
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 mise en cohérence des différentes sources. En effet, cet ouvrage s'appuie à la fois sur des données administratives (les déclarations annuelles de données sociales, le système d'information sur les agents des services publics, la base Particuliers-employeurs, etc.), mais aussi sur des données d'enquêtes (enquête Emploi, enquête Acemo, etc.) et sur les estimations d'emploi.

Or ces différentes sources n'ont pas la même « actualité ». À la date de finalisation de cet ouvrage, les dernières données définitives des estimations d'emploi publiées par l'Insee concernent l'année 2011. Pour des raisons de cohérence, c'est donc cette année 2011 qui est retenue comme année de référence pour la plupart des fiches de l'ouvrage. La vue d'ensemble s'appuie quant à elle sur les données plus récentes, jusqu'en 2013. Le cas échéant, ces données sont provisoires.

Par ailleurs, dans les fiches, les données structurelles et sur les évolutions salariales portent sur le champ France métropolitaine, les données sur les niveaux de salaires sur le champ France, hors Mayotte.

Au premier trimestre 2013, le questionnaire de l'enquête Emploi a été rénové. Certaines reformulations du nouveau questionnaire ont modifié la teneur des réponses d'une petite proportion de la population enquêtée. Ceci a eu un impact sur la mesure en niveau des principaux indicateurs sur le marché du travail (activité, chômage, emploi). L'Insee a publié les résultats de l'enquête Emploi rénovée et les principales séries réropolées dans l'*Informations Rapides* de mars 2014 relative aux résultats de l'enquête Emploi au quatrième trimestre 2013.

Dans les fiches de cet ouvrage, les données portant sur l'activité et le chômage au sens du Bureau international du travail ont été réropolées. Les autres données sur l'emploi, de nature structurelle et qui visent à quantifier l'importance des populations concernées, n'ont pas été réropolées. Lorsque les résultats portent sur les données réropolées, ce point est mentionné explicitement.

Signes conventionnels utilisés

...	Résultat non disponible
///	Absence de résultat due à la nature des choses
e	Estimation
p	Résultat provisoire
r	Résultat révisé par rapport à l'édition précédente
n.s.	Résultat non significatif
€	Euro
M	Million
Md	Milliard
Réf.	Référence

3.1 Statuts d'emploi

En France métropolitaine, en 2012, 86,5 % des emplois salariés sont en contrat à durée indéterminée (CDI). Cette part est stable depuis 2000, après une décline continue tout au long des années 1980 et 1990 (- 7 points). Sur cette période, le poids des contrats à durée déterminée (CDD) avait doublé pour atteindre 10,3 % en 2000 (hors apprentis). Depuis, cette part a oscillé entre 8,9 % et 9,6 %, et en 2012, le poids des CDD dans l'emploi salarié est de 9,6 %. Le poids de l'apprentissage, qui était de l'ordre de 1,0 %, au début des années 1980 a progressé continûment depuis 2000, atteignant 1,7 % en 2012. La part de l'intérim a presque quadruplé entre le début des années 1980 et 2000 (atteignant 2,0 %), puis a progressé jusqu'en 2006, et est restée stable à 2,4 % entre 2006 et 2008. Elle a ensuite été impactée fortement par la crise, avant de se redresser (2,2 % en 2012).

Les femmes sont plus souvent en CDD que les hommes (11,5 % contre 7,7 % en 2012), mais environ deux fois moins souvent intérimaires (1,4 % contre 3,0 %) ou apprenties (1,3 % contre 2,1 %). Au total, les femmes sont un peu moins souvent en CDI que les hommes : 85,8 % contre 87,2 %. Le nombre d'intérimaires a progressé pour les hommes entre 2003 et 2012 (+ 19 %), alors qu'il est resté au même niveau pour les femmes. Lors de la crise en 2009, la baisse de l'intérim avait davantage concerné les hommes. Le nombre d'apprentis, en forte augmentation de 2003 à 2007, a poursuivi sa progression chez les femmes entre 2007 et 2012 mais s'est stabilisé chez les hommes. Il a ainsi doublé pour les femmes entre 2003 et 2012, contre une augmentation d'un tiers pour les hommes. De 2003 à 2012, le nombre de femmes en CDI (+ 7,9 %) a augmenté pratiquement au même rythme que l'emploi salarié féminin (+ 8,4 %) ; le nombre d'hommes en CDI a quant à lui baissé de 1,3 %, alors que l'emploi salarié masculin a progressé de 0,6 %.

La part des CDI dans l'emploi salarié augmente avec l'âge : en 2012, seuls 48,4 % des salariés de moins de 25 ans sont en CDI, contre 93,4 % de ceux âgés de 50 ans ou plus. Les jeunes salariés sont 17,8 % à être

apprentis, dispositif qui leur est réservé. Les proportions d'intérimaires et de CDD baissent avec l'âge : respectivement 6,5 % et 27,3 % chez les moins de 25 ans, contre 0,9 % et 5,7 % chez les 50 ans ou plus.

La répartition selon le statut d'emploi des salariés titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme de l'enseignement supérieur est proche de celle de l'ensemble des salariés. Si l'impact du diplôme sur le statut d'emploi est assez faible, c'est parce qu'il est masqué par un fort effet de génération (plus les générations sont anciennes moins elles sont diplômées) et d'âge (parmi les moins de 25 ans présents sur le marché du travail, les plus diplômés sont sous-représentés car ils sont encore en études initiales). À ancienneté sur le marché du travail donnée, plus le diplôme est élevé plus la proportion d'emplois salariés en CDI est grande, avec des écarts importants pour les générations récentes. Ainsi, de 5 à 10 ans après la fin des études, la proportion d'emplois salariés en CDI est en 2012 de 90 % pour les diplômés du supérieur, proche de 80 % pour les diplômés du second cycle du secondaire (baccalauréat, CAP, BEP) et de seulement 66 % pour ceux qui ont au plus un brevet des collèges. Les salariés de nationalité étrangère sont plus fréquemment en intérim ou en CDD ; la part des CDI dans l'emploi des salariés étrangers est de 81,8 % en 2012, soit environ 5 points de moins que pour l'ensemble des salariés, avec un écart allant dans le même sens à tout niveau de diplôme.

L'agriculture est un secteur employant traditionnellement beaucoup de CDD, notamment des saisonniers, ainsi que des apprentis. L'industrie et la construction emploient relativement peu de CDD mais plus d'intérimaires que l'agriculture et le tertiaire. La construction se distingue par une proportion élevée d'apprentis. Au total, en 2012, la proportion d'emplois salariés en CDI est de 88,7 % dans l'industrie, 87,2 % dans le tertiaire, 83,9 % dans la construction et seulement 75,1 % dans l'agriculture. La part des titulaires ou des contractuels en CDI parmi les salariés du secteur public, 85,2 % en 2012, est assez proche de celle des grands secteurs du privé, hors agriculture. ■

Pour en savoir plus

• *Formations et emploi*, coll. « Insee Références », décembre 2013.

1. Répartition des salariés en emploi en 2012 selon leur statut

en %

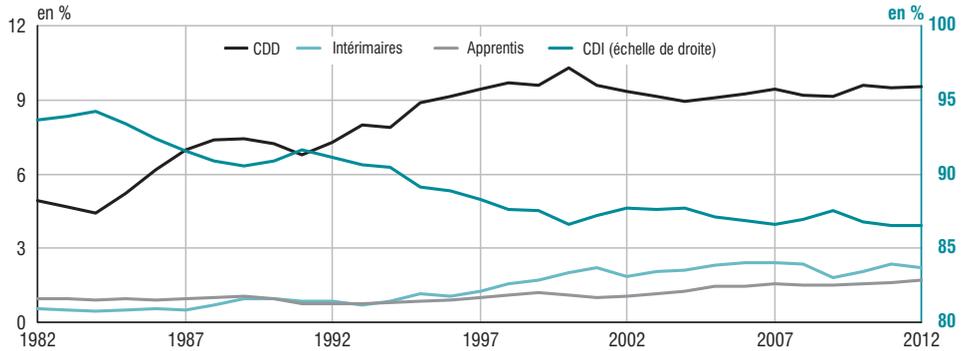
	Intérimaires	Apprentis	CDD	CDI	Ensemble
Ensemble	2,2	1,7	9,6	86,5	100,0
Femmes	1,4	1,3	11,5	85,8	100,0
Moins de 25 ans	6,5	17,8	27,3	48,4	100,0
50 ans ou plus	0,9	///	5,7	93,4	100,0
Diplômés du bac ou plus	1,5	1,5	10,0	87,0	100,0
Étrangers	4,7	0,6	12,9	81,8	100,0

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

Note : emploi salarié au sens du BIT ; les CDD comprennent les emplois aidés en CDD ; pour la fonction publique, les CDI comprennent les titulaires et les contractuels en CDI.

Source : Insee, enquête Emploi.

2. Répartition de l'emploi salarié selon le statut de 1982 à 2012

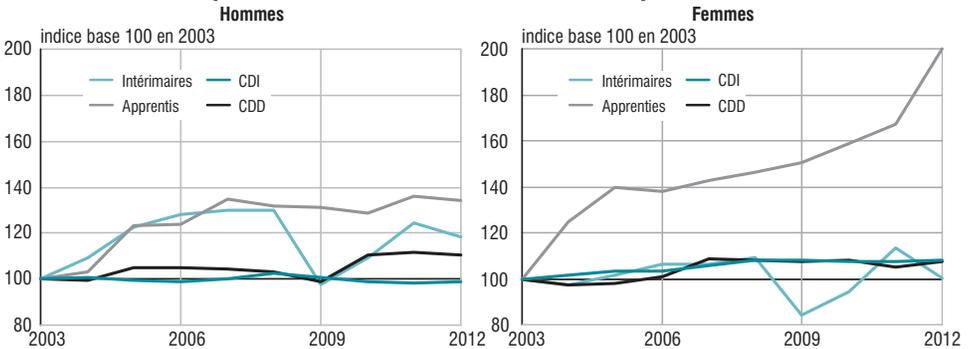


Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi.

Note : emploi salarié au sens du BIT ; les CDD comprennent les emplois aidés en CDD ; pour la fonction publique, les CDI comprennent les titulaires et les contractuels en CDI.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

3. Évolution de l'emploi salarié selon le sexe et le statut d'emploi de 2003 à 2012



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

Note : emploi salarié au sens du BIT ; les CDD comprennent les emplois aidés en CDD ; pour la fonction publique, les CDI comprennent les titulaires et les contractuels en CDI.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

4. Structure de l'emploi salarié par secteur en 2012

en %

	Secteur privé et entreprises publiques				Fonction publique
	Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire	
Intérimaires	0,5	5,3	6,1	1,6	n.s.
Apprentis	4,3	2,2	4,2	1,9	n.s.
CDD	20,0	3,9	5,8	9,3	14,4
CDI	75,1	88,7	83,9	87,2	85,2

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

Note : emploi salarié au sens du BIT ; fonction publique : salariés de l'État, des collectivités territoriales et des hôpitaux publics ; les CDD comprennent les emplois aidés en CDD ; pour la fonction publique, les CDI comprennent les titulaires et les contractuels en CDI ; les intérimaires sont répartis par secteur utilisateurs.

Source : Insee, enquête Emploi.

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 deux années de hausse du fait de la crise, les entrées en contrats aidés ont reculé en 2011 pour se stabiliser en 2012. Les entrées ont augmenté dans le secteur non marchand : 402 000 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 + 13 % par rapport à 2011 et le plus haut niveau atteint depuis 10 ans. La fin de l'année 2012 a également vu la mise en place des emplois d'avenir, destinés aux jeunes peu ou pas qualifiés. Ce nouveau dispositif prévoit des contrats de un à trois ans dans les secteurs marchand et non marchand. Dans le secteur marchand, les entrées en contrat unique d'insertion marchand (CUI-CIE) qui représentent l'essentiel des entrées en contrats aidés hors alternance se sont stabilisées à 52 000. Le CUI-CIE a remplacé en 2010 le contrat initiative emploi (CIE) et le contrat insertion - revenu minimum d'activité (CI-RMA). Après avoir crû en 2011, les contrats en alternance (**apprentissage** et **contrats de professionnalisation**) sont en léger recul avec 445 000 nouveaux contrats (- 3 % par rapport à 2011). Les entrées en emplois aidés dans les autres dispositifs du secteur marchand (hors contrats aidés et

en alternance) ont de nouveau diminué en 2012 (- 5 %).

Pour les contrats aidés hors alternance, 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, que le secteur marchand (en CUI-CIE). Les jeunes sont relativement plus nombreux dans le secteur marchand : ils représentent en 2012, 34 % des salariés recrutés en CUI-CIE contre 29 % en CUI-CAE. La part des seniors est aussi plus élevée dans le secteur marchand : 25 % en CUI-CIE et 18 % en CUI-CAE.

Les contrats aidés du secteur non marchand sont quasi exclusivement 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 (65 %). La durée initiale des contrats aidés est en moyenne plus courte dans le secteur non marchand. La durée hebdomadaire moyenne des contrats y est également plus faible car plus de 9 contrats sur 10 sont à temps partiel.

Les employeurs du secteur non marchand sont majoritairement des associations (51 %) même si les établissements publics d'enseignement embauchent aussi de nombreux salariés en contrat aidé. La nature du contrat, le statut juridique de l'employeur et le profil des bénéficiaires expliquent des taux d'insertion différents : six mois après la fin du versement de l'aide de l'État en 2011, 70 % des sortants d'un contrat aidé du secteur marchand étaient en emploi contre 40 % de ceux du secteur non marchand. ■

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			
	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
Emplois aidés dans le secteur marchand³	774	804	762	733	1 007	1 003	1 000	950
dont : contrats aidés hors alternance	117	113	53	52	95	63	44	26
contrats en alternance	425	428	459	445	568	566	593	581
Emplois aidés dans le secteur non marchand⁴	359	377	357	403	247	254	205	204
dont : contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE)	260	0	0	0	176	8	0	0
contrats d'avenir (CAV)	98	0	0	0	69	5	0	0
contrats uniques d'insertion non marchands (CUI-CAE)	///	377	357	402	///	241	204	203
emplois d'avenir non marchands	///	///	///	1	///	///	///	1
Ensemble	1 133	1 181	1 119	1 136	1 254	1 258	1 205	1 154

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 (emplois d'avenir marchands, 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 (emplois d'avenir non marchands, CUI-CAE, CAE, CAV, emplois jeunes).
Champ : France métropolitaine.

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

2. Caractéristiques des nouveaux bénéficiaires de contrats aidés en 2012

en %

	Secteur marchand (CUI-CIE)	Secteur non marchand (CUI-CAE)
Sexe		
Homme	57,1	37,8
Femme	42,9	62,2
Âge		
Moins de 26 ans	33,8	28,7
De 26 à 49 ans	41,8	53,4
50 ans ou plus	24,5	17,9
Niveau de formation		
Inférieur au CAP (V bis et VI)	13,4	22,3
Niveau CAP-BEP (V)	45,4	41,1
Niveau bac	24,0	21,8
Supérieur au bac	17,0	14,7
 Ancienneté d'inscription à Pôle emploi		
Un an ou plus	53,7	61,2
Moins d'un an	37,8	30,4
Non inscrits	8,4	8,4
Part d'allocataires de minima sociaux (RSA, RSA majoré, ASS, AAH, ATA)		
	22,8	37,4
dont : RSA	14,1	27,3

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 2012

	Part des CDD (%)	Part des CDI (%)	Durée moyenne du contrat ¹ (mois)	Temps de travail hebdomadaire (heures)
CUI-CIE	35,3	64,7	8,6	31,6
CUI-CAE	98,9	1,1	6,8	23,6

1. Il s'agit de la durée du contrat prévue lors de la signature de la convention initiale. Pour les CDI, 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 2012

en %

	Secteur non marchand (CUI-CAE)
Commune	14,6
Autre collectivité territoriale ¹	3,6
Association, fondation	51,3
Établissement public d'enseignement	15,9
Établissement sanitaire public	7,5
Autre établissement public	6,3
Autre personne morale	0,9
Ensemble	100,0

1. EPCI, département, région.

Champ : France métropolitaine, embauches en conventions initiales.

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 2012

en %

Secteur marchand (CUI-CIE)		Secteur non marchand (CUI-CAE)	
Secteur d'activité de l'employeur		Taille de l'établissement employeur	
Agriculture	2,5	Moins de 10 salariés	60,2
Industrie	13,4	De 10 à 19 salariés	12,3
Construction	12,4	De 20 à 49 salariés	13,8
Tertiaire	71,7	50 salariés ou plus	13,6

Champ : France métropolitaine, embauches en conventions initiales.

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

3.3 Durée du travail

Entre 1950 et 2011, la **durée annuelle du travail** de l'ensemble des salariés a décliné de 25 %. Jusqu'au milieu des années 1960, cette durée a peu varié malgré l'introduction en 1956 d'une troisième semaine de congés payés, cette période de reconstruction étant également caractérisée 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. La période jusqu'au premier choc pétrolier en 1974 est marquée par la généralisation progressive 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 %, contribuant ainsi à la baisse de la durée annuelle du travail. De 1998 à 2002, ce sont les incitations à la réduction du temps de travail et le passage de la durée hebdomadaire légale à 35 heures (lois Aubry de 1998 et 2000) qui en sont la cause principale. Depuis 2002, la durée annuelle s'est stabilisée, eu égard aux évolutions antérieures.

En 2011, la **durée annuelle effective du travail** déclarée par les salariés à temps complet est de 1 706 heures, un niveau stable par rapport à 2010. Elle est 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 (1 930 heures) qu'hebdomadaires (44,9 heures) et quotidiennes (8,9 heures). Les

professions intermédiaires, les employés et les ouvriers affichent quant à eux des durées annuelles effectives relativement proches.

Les femmes à temps complet travaillent en moyenne 1 636 heures par an contre 1 754 pour les hommes, et leur temps de travail est nettement influencé par leur situation familiale. En 2011, les femmes âgées de 25 à 49 ans vivant seules et salariées à temps complet travaillent 91 heures de plus que celles vivant en couple avec des enfants. C'est l'inverse pour les hommes placés dans des situations familiales comparables avec un écart de près de 6 heures. Pour les femmes, ces résultats se vérifient pour toutes les catégories socioprofessionnelles. Pour les hommes, les cadres et les employés avec enfants travaillent plus que leurs homologues sans enfant, avec des écarts de respectivement 76 heures et de 48 heures sur l'année.

En 2011, 18,6 % des salariés sont employés à temps partiel : 6,6 % des hommes et 30,8 % des femmes. Le temps partiel est plus diffusé dans le tertiaire que dans l'industrie et la construction. Le tertiaire, secteur où le temps partiel est très largement féminisé, regroupe 91,8 % des salariés à temps partiel. L'hébergement et la restauration, l'éducation, la santé et l'action sociale, ainsi que les aides à domicile et les services domestiques sont les secteurs du tertiaire qui affichent les plus fortes proportions de salariés à temps partiel.

En 2011, les salariés à temps partiel travaillent en moyenne 23,2 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. Par ailleurs, 16,3 % des salariés à temps partiel occupent plusieurs emplois. ■

Définitions

Durée annuelle du travail : au sens de la comptabilité nationale, voir *annexe Glossaire*.

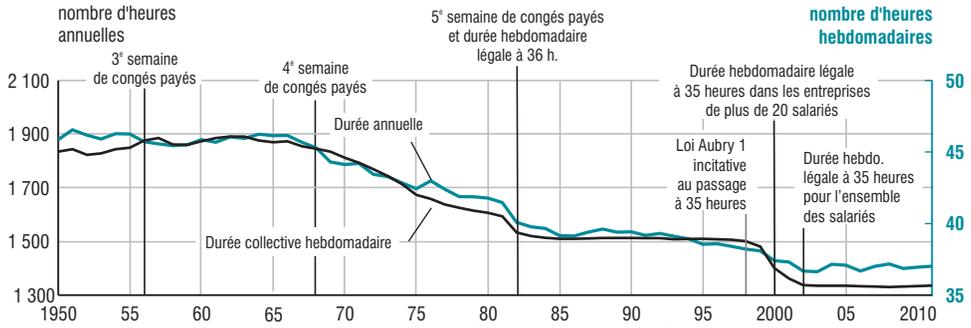
Durée collective : durée de travail commune à un groupe de salariés à temps complet.

Durée annuelle effective du travail : par rapport à la durée annuelle du travail, elle intègre tous les éléments de variation individuelle sur l'année. Voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « La durée du travail des salariés à temps complet », *Dares Analyses* n° 47, juillet 2013.
- « Le temps partiel en 2011 », *Dares Analyses* n° 5, janvier 2013.

1. Durée annuelle et durée collective hebdomadaire du travail de 1950 à 2011



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

Sources : Insee, comptes nationaux, base 2010 ; 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 2011

	Ensemble	Femmes	Hommes	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Durée du travail à temps complet¹							
Durée annuelle effective du travail (en heures)	1 706	1 636	1 754	1 930	1 663	1 645	1 654
Nombre de jours travaillés dans l'année	215	211	218	217	212	214	217
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	39,7	38,8	40,3	44,9	38,9	38,4	38,1
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	23,2	23,5	21,8	26,0	24,8	22,7	20,8
Médiane	24,0	25,0	20,0	28,0	27,5	24,0	20,0
1 ^{er} quartile	18,0	18,0	17,0	20,0	20,0	17,5	15,0
3 ^e quartile	30,0	30,0	28,0	32,0	30,0	30,0	27,0

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, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi.

Lecture : en 2011, les salariés à temps partiel travaillent en moyenne 23,2 heures par semaine.

Source : Insee, enquête Emploi.

3. Salariés à temps partiel selon le sexe et le secteur d'activité en 2011

en %

	Proportion de salariés à temps partiel	Proportion de femmes à temps partiel	Proportion d'hommes à temps partiel	Part dans l'emploi à temps partiel	Part des femmes parmi les salariés à temps partiel
Agriculture, sylviculture, pêche	22,2	43,3	10,6	1,3	69,2
Industrie	6,5	17,5	2,0	5,3	77,8
Industrie manufacturière	6,3	16,8	1,9	4,5	79,4
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	8,0	24,3	3,3	0,7	67,8
Construction	4,9	27,9	1,8	1,7	67,6
Tertiaire	21,9	32,0	8,6	91,8	83,0
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	17,4	30,0	5,9	11,2	82,2
Transports et entreposage	9,3	21,5	4,6	2,7	63,8
Hébergement et restauration	29,0	37,7	19,7	5,5	67,0
Information et communication	10,7	20,2	5,7	1,7	65,6
Activités immobilières, financières et d'assurance	13,4	20,5	3,0	3,5	91,1
Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien	17,5	28,8	7,6	10,0	76,7
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	23,8	30,7	9,5	41,2	87,2
Autres activités de services	45,3	54,4	22,9	16,0	85,5
Ensemble	18,6	30,8	6,6	100,0	82,1

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

Source : Insee, enquête Emploi.

3.4 Revenu salarial

Le **revenu salarial** moyen pour l'ensemble des salariés du secteur privé et de la fonction publique s'élève, en 2011, à 19 710 euros. Cette moyenne recouvre des situations hétérogènes : les femmes perçoivent en moyenne un revenu salarial inférieur de 26 % à celui des hommes, les salariés à temps non complet un revenu salarial inférieur de 58 % à celui des temps complets. Le revenu salarial augmente fortement avec l'âge : celui des moins de 25 ans est en moyenne inférieur de 70 % à celui des 40-49 ans. D'une part, du fait de leur moindre expérience professionnelle, les **salaires journaliers** moyens des plus jeunes sont minorés de 50 % par rapport aux 40-49 ans. D'autre part, la phase d'insertion sur le marché du travail démarre souvent en cours d'année, avec parfois des allers-retours entre emploi et chômage, ce qui se traduit par un nombre moyen de jours rémunérés plus faible de 41 %. Les cadres ont un revenu salarial annuel moyen de 39 190 euros, presque trois fois supérieur à celui des ouvriers ou des employés, en raison à la fois de salaires journaliers moyens plus élevés et d'un nombre de jours rémunérés plus important.

C'est dans l'industrie ainsi que dans les **services mixtes** (finances, activités immobilières et information-communication) que les revenus salariaux moyens sont les plus élevés, avec à la fois des salaires journaliers et un nombre de jours rémunérés supérieur à la moyenne. À l'opposé, c'est dans les services aux particuliers et dans une moindre mesure dans l'éducation, la santé et l'action sociale qu'ils sont les plus faibles. Dans les services aux particuliers (hors salariés des particuliers-employeurs), le nombre de jours travaillés inférieur à la moyenne, 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 salaire horaire bas, pèsent sur le revenu salarial. Dans l'éducation, la santé et l'action

sociale, malgré un nombre de jours rémunérés légèrement supérieur à la moyenne, le revenu salarial annuel est faible en raison d'un salaire journalier nettement inférieur à la moyenne.

De 2006 à 2011, le revenu salarial de l'ensemble des salariés du public et du privé augmente en moyenne de 0,6 % par an en euros constants. Cette évolution résulte de la hausse combinée du salaire journalier (+ 0,5 %) et du nombre de jours rémunérés sur l'année (+ 0,1 %). Le revenu salarial annuel moyen augmente de 0,7 % dans le privé contre 0,4 % dans la fonction publique. Dans le secteur privé, les évolutions sont dans l'ensemble homogènes entre les divers secteurs d'activité, comprises entre 0,6 % et 1,4 % ; elles sont cependant négatives dans l'éducation, la santé et l'action sociale (- 0,6 %).

La dispersion du revenu salarial, mesurée par le rapport **interdécile** entre le 9^e et le 1^{er} **décile** (D9/D1), est égale à 15,1 en 2011. 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 en emploi. Cette dispersion est plus marquée chez les femmes et les employés du fait de la plus grande hétérogénéité de leurs situations d'emploi.

Les écarts sont plus importants dans le bas de la distribution : le rapport entre la **médiane** et le 1^{er} décile (médiane/D1) est sensiblement plus élevé que le rapport entre le 9^e décile et la médiane (D9/médiane). La différence de dispersion entre les hommes et les femmes se situe principalement dans le bas de la distribution, avec des rapports médiane/D1 respectifs de 6,6 et 8,4, contre des rapports D9/médiane 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. ■

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*.

Services mixtes : voir *annexe Glossaire*.

1. Revenu salarial annuel moyen en 2011 et évolution moyenne sur la période 2006-2011

	Niveau en 2011			Évolution annuelle moyenne 2006-2011 ² (%)		
	Revenu salarial	Salaire journalier	Nombre moyen de jours rémunérés	Revenu salarial	Salaire journalier	Nombre moyen de jours rémunérés
	(euros courants)		(jours)	(euros constants)		(jours)
Ensemble	19 710	65	305	0,6	0,5	0,1
Sexe						
Hommes	22 550	73	308	0,5	0,5	0,0
Femmes	16 720	55	302	0,8	0,6	0,2
Âge						
Moins de 25 ans	6 980	36	196	0,0	-0,2	0,2
De 25 à 39 ans	18 460	59	311	0,5	0,5	0,0
De 40 à 49 ans	23 440	71	331	0,6	0,5	0,0
De 50 à 54 ans	24 960	74	337	0,4	0,4	0,1
55 ans ou plus	24 260	76	318	-0,3	-0,4	0,1
Catégorie socioprofessionnelle						
Cadres ¹	39 190	117	334	0,2	0,1	0,1
Professions intermédiaires	22 310	68	328	0,4	0,2	0,1
Employés	13 290	46	287	0,5	0,6	-0,1
Ouvriers	14 820	50	296	1,1	0,7	0,3
Condition d'emploi						
Temps complet	23 990	75	322	0,9	0,7	0,2
Temps non complet	10 110	38	267	0,9	0,8	0,1
Secteur						
Secteur privé	19 190	64	299	0,7	0,5	0,1
dont : industrie	24 530	74	333	1,3	1,1	0,1
construction	20 300	64	319	1,4	1,1	0,3
commerce	17 680	59	301	0,8	0,7	0,1
transports	21 810	67	325	0,8	0,8	0,0
services aux entreprises	16 080	61	262	0,7	0,1	0,6
services aux particuliers	11 710	45	259	0,6	0,4	0,2
services mixtes	30 180	94	320	1,2	1,0	0,2
éducation, santé, action sociale	15 130	49	306	-0,6	-0,6	0,0
Fonction publique	21 660	66	327	0,4	0,3	0,1

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

2. Le calcul du taux de croissance sur la période 2006-2011 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, hors salariés agricoles, salariés des particuliers-employeurs et apprentis-stagiaires.

Note : suite à des révisions, les chiffres présentés ici ne sont pas comparables avec ceux de la précédente édition.

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

2. Distribution du revenu salarial annuel en 2011

en euros courants

	Ensemble	Femmes	Hommes	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	2 340	1 890	2 970	11 180	6 040	1 450	1 910
Q1	9 200	7 550	11 770	24 320	16 160	5 700	7 500
Médiane	17 690	15 860	19 510	33 840	22 680	13 810	15 920
Q3	24 980	22 440	27 500	46 330	28 290	18 810	20 370
D9	35 320	30 540	40 110	66 230	34 230	23 580	24 660
D9/D1	15,1	16,1	13,5	5,9	5,7	16,2	12,9
D9/Médiane	2,0	1,9	2,1	2,0	1,5	1,7	1,5
Médiane/D1	7,6	8,4	6,6	3,0	3,8	9,5	8,3

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

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

Note : suite à des révisions, les chiffres présentés ici ne sont pas comparables avec ceux de la précédente édition.

Source : Insee, DADS et SIASP, exploitation au 1/12.

3.5 Mobilité salariale

La mobilité salariale entre deux années, ici l'espace de cinq ans, s'apprécie en comparant les salaires moyens des personnes ayant travaillé chacune des deux années. On retient ici comme indicateur l'évolution du **salaire net annuel en équivalent temps plein** (EQTP), qui est très proche de l'indicateur d'évolution du salaire horaire. L'évolution des salaires moyens entre deux dates sur l'ensemble de la population reflète à la fois l'évolution des trajectoires au niveau individuel et celle de la composition de la main-d'œuvre du fait des entrées et sorties sur le marché du travail. Étudier les salariés présents durant les deux années permet de mieux rendre compte des évolutions individuelles et le fait de raisonner en EQTP permet de calculer des évolutions de salaire à quotité de travail équivalente. Parmi les personnes ayant travaillé au moins une heure chacune des deux années, 74 % travaillent dans le secteur privé les deux années, 20 % dans la fonction publique et 6 % passent d'un secteur à l'autre. Pour caractériser les personnes, on considère ici leur situation de début (2006).

La moitié des salariés présents en 2006 et 2011 dans le secteur privé ont connu une augmentation moyenne annuelle de salaire en EQTP d'au moins 1,8 % en euros constants. Dans la fonction publique, cette évolution médiane est plus faible et vaut 1,4 %. Les hausses de salaires sont un peu plus importantes pour les hommes que pour les femmes (1,9 % contre 1,7 % dans le secteur privé, 1,6 % contre 1,3 % dans la fonction publique).

Le taux de croissance des salaires pour les personnes présentes en 2006 et 2011 varie en fonction de l'âge. Ainsi, la progression salariale est la plus forte chez les jeunes de moins de 25 ans, 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 médiane est de 2,4 % pour les 25-39 ans dans le secteur privé et de 1,9 % dans le secteur public. Pour les plus de 55 ans, elle n'est que de 1,0 % dans le secteur privé et 0,9 % dans le secteur public.

Le constat est similaire lorsque l'on se restreint aux salariés ayant travaillé de manière continue les deux années avec la même quotité de travail. Les évolutions sont néanmoins plus prononcées pour les moins de 25 ans dans le secteur privé : ces jeunes travaillant toute l'année en 2006 sont probablement déjà insérés dans le marché du travail et bénéficient alors d'augmentations de salaire importantes liées à de forts rendements de l'expérience en début de carrière.

Au-delà de ces évolutions médianes, les progressions salariales sont hétérogènes entre les individus. Pour le premier quart des salariés, le salaire en EQTP stagne en moyenne annuelle en euros constants (Q1). À l'opposé, il augmente d'au moins 4,1 % par an pour le dernier quart des salariés (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 particulièrement marquées pour les moins de 25 ans et pour 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 non complet). Les postes à temps complet qui ne couvrent pas toute l'année sont annualisés et les postes à temps non complet sont pris en compte au *prorata* de leur volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet.

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

Pour en savoir plus

- « Secteur privé et entreprises publiques - En 2011, les salaires ralentissent de nouveau en euros constants », *Insee Première* n° 1499, octobre 2013.
- « Les salaires dans la fonction publique d'État », *Insee Première* n° 1476, décembre 2013.

1. Médiane des évolutions moyennes annuelles du salaire net en équivalent temps plein pour les salariés en 2006 et 2011

en euros constants, en %

	Ensemble			Secteur privé les deux années			Fonction publique les deux années		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Tous les salariés présents en 2006 et 2011									
Ensemble	1,7	1,5	1,9	1,8	1,7	1,9	1,4	1,3	1,6
Cadres ¹	1,9	1,8	1,9	2,0	2,0	2,0	1,7	1,7	1,7
Professions intermédiaires	1,7	1,6	1,9	1,9	1,7	2,0	1,6	1,5	1,7
Employés	1,6	1,5	1,9	1,8	1,6	2,1	1,2	1,1	1,5
Ouvriers	1,8	1,5	1,8	1,8	1,5	1,9	1,4	1,1	1,5
Moins de 25 ans	3,1	2,6	3,6	3,2	2,6	3,6	2,8	2,6	3,2
De 25 à 39 ans	2,2	2,0	2,4	2,4	2,1	2,5	1,9	1,7	2,2
De 40 à 49 ans	1,3	1,2	1,4	1,4	1,3	1,4	1,1	1,1	1,3
De 50 à 54 ans	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,1
55 ans ou plus	0,9	1,1	0,7	1,0	1,2	0,8	0,9	1,0	0,7
Salariés présents tout au long des deux années et avec la même quotité de travail									
Ensemble	1,7	1,5	1,8	1,8	1,7	1,8	1,4	1,3	1,6
Cadres ¹	2,0	2,0	2,0	2,0	2,1	2,0	1,8	1,8	1,8
Professions intermédiaires	1,7	1,6	1,8	1,8	1,7	1,9	1,5	1,4	1,7
Employés	1,5	1,4	1,6	1,7	1,6	1,8	1,2	1,1	1,4
Ouvriers	1,7	1,4	1,7	1,7	1,4	1,8	1,3	1,0	1,4
Moins de 25 ans	3,5	2,8	3,8	3,7	3,1	3,9	2,5	2,3	3,0
De 25 à 39 ans	2,3	2,1	2,4	2,4	2,3	2,5	1,9	1,7	2,2
De 40 à 49 ans	1,3	1,3	1,4	1,4	1,4	1,4	1,2	1,1	1,3
De 50 à 54 ans	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,9	1,1	1,1	1,1
55 ans ou plus	1,0	1,1	0,8	0,9	1,1	0,8	1,0	1,1	0,9

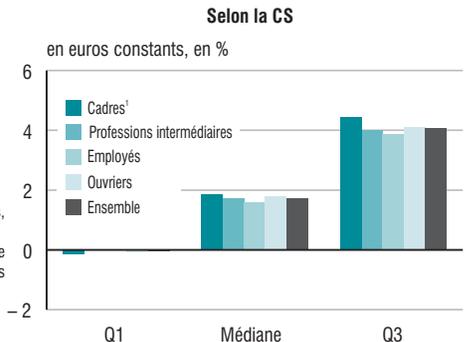
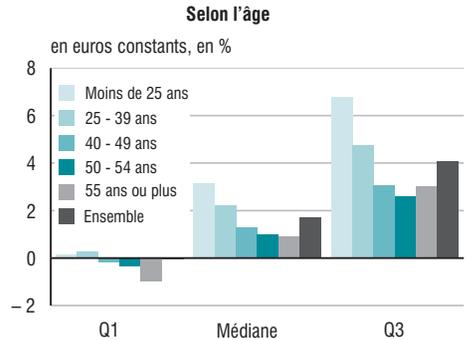
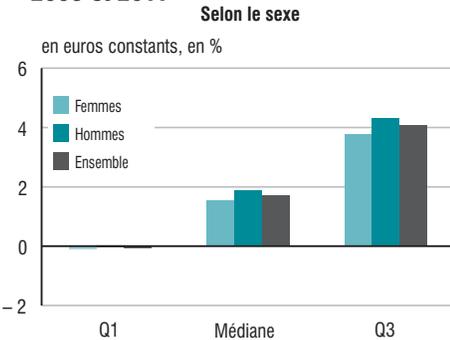
1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés agricoles, salariés des particuliers employeurs et apprentis-stagiaires en 2006 et 2011.

Lecture : dans la population des femmes cadres dans le secteur privé en 2006 et qui travaillent encore dans le secteur privé en 2011, la médiane de l'évolution annuelle moyenne du salaire en équivalent temps plein et en euros constants entre 2006 et 2011 se monte à 2,0 %.

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

2. Distribution des évolutions annuelles moyennes de salaire en équivalent temps plein entre 2006 et 2011



1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés agricoles, salariés des particuliers employeurs et apprentis-stagiaires en 2006 et 2011.

Lecture : la moitié des salariés de moins de 25 ans en 2006 ont connu une progression moyenne de leur salaire par an entre 2006 et 2011 en équivalent temps plein d'au moins 3,1 %.

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

3.6 Conditions de travail

En 2012, la **durée hebdomadaire moyenne du travail** des salariés à temps complet 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 et 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, ni du week-end), certains salariés pratiquent des horaires atypiques. Ainsi, le travail du samedi concerne près de la moitié des salariés de façon habituelle ou occasionnelle, suivi du travail du soir et du dimanche. Entre 2003 et 2012, le travail au domicile et le travail du dimanche ont fortement augmenté, alors que le travail en horaires alternés diminue, en lien avec la baisse de l'emploi industriel, et que le travail du samedi reste relativement stable.

En 2012, les cadres, et notamment les enseignants, déclarent beaucoup plus souvent que la moyenne travailler chez eux (43,3 % contre 16,3 %) et le soir (48,7 % contre 33,2 %). Les cadres sont également un peu plus nombreux à avoir des horaires variables d'une semaine à l'autre, tout comme les employés. Ceux-ci travaillent en forte proportion le samedi (53,1 %) et à un degré moindre le dimanche (33,3 %). Parmi les employés, les policiers et militaires, ainsi que les employés de commerce sont les plus nombreux à travailler le week-end. Les ouvriers sont quant à eux plus concernés que la moyenne par le travail de nuit

(19,9 % contre 15,4 %) et les horaires alternés (15,0 % contre 6,8 %). Par rapport aux salariés à temps complet, les salariés à temps partiel sont plus concernés par des horaires variables d'une semaine sur l'autre (27,5 % contre 21,7 %). Ils sont moins touchés par les autres formes d'horaires atypiques, notamment par le travail du soir et de nuit.

En 2011, le régime général de la sécurité sociale a reconnu en moyenne 23,1 **accidents du travail** avec arrêt pour un million d'heures de travail. Toutefois, ce taux de fréquence varie fortement selon les catégories : il s'élève à 43,3 pour les ouvriers, contre seulement 2,7 pour les cadres, 8,4 pour les professions intermédiaires et 20,5 pour les employés. À durée d'exposition égale, les jeunes sont plus touchés que leurs aînés et les hommes plus que les femmes. Les jeunes hommes, vraisemblablement plus vulnérables en raison de leur manque d'expérience ou de leur affectation aux postes les plus risqués, ont notamment un niveau de sinistralité particulièrement élevé. En revanche, les conséquences des accidents du travail sont souvent plus graves pour les salariés âgés.

Plus de 54 000 **maladies professionnelles** ont été reconnues par le régime général en 2011, dont 85 % de troubles musculo-squelettiques (TMS). Les maladies professionnelles affectent particulièrement les ouvriers, ainsi que dans une moindre mesure les employés. Les femmes sont plus concernées par les TMS, alors que les autres maladies, notamment les cancers liés à l'amiante, touchent plutôt les hommes. La reconnaissance d'une maladie professionnelle intervient le plus souvent entre 40 et 59 ans. ■

Définitions

Durée hebdomadaire moyenne du travail : voir *annexe Glossaire*.

Durée collective : voir *annexe Glossaire*.

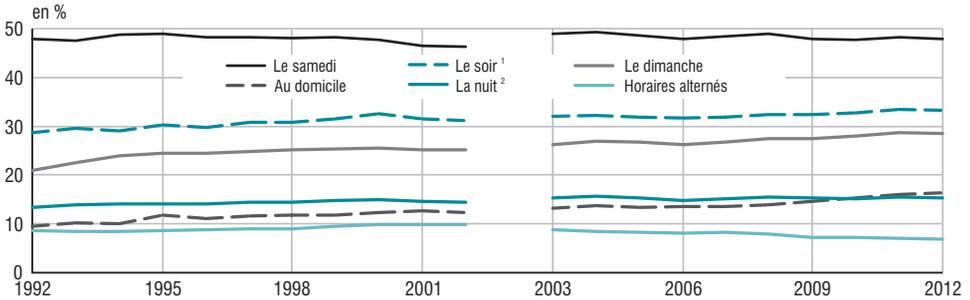
Accident du travail : accident provoqué par le fait ou à l'occasion du travail par un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines. Sont comptabilisés ici uniquement les accidents du travail déclarés et reconnus par la Cnam-TS, et ayant entraîné au moins un jour d'arrêt de travail.

Maladie professionnelle : 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 certaines. Ses symptômes apparaissent après une période de latence.

Pour en savoir plus

- « Le travail de nuit des salariés en 2009 », *Dares Analyses* n° 9, février 2011.
- « En 2011, 29 % des salariés ont travaillé le dimanche, de manière occasionnelle ou habituelle », *Dares Analyses* n° 75, octobre 2012.
- « Les accidents du travail entre 2005 et 2010 : une fréquence en baisse », *Dares Analyses* n° 10, février 2014.

1. Travail habituel ou 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 pour la période 1992-2002 ; France métropolitaine, salariés, actifs occupés au sens du BIT pour la période 2003-2012.

Lecture : en 2012, 16 % des salariés travaillent habituellement ou occasionnellement à leur domicile. Ils étaient 13 % en 2003.

Note : ces données sur le travail de nuit, du 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 2012.

2. Horaires atypiques habituels ou occasionnels des salariés en 2012 par CS et durée du travail

	Travail habituel ou occasionnel...					Horaires de travail irréguliers	
	à domicile	le soir ¹	la nuit ²	le samedi	le dimanche	Alternés : 2x8, 3x8, équipes, etc.	Variables d'une semaine à l'autre
Catégorie socioprofessionnelle							
Cadres et professions intellectuelles supérieures	43,3	48,7	13,8	47,7	32,3	0,7	25,8
Professions intermédiaires	19,0	35,1	15,1	46,6	29,6	5,4	23,1
Employés	9,4	26,4	13,2	53,1	33,4	5,5	25,4
Ouvriers	1,8	28,2	19,9	42,2	18,1	15,0	16,5
Durée du travail							
Temps complet	16,8	35,4	17,2	48,7	29,1	7,7	21,7
Temps partiel	14,1	23,5	7,5	43,9	26,5	2,8	27,5
Ensemble	16,3	33,2	15,4	47,8	28,6	6,8	22,8

1. Entre 20 heures et minuit.

2. Entre minuit et 5 heures du matin.

Champ : France métropolitaine, salariés, actifs occupés au sens BIT.

Lecture : en 2012, 43,3 % des cadres travaillent habituellement ou occasionnellement à leur domicile.

Note : ces données sur le travail de nuit, du 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.

Source : Insee, enquête Emploi.

3. Taux de fréquence des accidents du travail et nombre de maladies professionnelles en 2011

	Accidents du travail (nombre par million d'heures de travail)			Maladies professionnelles (nombre)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Catégorie socioprofessionnelle						
Cadres et chefs d'entreprise	2,3	3,4	2,7	288	282	570
Professions intermédiaires	8,0	9,0	8,4	455	851	1 306
Employés	25,6	18,3	20,5	1 484	11 241	12 725
Ouvriers	44,4	37,9	43,3	24 764	13 898	38 662
Âge						
De 15 à 19 ans	54,9	25,8	44,9	24	40	64
De 20 à 29 ans	35,8	20,0	29,0	1 037	1 127	2 164
De 30 à 39 ans	27,1	15,9	22,6	3 624	3 666	7 290
De 40 à 49 ans	24,2	17,0	21,2	7 394	9 328	16 722
De 50 à 59 ans	20,7	16,9	19,1	10 985	11 881	22 866
60 ans ou plus	13,2	13,0	13,1	4 560	709	5 269
Ensemble	27,2	17,4	23,1	27 624	26 751	54 375

Champ : France, salariés du régime général présents dans la source DADS.

Lecture : en 2011, pour un million d'heures de travail salariées, les femmes ouvrières totalisent en moyenne 37,9 accidents du travail reconnus par le régime général. Cette même année, les femmes ouvrières affiliées au régime général se sont vu reconnaître 13 898 maladies professionnelles.

Sources : CNAME-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, avant de se stabiliser durant les années 2000. La proportion de salariés à temps partiel reste stable en 2011 (18,6 %). Huit salariés à temps partiel sur dix sont des femmes, alors qu'elles représentent un salarié sur deux. 30,8 % des femmes sont à temps partiel, contre 6,6 % des hommes. Les personnes de moins de 25 ans et de 50 ans ou plus sont surreprésentées dans l'emploi salarié à temps partiel : les 15-24 ans occupent 11,3 % des emplois salariés à temps partiel (9,4 % de l'emploi salarié), et les 50 ans ou plus occupent 29,5 % des emplois salariés à temps partiel (25,1 % de l'emploi salarié).

Parmi les salariés à temps partiel, trois sur dix travaillent pendant une durée proche d'un mi-temps, et un sur six travaille en moyenne moins de 15 heures par semaine. Les salariés les plus jeunes et les plus âgés sont également surreprésentés parmi les temps partiels courts : les 15-24 ans représentent 17,1 % des personnes travaillant moins de 15 heures, et les 50 ans ou plus 41,3 %. Le temps partiel court concerne davantage les ouvriers et les employés, alors que les cadres et les professions intermédiaires à temps partiel exercent plus souvent selon une durée de travail hebdomadaire supérieure ou égale à 30 heures.

Les salariés à temps partiel perçoivent des salaires horaires inférieurs à la moyenne, en

raison notamment de différences structurelles (surreprésentation de la catégorie des employés). En 2011, dans le secteur privé et les entreprises publiques (hors salariés des particuliers-employeurs), le **salaire net** horaire pour un travail à temps complet s'élève à 14,2 euros, contre 12,0 euros pour un travail à temps partiel, soit 16 % de moins.

Dans le secteur privé (hors salariés des particuliers-employeurs), les écarts de salaire net horaire entre temps complets et temps partiels s'observent également à catégorie sociale (CS) donnée, mais ils sont d'ampleur plus limitée.

En 2011, le **salaire annualisé** moyen est de 26 210 euros pour les salariés à temps complet (hors salariés des particuliers-employeurs) et de 13 080 euros pour les salariés à temps partiel. Depuis 2006, il a augmenté pour ces derniers de + 1,2 % en moyenne annuelle et en euros constants contre + 0,8 % pour les temps complets. Au cours de cette même période, le salaire net horaire moyen en euros constants a également augmenté plus vite pour les salariés à temps partiel que pour ceux à temps complet (+ 1,0 % contre + 0,7 % par an en moyenne).

Le salaire annualisé des salariés à temps partiel est nettement plus faible (9 049 euros en moyenne) quand on prend en compte les salariés des particuliers-employeurs. ■

Définitions

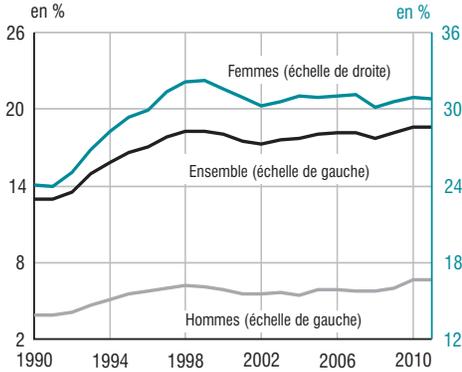
Salaire net : voir *annexe Glossaire*.

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 2012 », *Insee Première* n° 1466, septembre 2013.
- « En 2011, les salaires ralentissent de nouveau en euros constants », *Insee Première* n° 1471, octobre 2013.

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 y compris salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

2. La population des salariés à temps partiel en 2011

	Ensemble des temps partiel	Durée hebdomadaire habituelle de travail ¹			
		Moins de 15 heures	De 15 à 22 heures	De 23 à 29 heures	30 heures ou plus

Part (en %)					
des femmes	82,1	78,0	78,0	85,3	86,2
des moins de 25 ans	11,3	17,1	13,3	9,5	7,4
des 50 ans ou plus	29,5	41,3	32,5	23,9	24,5
des cadres	9,7	8,8	7,1	7,6	14,7
des professions intermédiaires	21,7	15,9	18,8	22,6	27,0
des employés	54,5	56,8	56,2	57,5	49,2
des ouvriers	14,1	18,5	17,9	12,3	9,1
En % de la population active salariée féminine	30,8	4,8	8,7	7,8	9,4
En % de la pop. active salariée masculine	6,6	1,3	2,4	1,3	1,5

1. Cette durée est la 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.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié y compris salariés des particuliers employeurs. Lecture : les femmes représentent 82,1 % des salariés à temps partiel ; 30,8 % des salariées le sont à temps partiel.

Source : Insee, enquête Emploi 2011.

3. Salaires horaires nets et salaires nets annualisés moyens selon le temps de travail et la CS en 2006 et 2011

	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 horaires nets										
Année 2006 (en euros courants)	9,3	8,6	9,0	8,2	12,8	12,3	24,6	21,5	12,6	10,6
Année 2011 (en euros courants)	10,8	9,6	10,4	9,3	14,3	13,4	25,8	22,4	14,2	12,0
Évolution annuelle 2006-2011 (en % et euros constants)	1,1	0,4	0,6	0,6	0,1	-0,2	0,0	0,1	0,7	1,0
Salaires nets annualisés										
Année 2006 (en euros courants)	17 080	8 270	16 320	9 290	23 560	13 570	46 200	22 330	23 300	11 370
Année 2011 (en euros courants)	19 890	9 330	19 120	10 620	26 400	14 890	48 880	25 090	26 210	13 080
Évolution annuelle 2006-2011 (en % et euros constants)	1,2	0,5	0,7	0,7	0,2	0,1	0,1	1,5	0,8	1,2

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : France, secteur marchand non agricole, secteur privé et des entreprises publiques. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les bénéficiaires de contrats aidés et les salariés des particuliers-employeurs.

Note : le temps partiel correspond dans les DADS aux temps non complets. Le calcul du taux de croissance sur la période 2006-2011 prend en compte la refonte du processus de codification de la profession et catégorie socioprofessionnelle du salarié dans les DADS 2011.

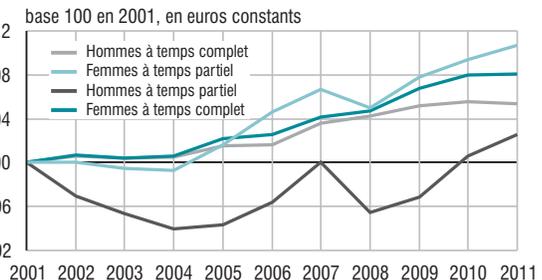
Source : Insee, DADS 2006 définitif (exploitation au 1/12) et 2011 semi-définitif (exploitation au 1/12).

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

Champ : France métropolitaine, secteur marchand non agricole, secteur privé et des entreprises publiques. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les bénéficiaires de contrats aidés et les salariés des particuliers-employeurs.

Note : le temps partiel correspond dans les DADS aux temps non complets.

Source : Insee, DADS 2001 à 2010 définitifs (exploitation au 1/12), DADS 2011 semi-définitif (exploitation au 1/12).



3.8 Emplois non qualifiés

En 2011, les **emplois** non qualifiés, d'ouvrier ou d'employé, représentent un emploi sur cinq. Pour les employés, il s'agit des emplois de personnels des services à domicile (assistantes maternelles, aides à domicile, etc.), des vendeurs non qualifiés, des employés de l'hôtellerie-restauration ou des vigiles ; pour les ouvriers, il s'agit des diverses catégories d'ouvriers non qualifiés.

Plus de la moitié des salariés occupant ces emplois ont un CAP ou plus, et un sur quatre a au moins le baccalauréat. Leur niveau moyen de diplôme reste inférieur à celui des ouvriers et employés qualifiés pour lesquels ces proportions sont respectivement de trois sur quatre et quatre sur dix. Les non-qualifiés sont plus confrontés à l'instabilité de l'emploi : en 2011, 23 % d'entre eux occupent un emploi en CDD ou sont intérimaires, apprentis, ou saisonniers, contre 13 % pour les employés et ouvriers qualifiés.

Depuis 1982, la part des emplois très qualifiés (cadres et professions intermédiaires) dans l'emploi total (y compris les non-salariés) a fortement progressé (+ 14,5 points entre 1982 et 2011), celle des qualifiés a diminué de 2,5 points et celle des non-qualifiés a reculé de 3,5 points. Ce repli est imputable à la baisse des emplois ouvriers, touchés par la réduction de l'emploi industriel : les ouvriers non qualifiés représentent 7 % de la population en 2011 (14 % en 1982). À l'opposé, la part des employés non qualifiés a suivi une trajectoire ascendante, passant de 10 % à 13,5 %. Dans les années 2000, l'emploi non qualifié a progressé principalement dans les services à domicile, sous l'effet notamment des exonérations et des déductions fiscales qui ont favorisé l'emploi dans ce secteur.

Les employés sont aux trois quarts des femmes, tandis que les emplois d'ouvriers sont plus souvent masculins. Les ouvriers non qualifiés sont plus jeunes que les ouvriers

qualifiés, à l'inverse des employés. Pour les employés comme pour les ouvriers, le recours au temps partiel est plus fréquent pour les emplois non qualifiés.

Qu'ils soient qualifiés ou non, plus de 90 % des employés travaillent dans le tertiaire. Ils se répartissent de manière similaire entre le tertiaire marchand (transports, commerce, services aux entreprises, services aux particuliers, activités immobilières et financières) et non marchand (éducation, santé, action sociale, administration). Moins de 10 % des ouvriers travaillent dans le secteur tertiaire marchand, contre plus de 40 % dans le tertiaire non marchand. Plus des deux tiers des ouvriers des secteurs de l'industrie et de la construction sont qualifiés alors que ceux de l'agriculture sont en grande majorité non qualifiés.

Le **salaire net annuel pour un équivalent temps plein** (EQTP) des salariés non qualifiés est plus faible que celui des salariés qualifiés. En 2011, le salaire **médian** s'établit à 15 630 euros par an pour les employés non qualifiés (hors salariés des particuliers-employeurs) et 16 180 euros par an pour les ouvriers non qualifiés. Viennent ensuite les employés qualifiés et les ouvriers qualifiés, avec respectivement 18 300 et 19 500 euros de salaire médian net annuel.

Depuis 2001, l'évolution du salaire net moyen des employés et ouvriers non qualifiés a été proche de celle des employés et ouvriers qualifiés (+ 0,6 % par an en euros constants). Entre 2004 et 2006, sous l'effet des hausses du Smic consécutives à la loi « Fillon » de janvier 2003, l'évolution a été plus dynamique pour les non-qualifiés. Mais sur la dernière période (2009 à 2011) les salaires des non-qualifiés augmentent légèrement moins que ceux des ouvriers et employés qualifiés (+ 0,7 % par an contre + 1 %). ■

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. Cette distinction porte sur les caractéristiques des postes (et non pas des personnes).

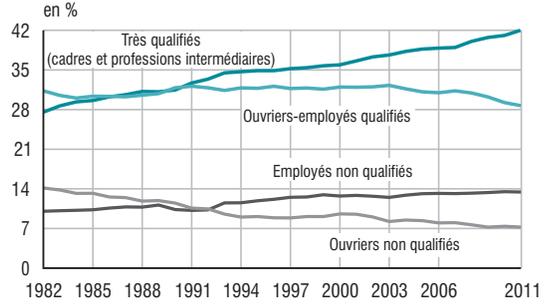
Salaire en équivalent temps plein (EQTP) : voir *annexe Glossaire*.

Médiane : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Les employés et ouvriers non qualifiés - Un niveau de vie inférieur d'un quart à la moyenne des salariés », *Insee Première* n° 1250, juillet 2009.

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.

2. Structure des emplois en 2011

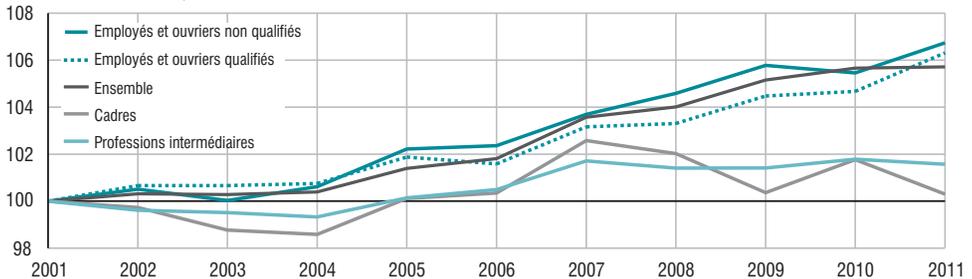
	Employés		Ouvriers		Très qualifiés	Ensemble des salariés
	Qualifiés	Non qualifiés	Qualifiés	Non qualifiés		
Part dans l'emploi total	14,9	13,5	13,8	7,3	42,0	91,4
Proportion de						
moins de 25 ans	10,5	12,7	10,0	21,8	5,2	9,4
50 ans ou plus	22,9	30,2	25,0	20,3	25,1	25,1
femmes	74,6	78,6	11,8	34,4	46,2	49,6
temps partiel	22,9	41,2	6,7	19,1	13,2	18,6
Part dans le secteur d'activité						
Agriculture	0,3	0,1	0,4	9,7	0,4	1,1
Industrie	4,9	2,5	30,1	25,9	15,7	15,0
Construction	2,5	0,1	19,5	12,7	3,8	6,2
Tertiaire marchand	45,3	45,5	7,5	7,5	35,5	32,0
Tertiaire non marchand	46,9	51,8	42,6	44,3	44,7	45,8

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 2011.

3. Évolution du salaire net moyen

en euros constants, base 100 en 2001



Champ : France métropolitaine, secteur privé et des entreprises publiques, hors secteur agricole. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les bénéficiaires de contrats aidés et les salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, DADS 2001 à 2010 définitifs (exploitation au 1/12), DADS 2011 semi-définitif (exploitation au 1/12).

4. Distribution des salaires nets annuels par catégorie socioprofessionnelle en 2011

en euros

	Ensemble	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés non qualifiés	Employés qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ouvriers qualifiés
D1	14 040	24 780	16 760	12 820	13 590	12 650	14 460
Q1	16 390	31 080	20 080	14 020	15 560	14 120	16 630
D5 (médiane)	20 550	39 730	24 430	15 630	18 300	16 180	19 500
Q3	27 970	52 600	29 730	17 720	22 120	18 960	23 050
D9	40 810	74 060	36 450	20 610	27 060	22 600	27 310
D9/D1	2,9	3,0	2,2	1,6	2,0	1,8	1,9

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : France, salariés en EQTP du secteur privé et des entreprises publiques, hors secteur agricole. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les bénéficiaires de contrats aidés et les salariés des particuliers-employeurs

Source : Insee, DADS 2011 semi-définitif (exploitation au 1/12).

3.9 Mouvements de main-d'œuvre

En 2012, les embauches dans les établissements d'au moins un salarié des secteurs concurrentiels hors agriculture représentent en moyenne 52 % de l'effectif salarié de ces établissements en France métropolitaine. Les recrutements sont nettement plus fréquents dans le tertiaire : le **taux d'entrée** s'y élève à 66 % ; il est trois fois supérieur à celui de la construction et près de quatre fois supérieur à celui de l'industrie. Les établissements les plus dynamiques en termes de recrutements sont ceux de 1 à 9 salariés (56 %). Le taux d'entrée s'élève à 50 % pour les établissements de 10 à 49 salariés et à 52 % pour ceux de 50 salariés ou plus. Le taux d'entrée en contrat à durée déterminée (CDD) se situe à 43 %, soit 8 embauches sur 10. Les établissements du tertiaire recourent plus fréquemment à de tels contrats : le taux d'entrée en CDD s'y situe à 55 % ; il est plus de quatre fois supérieur à celui de la construction et de l'industrie (autour de 12 %). Le nombre annuel d'embauches en contrat à durée indéterminée (CDI) représente en moyenne 10 % de l'effectif salarié des établissements. Là encore, ce taux est plus élevé dans le tertiaire (11 %) que dans la construction (8 %) et l'industrie (6 %), même si l'écart est moindre que pour les **entrées** en CDD.

Le **taux de sortie** des établissements de 1 salarié ou plus de France métropolitaine des secteurs concurrentiels hors agriculture s'établit à 51 %. Dans le tertiaire, il s'élève à 65 %. Il est trois fois supérieur à celui de la construction et près de quatre fois supérieur à celui de l'industrie. Les sorties sont un peu plus fréquentes dans les établissements de 1 à 9 salariés que dans ceux de plus de 10 salariés.

La fin de contrat en CDD est le premier motif de sortie (trois sorties sur quatre). Le taux de sortie pour fin de CDD est

particulièrement élevé dans le tertiaire (c'est le corollaire d'un taux d'entrée en CDD important) : 50 %, contre 9 % dans la construction et dans l'industrie. La démission est le deuxième motif de sortie : en moyenne, 58 salariés sur 1 000 ont donné leur démission au cours de l'année 2012. Les licenciements constituent le troisième motif de sortie. Quatre licenciements sur cinq sont des licenciements pour motif autre qu'économique.

Le taux d'entrée en CDD des femmes est nettement supérieur à celui des hommes (55 %, contre 32 %). En revanche, les taux de recrutement en CDI par sexe sont pratiquement identiques. C'est également le cas pour tous les motifs de sortie, à l'exception des fins de CDD.

Les mouvements de main-d'œuvre diminuent avec l'âge des salariés. Pour un effectif de 1 000 salariés de 50 ans ou plus, on compte 40 recrutements en CDI et 220 en CDD. Ces mouvements sont beaucoup plus importants pour les jeunes, qui sont en phase d'insertion professionnelle : sur 1 000 salariés de moins de 30 ans, il y a 208 entrées en CDI et 990 en CDD. Les sorties des salariés de 50 ans ou plus sont également moins fréquentes (31 %, contre 38 % pour les 30-49 ans et 110 % pour les moins de 30 ans). À tous les âges, le premier motif de sortie est la fin de CDD. Les seniors se distinguent de leurs cadets en ce qui concerne le deuxième motif de sortie : il s'agit du départ à la retraite (3 %) ; pour les plus jeunes, c'est la démission (13 %).

Les ouvriers non qualifiés et les employés ont un taux d'entrée en CDD élevé (respectivement 80 % et 68 %) et un taux d'entrée en CDI plus élevé que la moyenne. Les sorties pour fin de CDD et les démissions sont également plus fréquentes pour eux. ■

Définitions

Entrées : embauches en contrat à durée déterminée (CDD) et en contrat à durée indéterminée (CDI). Les CDD comprennent ici les contrats en alternance et les contrats aidés.

Sorties : fins de CDD, démissions, licenciements économiques et pour motif personnel ou autres motifs non détaillés ici (départs à la retraite, fins de période d'essai, ruptures conventionnelles et autres cas).

Taux d'entrée : rapporte le nombre total d'entrées sur la période au nombre de salariés en moyenne sur la période.

Taux de sortie : rapporte le nombre total de sorties au nombre de salariés en moyenne sur la période.

1. Mouvements de main-d'œuvre selon les caractéristiques des établissements en 2012

en %

	Taux d'entrée ¹			Taux de sortie ² dont :				
	Ensemble	CDD	CDI	Ensemble	fin de CDD	démission	licenciement économique	licenciement autre qu'économique
Ensemble	52,4	42,6	9,8	51,3	38,0	5,8	0,5	1,9
1 à 9 salariés	56,1	45,3	10,9	55,3	38,9	7,4	1,0	1,5
10 à 49 salariés	50,3	39,3	11,0	48,9	34,4	6,8	0,5	2,0
50 salariés ou plus	51,8	43,1	8,7	50,8	39,6	4,5	0,3	2,0
Par secteur								
Industrie	17,9	12,3	5,7	17,5	9,1	3,0	0,6	1,2
Construction	21,3	13,1	8,2	21,4	9,1	5,3	0,8	2,0
Tertiaire	66,1	54,9	11,2	64,7	49,8	6,7	0,5	2,1

1. La différence entre le taux d'entrée et le taux de sortie ne reflète qu'approximativement l'évolution de l'emploi car la prise en compte de la démographie des entreprises est très délicate, notamment pour les établissements de 1 à 9 salariés. Cette différence n'est pas commentée.

2. Le taux de sortie comprend tous les motifs de sortie y compris les motifs non détaillés dans le tableau (la rupture conventionnelle, le départ en retraite, la fin de période d'essai, l'accident, le décès et les autres cas).

Champ : France métropolitaine, établissements d'un salarié ou plus du secteur concurrentiel (hors agriculture).

Note : les entrées et sorties sont hors transferts entre établissements d'une même entreprise.

Source : Dares, DMMO-EMMO.

2. Mouvements de main-d'œuvre selon les caractéristiques des salariés en 2012

en %

	Taux d'entrée ¹			Taux de sortie ² dont :				
	Ensemble	CDD	CDI	Ensemble	fin de CDD	démission	licenciement économique	licenciement autre qu'économique
Par sexe								
Femmes	65,2	55,4	9,8	63,8	50,2	6,1	0,5	1,7
Hommes	42,1	32,3	9,9	41,3	28,2	5,6	0,5	2,0
Par âge								
Moins de 30 ans	119,7	99,0	20,8	109,5	85,6	12,9	0,4	2,4
30 à 49 ans	37,9	29,7	8,2	37,6	27,0	4,8	0,5	1,7
50 ans ou plus	26,0	22,0	4,0	31,1	20,7	2,1	0,6	1,7
Par catégorie socioprofessionnelle								
Cadres	29,6	21,0	8,7	28,9	19,7	4,0	0,4	1,0
Professions intermédiaires	35,4	29,0	6,5	35,2	27,0	3,6	0,3	0,9
Employés	81,4	68,1	13,3	79,2	61,0	8,3	0,5	2,3
Ouvriers qualifiés	33,5	24,4	9,1	33,3	19,8	5,6	0,7	2,4
Ouvriers non qualifiés	91,1	79,6	11,5	88,8	68,8	8,0	0,7	3,9

1. La différence entre le taux d'entrée et le taux de sortie ne reflète qu'approximativement l'évolution de l'emploi car la prise en compte de la démographie des entreprises est très délicate, notamment pour les établissements de 1 à 9 salariés. Cette différence n'est pas commentée.

2. Le taux de sortie comprend tous les motifs de sortie y compris les motifs non détaillés dans le tableau (la rupture conventionnelle, le départ en retraite, la fin de période d'essai, l'accident, le décès et les autres cas).

Champ : France métropolitaine, établissements d'un salarié ou plus du secteur concurrentiel (hors agriculture).

Note : les entrées et sorties sont hors transferts entre établissements d'une même entreprise.

Sources : Dares, DMMO-EMMO ; Insee, enquête Emploi.