2,6	2,1	2,1	2,1
Professions intermédiaires	1,9	1,8	2,1	2,1	2,0	2,1	1,6	1,6	1,8
Employés	1,8	1,7	1,9	1,8	1,8	1,9	1,8	1,6	2,0
Ouvriers	1,8	1,5	1,9	1,8	1,5	1,9	1,5	1,4	1,5
Moins de 25 ans	5,9	4,6	6,2	6,0	4,4	6,3	5,1	4,4	5,5
De 25 à 39 ans	2,9	2,6	3,2	3,1	2,9	3,2	2,5	2,2	2,9
De 40 à 49 ans	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9	1,8	1,8	1,9
De 50 à 54 ans	1,4	1,5	1,4	1,4	1,4	1,4	1,5	1,5	1,5
55 ans ou plus	1,2	1,3	1,1	1,2	1,3	1,1	1,3	1,3	1,2

1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.

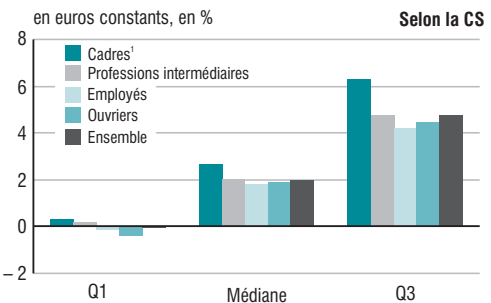
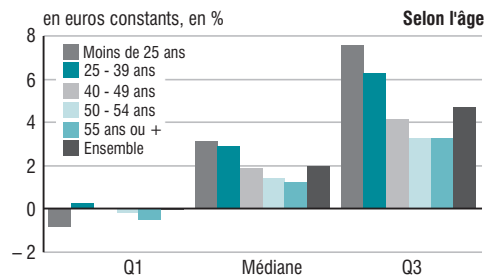
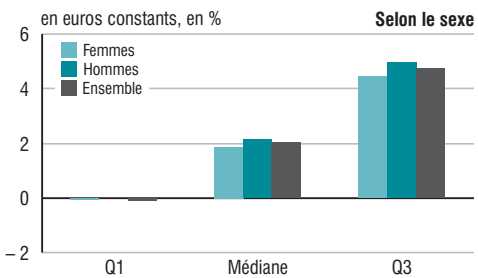
Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés agricoles et apprentis-stagiaires en 2005 et 2009.

Lecture : dans la population des femmes cadres dans le secteur privé en 2009 et qui travaillaient déjà dans le secteur privé en 2005, la médiane de l'évolution annuelle moyenne du salaire en équivalent-temps plein et en euros constants entre 2005 et 2009 se monte à 3,1 %.

Note : dans l'édition précédente de cet ouvrage, ce sont les caractéristiques individuelles de l'année de départ qui étaient prises en compte, mais suite à une rupture de la PCS dans les DADS, il est préférable de considérer les caractéristiques de 2009.

Sources : Insee, DADS et fichiers de paie des agents de l'État, exploitation au 1/12.

2. Distribution des évolutions annuelles moyennes de salaire en EQTP entre 2005 et 2009



1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés agricoles et apprentis-stagiaires en 2005 et 2009.

Lecture : la moitié des salariés de moins de 25 ans en 2009 ont connu une progression moyenne de leur salaire par an entre 2005 et 2009 en équivalent-temps plein d'au moins 3,1 %.

Sources : Insee, DADS et fichiers de paie des agents de l'État, exploitation au 1/12.

3.6 Conditions de travail

En 2010, la **durée hebdomadaire** moyenne du travail a été de 39,4 heures, soit une durée nettement supérieure à la durée hebdomadaire légale du travail, fixée à 35 heures depuis 2002. En effet, certaines entreprises ont maintenu une **durée collective** du travail supérieure à la durée légale tandis que dans d'autres, le passage à 35 heures s'est effectué par l'octroi de jours de réduction du temps de travail (RTT) en contrepartie du maintien total ou partiel de la durée hebdomadaire du travail à son niveau antérieur.

Par rapport à la norme sociale implicite (horaires réguliers sans travail de nuit et le week-end), certains salariés sont soumis à des horaires atypiques. Depuis le début des années 1990, c'est le travail le samedi qui concerne le plus de salariés, suivi du travail le soir et enfin le dimanche. Le travail à domicile et le travail le dimanche ont connu les plus fortes croissances au cours des vingt dernières années alors que l'on observe un repli des horaires alternés après un pic en 2000, en lien avec celui de l'emploi industriel.

En 2010, les cadres, et notamment les enseignants, déclarent beaucoup plus souvent que la moyenne travailler chez eux (42 %) ou le soir (50 %). Ils sont également un peu plus nombreux à avoir des horaires variables d'une semaine à l'autre. Les employés travaillent en forte proportion le samedi (53 %) et à un degré moindre le dimanche. Au sein de la catégorie des employés, policiers et militaires, chauffeurs ainsi qu'employés de commerce sont les plus nombreux à travailler en fin de semaine. Les ouvriers sont quant à eux beaucoup plus concernés qu'en moyenne par le travail de

nuit (20 %) et les horaires alternés. Les salariés à temps partiel sont moins soumis à des horaires atypiques que les salariés à temps complet, à l'exception des horaires variables (27 % contre 21 %).

En 2008, les salariés affiliés au régime général de la sécurité sociale ont subi en moyenne 23 **accidents du travail** avec arrêt pour un million d'heures de travail. Cependant, cette moyenne cache une forte disparité entre les différentes catégories de salariés. Le taux de fréquence s'élève à 46 pour les ouvriers, contre seulement 3 pour les cadres et 6 pour les professions intermédiaires. Avec 20 accidents du travail avec arrêt pour un million d'heures de travail, les employés occupent une position intermédiaire. Pour un nombre d'heures de travail donné, les jeunes sont plus touchés que leurs aînés et les hommes plus que les femmes. Les jeunes hommes sont particulièrement concernés. Ils sont vraisemblablement plus vulnérables en raison de leur manque d'expérience ou de leur affectation aux postes les plus risqués. En revanche, les conséquences des accidents du travail sont souvent plus graves pour les salariés âgés.

45 000 **maladies professionnelles** ont été reconnues en 2008, quatre sur cinq étant des troubles musculo-squelettiques (TMS). Les maladies professionnelles affectent particulièrement les ouvriers, mais les employés sont aussi concernés. Les femmes sont, en moyenne, plus exposées à ce risque que les hommes. La reconnaissance d'une maladie professionnelle intervient le plus souvent entre 40 et 59 ans. ■

Définitions

Durée hebdomadaire moyenne du travail : elle s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.). Elle inclut donc toutes les heures habituellement effectuées, y compris les heures supplémentaires régulières.

Durée collective : durée de travail commune à un groupe de salariés à temps complet.

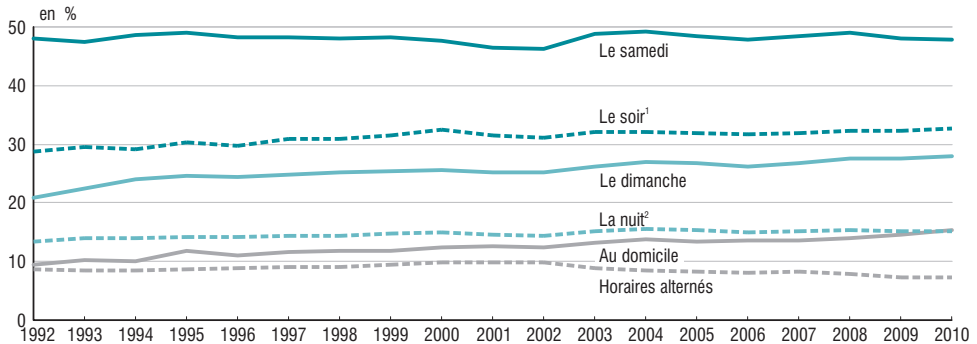
Accident du travail : accident provoqué par le fait ou à l'occasion du travail par un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines. Sont comptabilisés ici uniquement les accidents du travail déclarés et reconnus par la Cnam-TS, et ayant entraîné au moins un jour d'arrêt de travail.

Maladie professionnelle : c'est une atteinte à la santé contractée au cours du travail et qui résulte d'une série d'événements à évolution lente auxquels on ne saurait assigner une origine et une date certaine. Ses symptômes apparaissent après une période de latence.

Pour en savoir plus

- « Horaires atypiques et contraintes dans le travail », *Premières Synthèses* n° 22.2, Dares, mai 2009.
- « L'exposition des salariés aux maladies professionnelles en 2007 », *Dares Analyse* n° 56, septembre 2010.
- « L'exposition des salariés aux accidents du travail en 2007 », *Dares Analyses* n° 50.2, décembre 2009.

1. Travail habituel et occasionnel au domicile, le soir, la nuit ou en fin de semaine, horaires alternés



1. Entre 20 heures et minuit.

2. Entre minuit et 5 heures du matin.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi.

Lecture : en 2010 15 % des salariés travaillent habituellement ou occasionnellement à leur domicile. Ils étaient 13 % en 2003.

Note : ces données sur le travail de nuit, le samedi, etc. sont supérieures à celles usuellement publiées car la proportion de salariés concernés ici comprend ceux qui ont habituellement des horaires de travail atypiques plus ceux qui ont occasionnellement connu ces situations. Il y a une rupture de série en 2002 suite à des changements méthodologiques (périodicité de la collecte, libellés des questions).

Source : Insee, enquêtes Emploi annuelles de 1992 à 2002 ; enquêtes Emploi en continu de 2003 à 2010.

2. Horaires atypiques habituels et occasionnels des salariés en 2010 par CS et durée du travail

	Travail habituel ou occasionnel...					Horaires de travail irréguliers	
	à domicile	le soir¹	la nuit²	le samedi	le dimanche	Alternés : 2x8, 3x8, équipes, etc.	Variables d'une semaine à l'autre
Catégorie socioprofessionnelle							
Cadres et professions intellectuelles supérieures	42	50	13	47	32	1	26
Professions intermédiaires	19	36	15	47	29	6	22
Employés	9	25	13	53	32	6	25
Ouvriers	2	28	20	42	18	16	15
Durée du travail							
Temps complet	15	35	17	49	28	8	21
Temps partiel	13	22	7	44	25	3	27
Ensemble	15	33	15	48	28	7	22

1. Entre 20 heures et minuit.

2. Entre minuit et 5 heures du matin.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi.

Lecture : en 2010, 42 % des cadres travaillent habituellement ou occasionnellement à leur domicile.

Note : voir note figure 1

Source : Insee, enquête Emploi 2010.

3. Taux de fréquence des accidents du travail et nombre de maladies professionnelles en 2008

	Accidents du travail (nombre par million d'heures de travail)			Maladies professionnelles (nombre)		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie socioprofessionnelle						
Cadres et chefs d'entreprise	2,7	4,0	3,1	286	216	502
Professions intermédiaires	6,5	6,0	6,3	417	768	1 185
Employés	28,6	17,2	20,3	1 098	8 810	9 908
Ouvriers	47,0	41,5	46,1	21 465	11 909	33 375
Âge						
De 15 à 19 ans	59,0	26,9	48,3	38	53	91
De 20 à 29 ans	38,2	18,5	29,8	1 015	1 031	2 046
De 30 à 39 ans	27,6	15,0	22,6	3 264	3 498	6 762
De 40 à 49 ans	23,7	15,5	20,3	5 862	7 796	13 658
De 50 à 59 ans	19,7	14,9	17,7	8 487	8 831	17 318
60 ans ou plus	13,4	11,6	12,7	4 601	494	5 095
Ensemble	28,0	16,1	23,2	23 267	21 703	44 970

Champ : France, salariés du régime général présents dans les DADS-Insee.

Lecture : en 2008, pour un million d'heures de travail salariés, les femmes ouvrières totalisent en moyenne 41,5 accidents du travail reconnus par le régime général. Cette même année, les femmes ouvrières affiliées au régime général se sont vu reconnaître 11 909 maladies professionnelles.

Sources : CNAM-TS (accidents du travail) ; Insee, DADS (heures salariées) ; calculs Dares.

3.7 Temps partiel

Le travail à temps partiel s'est développé durant les années 1990 du fait des mesures d'allègement de charges sociales visant à le favoriser. C'est également le fait d'une plus forte participation des femmes sur le marché du travail. Cette progression s'est interrompue au début des années 2000 : en 2009, 18 % des salariés sont à temps partiel, soit la même proportion qu'en 1999 et 5,6 points de plus qu'en 1990. La population à temps partiel est très majoritairement féminine : en 2009, 30,5 % des femmes sont à temps partiel contre 6,1 % des hommes. 8 salariés à temps partiel sur dix sont des femmes, alors qu'elles représentent un salarié sur deux.

Parmi les salariés à temps partiel, trois sur dix travaillent autour du mi-temps, et un sur six travaille en moyenne moins de 15 heures par semaine, ce qui distingue la France de ses voisins européens, où le temps partiel court est plus développé. Dans cette population, les jeunes de moins de 25 ans sont surreprésentés : ils représentent 20 % des personnes travaillant moins de 15 heures, contre 12 % de l'ensemble des personnes à temps partiel.

Une partie des personnes salariées à temps partiel subit cette situation : elles souhaitent travailler plus et sont disponibles pour le faire. En 2009, elles sont 1,3 million dans cette situation de **sous-emploi**, soit 5,8 % des salariés, contre 5,0 % en 2008. Avec la mauvaise conjoncture, le sous-emploi s'est accru. Les femmes sont plus touchées par le sous-emploi que les hommes : 8,6 % contre 3,1 %.

En 2009, dans le secteur privé, le **salaire net** horaire pour un travail à temps complet s'élève à 13,6 euros, contre 11,3 euros pour un travail à temps partiel, soit 17 % de moins. Cette différence s'explique en partie par le poids plus important des employés parmi les personnes à temps partiel. Au sein des catégories socioprofessionnelles (CS), des écarts existent également, mais ils sont moins forts (entre 6 % et 11 % de moins). Au cours de la période 2005-2009, la hausse du salaire horaire net moyen en euros constants est quasi-identique pour les salariés à temps complet (0,9 %) et ceux à temps partiel (0,8 %). Selon la catégorie socio-professionnelle, les évolutions peuvent différer selon la quotité de travail. Ainsi, le salaire horaire net des cadres à temps partiel progresse de 0,5 % par an, alors que celui des cadres à temps complet est stable. À l'inverse, le salaire horaire net des ouvriers à temps partiel progresse de 0,3 % par an, alors que celui des ouvriers à temps plein augmente de 1,1 % par an.

Le **salaire annualisé**, qui intègre l'impact de la quotité de travail sur la rémunération, a augmenté depuis 2005 pour l'ensemble des salariés à temps partiel (+ 1,1 % en moyenne annuelle et en euros constants contre + 0,9 % pour les temps complets). En 2008, l'augmentation du poids des ouvriers parmi les personnes à temps partiel avait entraîné une baisse du salaire annualisé moyen de cette population. En 2009, ce salaire est reparti à la hausse, et le salaire annualisé des personnes à temps complet a continué de progresser en 2009. ■

Définitions

Sous-emploi : il recouvre les personnes qui ont un emploi à temps partiel, qui souhaitent travailler plus d'heures, et qui sont disponibles pour le faire, qu'elles cherchent un emploi ou non. Sont également incluses les personnes ayant involontairement travaillé moins que d'habitude, pour cause de chômage partiel par exemple, qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel.

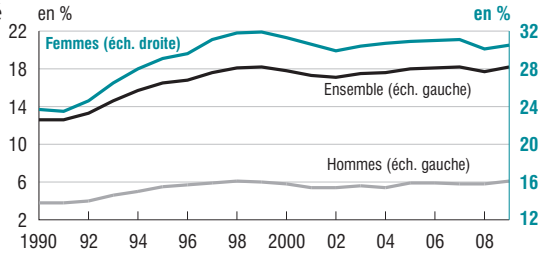
Salaire net : voir *annexe Glossaire*.

Salaire annualisé : tous les postes de travail, y compris les temps partiels, sont pris en compte dans le calcul. Un salaire annualisé correspond au salaire du poste si sa durée avait été de 12 mois avec la même quotité de travail.

Pour en savoir plus

- « Une photographie du marché du travail en 2009 », *Insee Première* n° 1331, janvier 2011.
- « Les salaires dans les entreprises - Le pouvoir d'achat des salaires progresse de 1,2 % en 2009 » *Insee Première* n° 1384, décembre 2011.

1. Part du temps partiel dans l'emploi salarié



Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié.
Source : Insee, enquêtes Emploi.

2. Population des salariés à temps partiel et en sous-emploi en 2009

	Ensemble des temps partiel	Durée hebdomadaire habituelle de travail ¹ en heures				Sous-emploi ²
		Moins de 15	De 15 à 22	De 23 à 29	30 ou plus	
Ensemble (en milliers)	4 147	689	1 206	1 052	1 176	1 333
Femmes	3 447	553	976	905	1 003	976
Hommes	700	137	231	147	173	356
Part (en %)						
Part des femmes	83,1	80,2	80,9	86,0	85,3	73,3
Part des moins de 25 ans	12,2	20,0	12,8	10,7	7,7	16,8
Part des cadres	8,8	10,3	7,0	6,4	12,1	5,2
Part des professions intermédiaires	20,9	14,8	18,8	21,6	26,2	14,9
Part des employés	56,2	57,0	57,1	60,0	52,3	56,4
Part des ouvriers	13,7	18,0	17,1	11,9	9,4	23,5
Part dans la population active salariée féminine	30,5	4,9	8,6	8,0	8,9	8,6
Part dans la population active salariée masculine	6,1	1,2	2,0	1,3	1,5	3,1

1. Durée habituellement travaillée, c'est-à-dire la durée du travail sur une semaine « normale » hors congés, RTT, etc. Elles est donc supérieure au temps de travail hebdomadaire moyen.

2. Les personnes en sous-emploi ne sont pas nécessairement à temps partiel : 5 % d'entre elles sont à temps complet, mais en situation de chômage partiel (voir définitions).

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.

Lecture : les femmes représentent 83,1 % des personnes à temps partiel ; 30,5 % des salariées le sont à temps partiel.

Source : Insee, enquête Emploi 2009.

3. Salaires nets horaires et annualisés selon le temps de travail et la CS en 2005 et 2009

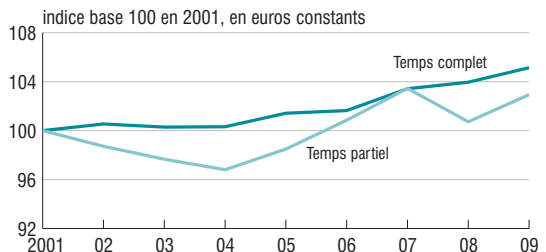
	Ouvriers		Employés		Professions intermédiaires		Cadres ¹		Ensemble	
	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel
Salaires nets horaires										
Année 2005 (en euros courants)	9,2	8,4	8,8	8,0	12,5	12,0	24,1	21,4	12,4	10,3
Année 2009 (en euros courants)	10,3	9,2	9,9	8,9	13,8	13,0	25,0	22,1	13,6	11,3
Évolution annuelle 2005-2009 (en % et euros constants) ²	1,1	0,3	0,5	0,6	0,3	0,1	0,0	0,5	0,9	0,8
Salaires nets annualisés										
Année 2005 (en euros courants)	16 920	8 100	16 070	8 950	23 120	13 040	45 330	22 370	22 880	10 930
Année 2009 (en euros courants)	19 000	8 730	18 220	10 110	25 420	14 180	46 860	23 130	25 170	12 120
Évolution annuelle 2005-2009 (en % et euros constants) ²	1,1	0,0	0,5	1,0	0,3	0,4	0,0	0,3	0,9	1,1

1. Y compris chefs d'entreprise salariés. 2. Le temps partiel correspond dans les DADS aux temps non complets. Le calcul du taux de croissance sur la période 2005-2009 prend en compte la refonte du processus de codification de la profession et catégorie socioprofessionnelle du salarié dans les DADS 2009.

Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé et semi-public.

Source : Insee, DADS 2005 et 2009 définitifs (exploitation au 1/12).

4. Évolution du salaire net moyen annualisé selon le temps de travail



Champ : salariés du secteur privé et semi-public.

Voir note 2 figure 3.

Source : Insee, DADS définitif (exploitation au 1/12).

3.8 Emplois non qualifiés

En 2009, les non qualifiés, ouvriers ou employés, représentent 21 % de la population salariée. Ici, le terme « non qualifiés » s'applique aux **emplois** et non aux salariés. Les salariés occupant des emplois non qualifiés ont souvent un niveau de formation supérieur au niveau requis par ces emplois : plus de la moitié d'entre eux a un diplôme de niveau CAP ou plus, et un sur cinq a un niveau Bac ou plus. Toutefois, leur niveau moyen de diplôme reste inférieur à celui des ouvriers et employés qualifiés. En outre, les non qualifiés sont confrontés plus que les autres à l'instabilité de l'emploi : en 2009, 22 % d'entre eux ont des formes d'emploi atypiques (CDD, intérimaires, apprentis), contre uniquement 12 % pour les employés et ouvriers qualifiés. Prenant acte de la fragilité de ces emplois peu qualifiés, les diverses mesures d'allègement de charges mises en œuvre depuis 1993 en faveur des bas salaires visent à soutenir ces emplois.

Les employés, qualifiés ou non qualifiés, sont en grande majorité des femmes. Les derniers sont plus souvent à temps partiel (41 % contre 23 %) et légèrement plus âgés. Les emplois d'ouvriers sont plus souvent masculins. Le temps partiel concerne moins les ouvriers non qualifiés que les employés. Les ouvriers non qualifiés sont souvent plus jeunes que les ouvriers qualifiés.

En 1982, les emplois salariés non qualifiés, qualifiés et très qualifiés étaient répartis de manière homogène. Depuis, la part des emplois très qualifiés a fortement progressé (+ 13 points entre 1982 et 2009), celle des qualifiés s'est maintenue et celle des non qualifiés a reculé de 4 points.

Ce repli est imputable à la baisse des emplois ouvriers, particulièrement touchés par la réduction de l'emploi industriel : ils représentaient 14 % de la population en emploi en 1982 et ne sont plus que 7 % en 2009, soit 1,3 million en moins. À l'opposé, la part des employés non qualifiés a suivi une trajectoire ascendante, passant de 10 % à 13 % sur cette période. Avec 1,2 million d'emplois en plus, cette évolution compense presque celle de l'industrie. En termes sectoriels, dans l'industrie, trois postes ouvriers sur dix sont non qualifiés, une proportion très comparable au secteur tertiaire. Dans l'agriculture, la presque totalité des ouvriers ont des emplois non qualifiés. Dans le tertiaire, marchand et non marchand, un employé sur deux est non qualifié.

En termes de **salaires nets annuels pour un équivalent-temps plein**, les ouvriers restent mieux rémunérés que les employés, qu'ils soient qualifiés ou non. Ainsi, en 2009, le salaire **médian** le plus faible (15 060 euros par an) revient aux employés non qualifiés. Avec 15 560 euros, les ouvriers non qualifiés sont légèrement au-dessus. Viennent ensuite les employés qualifiés et enfin les ouvriers qualifiés.

Depuis 2001, le salaire net moyen des employés et ouvriers qualifiés a suivi de près les évolutions moyennes de l'ensemble des salariés du secteur privé et semi-public. L'évolution des salaires des employés et ouvriers non qualifiés a été légèrement plus dynamique que la moyenne (+ 0,8 % par an en euros constants contre + 0,6 % pour les qualifiés), en particulier entre 2004 et 2006, sous l'effet des hausses du Smic consécutives à la loi « Fillon » de janvier 2003. ■

Définitions

Emploi selon la catégorie socioprofessionnelle : ici, la nomenclature utilisée est plus détaillée que dans les autres fiches. On distingue au sein des ouvriers et des employés, les emplois qualifiés et les emplois non qualifiés.

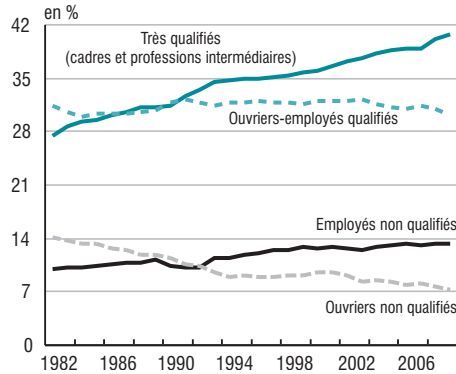
Salaire en équivalent-temps plein (EQTP) : il est calculé en prenant en compte tous les postes de travail des salariés (y compris les postes à temps partiel). Les postes à temps complets sont annualisés pour ceux qui ne couvrent pas toute l'année et les postes à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet. Les règles de calcul ont été légèrement modifiées par rapport à l'édition précédente (voir *annexe Glossaire*).

Médiane : elle partage la population en deux sous-populations égales (voir *annexe Glossaire*).

Pour en savoir plus

« Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Économie et Statistique*, n° 393-394, Insee 2006.

1. Évolution de la part des salariés non qualifiés, qualifiés et très qualifiés dans l'emploi



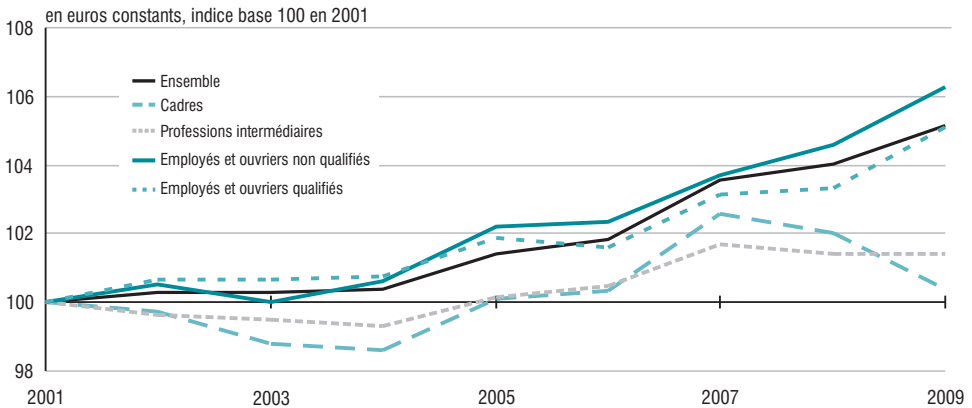
Champ : France métropolitaine, actifs occupés des secteurs public et privé ; hors agriculteurs exploitants, artisans, commerçants et chefs d'entreprise.
Source : Insee, enquêtes Emploi 1982-2009.

2. Structure des emplois en 2009

	Employés		Ouvriers	
	Qualifiés	Non qualifiés	Qualifiés	Non qualifiés
Part dans l'emploi	15,8	13,3	14,5	7,2
Proportion de :				
Moins de 25 ans	11,0	13,1	10,0	21,9
Plus de 50 ans	18,9	25,8	20,0	17,2
Femmes	74,4	79,5	11,1	33,2
Temps partiel	22,7	41,2	6,2	18,3
Part dans le secteur d'activité :				
Agriculture	93,2	6,8	4,6	95,4
Industrie	69,4	30,6	70,9	29,1
Construction	97,6	2,4	74,4	25,6
Tertiaire marchand	53,0	47,0	67,8	32,2
Tertiaire non marchand	52,8	47,2	65,2	34,8

Champ : France métropolitaine, actifs occupés des secteurs public et privé ; hors agriculteurs exploitants, artisans, commerçants et chefs d'entreprise ; l'intérim est classé dans le secteur marchand.
Source : Insee, enquête Emploi 2009.

3. Évolution du salaire net moyen



Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP du secteur privé et semi-public.
Source : Insee, DADS définitif (exploitation au 1/12).

4. Distribution des salaires nets annuels par catégorie socioprofessionnelle en 2009

	en euros						
	Ensemble	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés non qualifiés	Employés qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ouvriers qualifiés
D1	13 550	23 960	16 220	12 470	13 120	11 880	13 990
Q1	15 790	29 810	19 370	13 560	14 940	13 520	16 020
D5 (médiane)	19 760	38 230	23 590	15 060	17 470	15 560	18 690
Q3	26 870	51 260	28 720	17 060	21 060	18 290	22 110
D9	39 040	72 370	35 170	19 890	25 500	21 850	26 200
D9/D1	2,9	3,0	2,2	1,6	1,9	1,8	1,9

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP du secteur privé et semi-public.
Source : Insee, DADS 2009 définitif (exploitation au 1/12).