
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, le nouveau système d'information sur les agents des services publics ou SIASP, 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 2010 contre 2011, voire 2012 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 2012, alors que les fiches thématiques s'arrêtent, le plus souvent, en 2010 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.

Au 1^{er} février 2013, date de finalisation de cet ouvrage, les estimations d'emploi définitives pour l'année 2010 ne sont pas disponibles. Une estimation quasi-définitive de l'emploi en fin d'année 2010 a été mobilisée dans la vue d'ensemble, la fiche 1.1 *Évolution générale de l'emploi et des salaires* et la fiche 1.8 *Non-salariés*, pour analyser les évolutions du marché du travail au plus proche du constat définitif. Les autres fiches et dossiers ne prennent pas en compte cette estimation quasi définitive mais sont établis sur les estimations d'emploi diffusées au 1^{er} février 2013 sur *insee.fr*.

Les sites internet *www.insee.fr*, *www.travail-emploi.gouv.fr* (Rubrique Études, Recherches, Statistiques 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
p	Résultat provisoire
€	Euro
M	Million
Md	Milliard
n.s.	Résultat non significatif
Réf.	Référence

3.1 Statuts d'emploi

En 2011, 86,5 % des emplois salariés sont en contrat à durée indéterminée (CDI). Cette part est stable depuis 2000, après une décroissance continue de 1980 à 1990 (- 7 points). Sur cette période le poids des CDD avait doublé pour atteindre 10,3 % en 2000. Celui de l'intérim avait quadruplé (2,0 % en 2000), tandis que la part des apprentis restait proche de 1,0 %. Entre 2000 et 2011, la part de l'apprentissage a sensiblement progressé (1,6 % en 2011). La part de l'intérim a également progressé jusqu'en 2006 (2,4 %) pour régresser ensuite en 2009 du fait de la crise (1,8 %), puis retrouver en 2011 son poids de 2008. Du fait de ces mouvements marqués sur l'intérim, la part des CDI a augmenté de 0,5 point entre 2008 et 2009, puis a baissé de 1 point de 2009 à 2011. Le poids des CDD dans l'emploi salarié (9,5 % en 2011) a baissé de 0,8 point entre 2000 et 2011, sous l'effet notamment de la baisse des contrats aidés.

Les femmes sont plus souvent en CDD que les hommes (11,3 % contre 7,8 %), mais deux fois moins souvent intérimaires (1,6 % contre 3,2 %) et apprenties (1,1 % contre 2,1 %). Au final, les femmes sont un peu moins souvent en CDI (86,0 % contre 86,9 %). Le nombre d'intérimaires a progressé plus rapidement pour les hommes entre 2003 et 2011 (+ 25 % contre + 14 %). Lors de la crise en 2009, la baisse de l'intérim a été plus marquée pour les hommes que pour les femmes. Le nombre d'apprentis, en forte augmentation pour les hommes comme pour les femmes de 2003 à 2007, a poursuivi sa progression chez les femmes entre 2007 et 2011 (+ 18 %) mais s'est stabilisé chez les hommes. Entre 2003 et 2011, l'augmentation du nombre de femmes en emploi et la stabilité de la part des CDI ont conduit à une augmentation du nombre de femmes en CDI de près de 10 %. Dans le même temps, la part des hommes en CDI a baissé de 2 points.

La part des CDI dans l'emploi salarié augmente avec l'âge : en 2011, seuls 48,8 % des jeunes salariés de moins de 25 ans sont en CDI contre 93,6 % chez les 50 ans ou plus. Les jeunes salariés sont 16,1 % à être apprentis, dispositif qui leur est réservé. Les

proportions d'intérimaires et de CDD baissent avec l'âge : respectivement 7,3 % et 27,8 % chez les moins de 25 ans contre 0,9 % et 5,5 % chez les 50 ans ou plus. Les salariés titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme de l'enseignement supérieur sont en CDI dans une proportion proche de l'ensemble des salariés. Ils sont moins souvent intérimaires, mais un peu plus souvent en CDD. Si l'impact du diplôme sur le statut d'emploi semble assez faible, c'est parce qu'il est masqué par un fort effet de génération et d'âge. D'une part, le niveau moyen de diplôme des actifs décroît pour les générations plus anciennes. D'autre part, pour les moins de 25 ans, seuls les moins diplômés sont majoritairement présents sur le marché du travail, alors que les plus diplômés sont souvent encore en études initiales. En outre, lorsqu'ils sont actifs, ils ont moins d'ancienneté que les autres salariés du même âge. À âge et ancienneté sur le marché du travail donnés, plus le diplôme est élevé, plus la proportion d'emplois salariés en CDI est grande, avec des écarts importants. Ainsi, de 1 à 4 ans après la fin des études environ, un jeune salarié ayant au plus le brevet des collèges sur deux est en contrat temporaire (CDD, intérim), soit deux fois plus que ceux titulaires d'un diplôme du supérieur. Les salariés de nationalité étrangère sont plus fréquemment en intérim ou en CDD ; la part des CDI dans l'emploi des salariés étrangers n'est que de 81,9 % en 2011.

L'agriculture emploie traditionnellement beaucoup de CDD et d'apprentis. L'industrie et la construction emploient relativement peu de CDD, mais beaucoup plus d'intérimaires que l'agriculture et le tertiaire. La construction se distingue par un nombre élevé d'apprentis. Le tertiaire emploie relativement peu d'intérimaires et d'apprentis mais les CDD y sont plus fréquents que dans la construction et l'industrie. La part des titulaires ou des contractuels en CDI parmi les salariés du secteur public, 85,9 % en 2011, est assez proche de celle des grands secteurs du privé, à l'exception de l'agriculture. ■

1. Répartition des salariés en emploi en 2011 selon leur statut

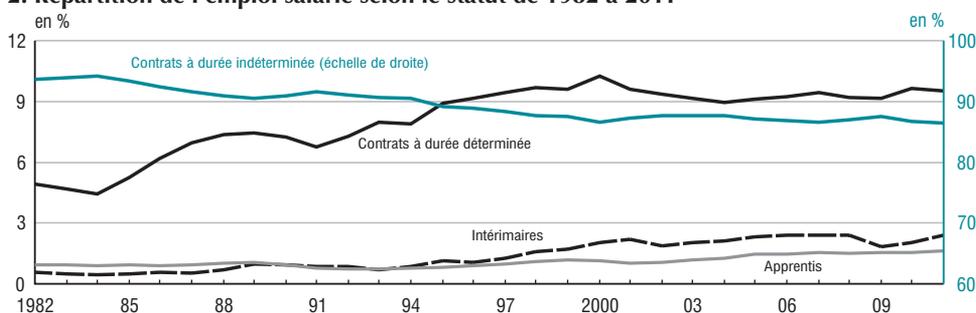
	Interimaires	Apprentis	CDD	CDI	Ensemble
Ensemble	2,4	1,6	9,5	86,5	100,0
Femmes	1,6	1,1	11,3	86,0	100,0
Moins de 25 ans	7,3	16,1	27,8	48,8	100,0
50 ans ou plus	0,9	///	5,5	93,6	100,0
Niveaux bac ou plus	1,8	1,2	10,0	87,0	100,0
Étrangers	4,6	0,4	13,1	81,9	100,0

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 2011.

2. Répartition de l'emploi salarié selon le statut de 1982 à 2011

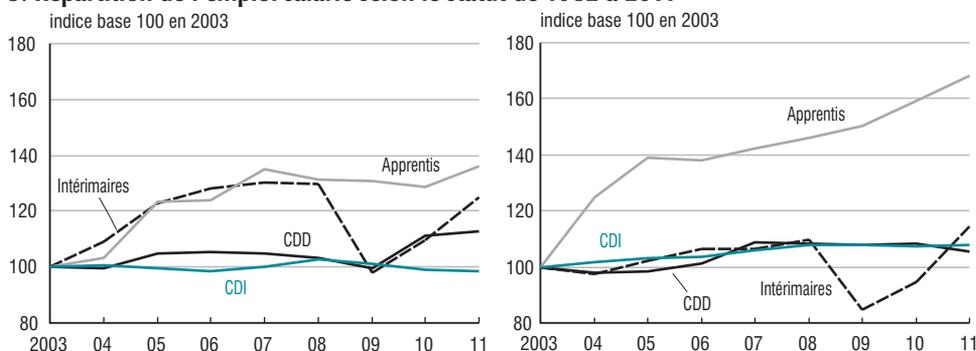


Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi.

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 1982-2011.

3. Répartition de l'emploi salarié selon le statut de 1982 à 2011



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 1982-2011.

4. Structure de l'emploi salarié par secteur en 2011

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 utilisateur.

Source : Insee, enquête Emploi 2011.

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

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 avoir augmenté deux années de suite du fait de la crise, les entrées en contrats aidés ont diminué en 2011, suite à une baisse des moyens affectés à ces emplois. Les entrées ont ainsi reculé dans le secteur non marchand : 356 000 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 - 6 % par rapport à 2010, mais environ autant qu'en 2009. Dans le secteur marchand, en 2011, les entrées en contrat unique d'insertion marchand (CUI-CIE) qui représentent l'ensemble des entrées en contrats aidés hors alternance ont diminué de moitié : 53 000 entrées après 113 000 en 2010. Le CUI-CIE a remplacé le contrat initiative emploi (CIE) et le contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA). Après s'être stabilisés en 2010, les contrats en alternance (**apprentissage** et **contrats de professionnalisation**) sont repartis à la hausse avec 459 000 nouveaux contrats (+ 7 % par rapport à 2010). Les entrées en emplois aidés dans les autres dispositifs du secteur marchand (hors contrats aidés et en alternance) ont diminué en 2011 (- 8 %).

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 2011, 33 % des salariés recrutés en CUI-CIE contre 28 % dans le secteur non marchand. La part des seniors est aussi plus élevée dans le secteur marchand : 27 % en CUI-CIE et 17 % en CUI-CAE. Six mois après la fin du versement de l'aide de l'État en 2010, 70 % des sortants d'un contrat aidé du secteur marchand étaient en emploi contre 39 % 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 (69 %). 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. 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			
	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011
Emplois aidés dans le secteur marchand³	730	771	801	751	1 035	1 008	1 005	1 002
dont : contrats aidés hors alternance	62	117	113	53	125	96	64	44
contrats en alternance	468	425	428	459	603	572	572	608
Emplois aidés dans le secteur non marchand⁴	276	359	377	356	184	241	254	204
dont : contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE)	169	260	0	0	102	172	8	0
contrats d'avenir (CAV)	106	98	0	0	78	68	5	0
contrats uniques d'insertion non marchands (CUI-CAE)	///	///	377	356	///	///	241	204
Ensemble	1 007	1 130	1 178	1 107	1 219	1 249	1 259	1 207

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 et CEC).

Champ : France métropolitaine.

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

2. Caractéristiques des nouveaux bénéficiaires de contrats aidés en 2011

en %

	Secteur marchand (CUI-CIE)	Secteur non marchand (CUI-CAE)
Sexe		
Homme	57,8	38,6
Femme	42,2	61,4
Âge		
Moins de 26 ans	32,8	28,2
De 26 à 49 ans	40,7	54,7
50 ans ou plus	26,5	17,1
Niveau de formation		
Inférieur au CAP (V bis et VI)	14,0	24,7
Niveau CAP-BEP (V)	48,5	43,8
Niveau Bac	21,7	19,8
Supérieur au Bac	15,8	11,7
Ancienneté d'inscription à Pôle emploi		
Un an ou plus	54,5	58,9
Moins d'un an	37,8	33,4
Non inscrits	7,7	7,7
Part d'allocataires de minima sociaux (RSA, RSA majoré, ASS, AAH, ATA)	21,3	38,5
dont : RSA	13,6	30,0

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 2011

	Part des CDD (%)	Part des CDI (%)	Durée moyenne du contrat ¹ (mois)	Temps de travail hebdomadaire (heures)
CUI-CIE	31,5	68,5	9,0	32,2
CUI-CAE	99,0	1,0	7,1	23,6

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 2011

	Secteur non marchand (CUI-CAE)
Commune	15,3
Autre collectivité territoriale ¹	4,2
Association, fondation	51,3
Établissement public d'enseignement	14,3
Établissement sanitaire public	7,6
Autre établissement public	6,6
Autre personne morale	0,7
Ensemble	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 2011

en %

Secteur marchand (CUI-CIE)			
Secteur d'activité de l'employeur		Taille de l'établissement employeur	
Agriculture	2,4	Moins de 10 salariés	58,9
Industrie	13,8	De 10 à 19 salariés	12,7
Construction	13,2	De 20 à 49 salariés	14,6
Tertiaire	70,6	50 salariés ou plus	13,8

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 2010, la **durée annuelle du travail** de l'ensemble des salariés a décliné de 26 %. 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 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. La période jusqu'au premier choc pétrolier 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 se réduit 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 13 % à 18 %, contribuant à la baisse de la durée annuelle du travail. De 1998 à 2002, elle est due à la réduction du temps de travail et au passage de la durée hebdomadaire légale à 35 heures (lois Aubry de 1998 et 2000).

En 2010, la **durée annuelle effective du travail** déclarée par les salariés à temps complet retrouve son niveau de 2008 (1 700 heures), après avoir baissé en 2009 (à 1 660 heures). Elle est supérieure à l'équivalent annuel de la durée légale hebdomadaire de 35 heures (1 607 heures). Les cadres à temps complet déclarent les durées les

plus longues, tant annuelles (1 920 heures) qu'hebdomadaires (44,8 heures) ou quotidiennes (8,9 heures). Les professions intermédiaires, employés et ouvriers affichent des durées annuelles proches.

Les femmes à temps complet travaillent en moyenne 1 630 heures par an contre 1 750 pour les hommes, et leur temps de travail dépend de leur situation familiale. En 2010, les femmes vivant seules et salariées à temps complet travaillent 70 heures de plus que celles vivant en couple avec des enfants.

En 2010, 18,6 % des salariés sont employés à temps partiel : 6,6 % des hommes et 30,9 % des femmes. Le temps partiel est plus largement diffusé dans le secteur tertiaire que dans l'agriculture, l'industrie et la construction. Au sein du secteur tertiaire, 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 qui affichent les plus fortes proportions de salariés à temps partiel.

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 travaille 18 heures ou moins et un autre quart, 30 heures ou plus. Les hommes à temps partiel ont des durées hebdomadaires moyennes plus faibles que les femmes et se déclarent en plus forte proportion en **sous-emploi** (36,6 % contre 28,4 %). 17,4 % des salariés à temps partiel occupent d'ailleurs plusieurs emplois. ■

Définitions

Durée annuelle du travail : voir *annexe Glossaire*.

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

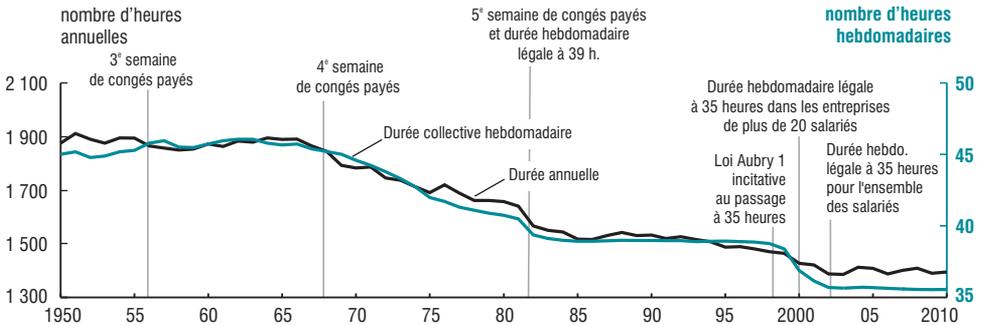
Durée annuelle effective du travail : voir *annexe Glossaire*.

Sous-emploi : voir *annexe Glossaire*.

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 2010



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).

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 2010

	Ensemble	Femmes	Hommes	Cadres	Profession intermédiaires	Employés	Ouvriers
Durée du travail à temps complet¹							
Nombre d'heures travaillées par an	1 700	1 630	1 750	1 920	1 660	1 650	1 650
Nombre de jours travaillés dans l'année	215	210	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	39,6	38,7	40,2	44,8	38,9	38,5	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	23,4	22,1	25,4	24,8	22,7	20,9
Médiane	24,0	25,0	21,0	27,0	27,0	24,0	20,0
1 ^{er} quartile	18,0	18,0	17,3	17,5	20,0	18,0	17,0
3 ^e quartile	30,0	30,0	28,0	32,0	30,0	30,0	27,0
Proportion de salariés à temps partiel en sous-emploi (en %)	29,9	28,4	36,6	16,8	20,9	32,9	40,6

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 2010.

3. Salariés à temps partiel selon le genre et le secteur d'activité en 2010

	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 de femmes parmi les salariés à temps partiel
Agriculture, sylviculture, pêche	17,0	31,8	10,0	1,0	60,5
Industrie	6,1	16,5	2,2	5,4	73,6
Industrie manufacturière	6,2	16,5	2,1	4,8	76,0
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	5,9	16,7	3,4	0,6	53,3
Construction	4,8	29,7	1,8	1,6	67,2
Tertiaire	21,5	31,8	7,8	92,0	84,6
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	17,0	29,7	4,6	12,1	86,5
Transports et entreposage	10,1	23,9	4,5	3,1	68,1
Hébergement et restauration	27,6	38,8	16,1	4,8	71,1
Information et communication	8,5	16,4	4,5	1,4	65,2
Activités immobilières, financières et d'assurance	12,3	18,0	4,2	3,3	85,9
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	18,6	30,3	8,3	10,0	76,4
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	23,2	30,2	8,3	41,1	88,7
Autres activités de services	46,8	56,7	22,2	16,2	86,4
Ensemble	18,6	30,9	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 2010.

3.4 Revenu salarial

Le **revenu salarial** moyen pour l'ensemble des salariés des secteurs public et privé s'élève, en 2010, à 19 490 euros. Celui des femmes est inférieur de 24 % à celui des hommes. Le revenu salarial moyen des temps partiels est inférieur de 57 % à celui des temps complets. Il augmente fortement avec l'âge : le revenu salarial moyen des moins de 25 ans est inférieur de 70 % à celui des 40-49 ans. D'une part, l'expérience professionnelle moindre des jeunes entraîne une minoration de 50 % de leurs **salaires journaliers** moyens. D'autre part, la phase d'insertion sur le marché du travail, démarrante souvent en cours d'année, avec des situations plus chaotiques, se traduit par un nombre moyen de jours travaillés plus faible de 41 %. Un cadre a un revenu salarial annuel moyen de 39 310 euros, soit presque trois fois plus qu'un ouvrier ou un 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 la fonction publique d'État et, pour le secteur 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 et pour le secteur privé, dans les services aux particuliers 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 2010, le revenu salarial de l'ensemble des salariés du public et du privé augmente en moyenne de 1,2 % par an en euros constants. Cette évolution résulte de la hausse combinée du salaire journalier (+ 0,9 %) et du nombre de jours rémunérés sur l'année (+ 0,3 %). Ce revenu salarial annuel moyen augmente plus rapidement dans le privé (+ 1,5 %) et les collectivités territoriales (+ 1,4 %) que pour les salariés de la fonction publique d'État (+ 1,1 %) ; il baisse pour les salariés de la fonction publique hospitalière (- 0,8 %). Dans le secteur privé, les évolutions du revenu salarial sont le plus souvent assez proches dans les divers secteurs, comprises entre 1,4 % et 1,8 % ; elles sont cependant plus dynamiques pour les activités de services (+ 1,8 %).

La dispersion du revenu salarial, mesurée par le **rapport** entre les 9^e et 1^{er} **déciles** (D9/D1), est égale à 14,7 en 2010. 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.

Les écarts sont plus importants dans le bas de la distribution : le rapport entre la **médiane** (D5) 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 principalement dans le bas de la distribution, avec des rapports D5/D1 de 6,7 et 8,1 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).

Salaires journaliers : voir *annexe Glossaire*.

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

Pour en savoir plus

- « En progression depuis 1995, le revenu salarial ralentit depuis 2007, plus fortement pour les hommes, les jeunes et les seniors », in *France, portrait social*, coll. « Insee Références », édition 2012.
- « Trajectoires de revenu salarial en France 1993-2005 », in *Les salaires en France*, coll. « Insee Références », édition 2008.

1. Revenu salarial annuel moyen en 2010 et évolution moyenne sur la période 2005-2010

	Niveau en 2010			Évolution annuelle moyenne 2005-2010 ² (%)		
	Revenu salarial	Salaire journalier	Nombre moyen de jours rémunérés	Revenu salarial	Salaire journalier	Nombre moyen de jours rémunérés
	(euros courants)	(euros courants)	(jours)	(euros constants)	(euros constants)	(jours)
Ensemble	19 490	64	304	1,2	0,9	0,3
Sexe						
Hommes	22 010	72	306	0,8	0,7	0,2
Femmes	16 710	55	302	1,6	1,2	0,4
Âge						
Moins de 25 ans	6 910	35	196	0,8	0,5	0,2
De 25 à 39 ans	18 240	59	311	1,0	0,8	0,2
De 40 à 49 ans	23 250	70	331	1,0	0,9	0,1
De 50 à 54 ans	24 760	73	337	0,8	0,7	0,2
55 ans ou plus	24 400	77	315	0,7	0,4	0,2
Catégorie socioprofessionnelle						
Cadres ¹	39 310	118	332	0,6	0,6	0,0
Professions intermédiaires	22 030	67	327	0,9	0,6	0,3
Employés	13 230	46	288	1,9	1,3	0,6
Ouvriers	14 380	49	292	1,5	1,5	0,0
Condition d'emploi						
Temps complet	23 170	72	320	0,8	0,5	0,3
Temps non complet	9 960	38	263	1,7	1,6	0,0
Secteur						
Secteur privé dont :	19 060	64	299	1,5	1,1	0,3
<i>industrie</i>	23 820	72	332	1,5	1,2	0,3
<i>construction</i>	19 540	62	317	1,4	1,1	0,2
<i>commerce</i>	17 510	58	301	1,4	1,0	0,4
<i>transports</i>	21 390	66	326	1,5	1,1	0,4
<i>services aux entreprises</i>	15 940	62	258	1,8	1,4	0,4
<i>services aux particuliers</i>	11 810	46	260	1,8	1,2	0,6
<i>services mixtes</i>	29 710	93	320	1,8	1,4	0,4
<i>éducation, santé, action sociale</i>	15 660	51	306	0,8	0,7	0,1
Fonction publique d'État	25 130	76	330	1,1	1,1	0,0
Fonction publique territoriale	17 210	53	323	1,4	0,9	0,5
Fonction publique hospitalière	21 760	66	328	-0,8	-1,2	0,5

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

2. Le calcul du taux de croissance sur la période 2005-2010 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'entreprise salariés, hors salariés agricoles et apprentis-stagiaires.

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

2. Distribution du revenu salarial annuel en 2010

en euros courants

	Ensemble	Femmes	Hommes	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	2 360	1 970	2 840	10 840	6 310	1 450	1 910
Q1	9 370	7 930	11 460	24 420	16 130	6 010	7 410
Médiane	17 510	15 910	19 060	33 650	22 400	14 060	15 580
Q3	24 590	22 270	26 820	46 350	27 870	18 640	20 000
D9	34 600	30 070	39 110	66 600	33 660	22 980	24 190
D9/D1	14,7	15,3	13,8	6,1	5,3	15,9	12,6
D9/Médiane	2,0	1,9	2,1	2,0	1,5	1,6	1,6
Médiane/D1	7,4	8,1	6,7	3,1	3,5	9,7	8,1

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

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

Source : Insee, DADS, SIASP 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 comparant les salaires moyens des personnes ayant travaillé au moins une heure chacune des deux années. On s'intéresse ici aux évolutions du **salaire annuel en équivalent-temps plein** . Ces évolutions sont quasiment identiques à celles des salaires horaires. Les salaires moyens en 2005 et 2010 sont calculés sur des populations différentes du fait des entrées et sorties du marché du travail : l'évolution des salaires moyens reflète donc 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 années 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, 76 % travaillent dans le secteur privé les deux années, 19 % dans la fonction publique et 5 % passent d'un secteur à l'autre. Pour caractériser les personnes, on considère ici leur situation de l'année de début (2005).

La moitié des salariés présents en 2005 et 2010 dans le secteur privé ont eu, en moyenne, une augmentation annuelle de salaire en EQTP en euros constants d'au moins 1,9 %. Les hommes ont connu des hausses de salaires un peu plus importantes que les femmes (2,0 % contre 1,8 %). Dans la fonction publique, l'évolution **médiane** est également de 1,9 % ; elle est très légèrement inférieure pour les femmes (1,8 % contre 1,9 % pour les hommes).

Le taux de croissance des salaires entre 2005 et 2010 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 3,3 % et 3,1 %. L'augmentation médiane est de 2,4 % pour les 25-39 ans dans le secteur privé comme dans le secteur public. Pour les plus de 55 ans, elle est de 1,5 % dans le secteur privé et 1,3 % dans le secteur 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 du secteur privé pour qui elles sont un peu 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 2010 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 premier quart des salariés voit son salaire horaire pratiquement stagner (+ 0,1 %) en moyenne annuelle en euros constants (Q1). À l'opposé, un quatrième quart des salariés connaît une progression salariale d'au moins 4,3 % 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, particulièrement marquées pour 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 complet qui ne couvrent pas toute l'année sont annualisés 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.

Médiane : la médiane partage la population en deux sous-populations égales.

Pour en savoir plus

- « Secteur privé et entreprises publiques - En 2010, les salaires ralentissent en euros constants », *Insee Première*, n° 1403, juin 2012.
- « Les salaires des agents de l'État en 2010 », *Insee Première*, à paraître.

1. Médiane des évolutions moyennes annuelles du salaire net en équivalent-temps plein pour les salariés en 2005 et 2010

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 2010									
Ensemble	1,9	1,8	2,0	1,9	1,8	2,0	1,9	1,8	1,9
Cadres ¹	2,0	2,1	2,0	2,0	1,9	2,0	2,2	2,3	2,0
Professions intermédiaires	1,9	1,8	2,0	1,9	1,8	2,0	1,9	1,9	1,9
Employés	1,9	1,8	2,1	1,9	1,8	2,2	1,7	1,6	1,8
Ouvriers	1,8	1,5	1,9	1,8	1,5	1,9	1,9	1,7	1,9
Moins de 25 ans	3,3	2,8	3,6	3,3	2,7	3,6	3,1	2,9	3,5
De 25 à 39 ans	2,4	2,2	2,5	2,4	2,2	2,5	2,4	2,3	2,6
De 40 à 49 ans	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,5	1,5	1,6
De 50 à 54 ans	1,1	1,2	1,1	1,0	1,1	1,0	1,3	1,4	1,3
55 ans ou plus	1,4	1,6	1,1	1,5	1,9	1,2	1,3	1,4	0,9
Salariés à temps complet tout au long des deux années									
Ensemble	1,8	1,7	1,9	1,9	1,8	1,9	1,8	1,7	1,9
Cadres ¹	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1
Professions intermédiaires	1,8	1,8	1,9	1,9	1,8	1,9	1,8	1,7	1,9
Employés	1,7	1,6	1,8	1,8	1,8	1,9	1,6	1,5	1,8
Ouvriers	1,8	1,5	1,8	1,8	1,5	1,8	1,9	1,6	1,9
Moins de 25 ans	3,6	3,0	3,9	3,7	3,2	3,9	2,9	2,6	3,3
De 25 à 39 ans	2,4	2,3	2,5	2,5	2,4	2,5	2,3	2,1	2,6
De 40 à 49 ans	1,5	1,5	1,4	1,4	1,4	1,4	1,5	1,5	1,6
De 50 à 54 ans	1,1	1,2	1,0	1,0	1,1	1,0	1,3	1,3	1,3
55 ans ou plus	1,2	1,4	1,0	1,3	1,5	1,1	1,2	1,3	0,9

1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.

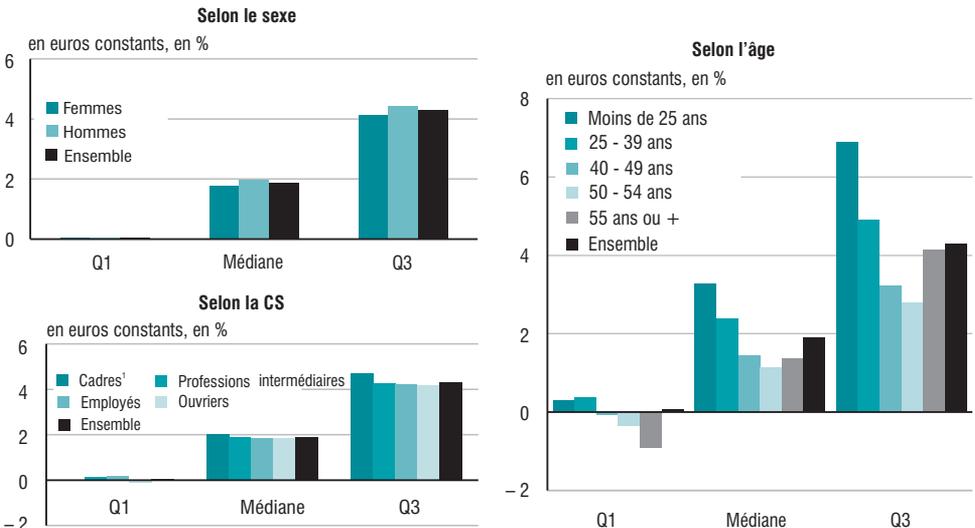
Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés agricoles et apprentis-stagiaires en 2005 et 2010.

Lecture : dans la population des femmes cadres dans le secteur privé en 2005 et qui travaillent encore dans le secteur privé en 2010, la médiane de l'évolution annuelle moyenne du salaire en équivalent-temps plein et en euros constants entre 2005 et 2010 se monte à 1,9 %.

Note : dans l'édition précédente de cet ouvrage, du fait d'une rupture de la PCS dans les DADS, les caractéristiques individuelles de l'année de fin étaient prises en compte. Dans cette édition, les salariés présents en 2005 et 2010 sont caractérisés par leur âge et leur CS en 2005.

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 2005 et 2010



1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés agricoles et apprentis-stagiaires en 2005 et 2010.

Lecture : la moitié des salariés de moins de 25 ans en 2005 ont connu une progression moyenne de leur salaire par an entre 2005 et 2010 en équivalent-temps plein d'au moins 3,3 %.

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

3.6 Conditions de travail

En 2011, la **durée hebdomadaire** moyenne du travail des salariés à temps complet a été de 39,5 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, ni du week-end), certains salariés sont concernés par des horaires atypiques. C'est le travail du samedi qui concerne le plus de salariés, suivi du travail du soir et de celui du dimanche. Le travail à domicile et travail du dimanche ont fortement augmenté en vingt ans, alors que les horaires alternés baissent entre 2003 et 2011, en lien avec la baisse de l'emploi industriel.

En 2011, les cadres, et notamment les enseignants, déclarent beaucoup plus souvent que les autres travailler chez eux (43 % contre 16 %) ou le soir (49 % contre 33 %). Ils sont également un peu plus nombreux à avoir des horaires variables d'une semaine à l'autre. Les employés connaissent en forte proportion le travail du samedi (53 %) et à un degré moindre celui du dimanche (33 %). Au sein de cette catégorie, 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 beaucoup plus concernés par le travail de nuit (20 %) et les

horaires alternés. 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 % contre 22 %) et moins concernés par les autres formes d'horaire atypique.

En 2010, les salariés affiliés au régime général de la sécurité sociale ont subi en moyenne 22,5 **accidents du travail** avec arrêt pour un million d'heures de travail. Cependant, cette moyenne cache de fortes disparités entre les différentes catégories de salariés. Le taux de fréquence s'élève à 43,5 pour les ouvriers, contre seulement 2,8 pour les cadres et 7,5 pour les professions intermédiaires. Avec 19,5 accidents du travail avec arrêt pour un million d'heures de travail, les employés occupent une position intermédiaire. À durée d'exposition égale, les jeunes sont plus touchés que leurs aînés et les hommes plus que les femmes. Les jeunes hommes, notamment, ont un niveau de sinistralité particulièrement élevé. 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.

Plus de 50 000 **maladies professionnelles** ont été reconnues en 2010, dont 85 % de troubles musculo-squelettiques (TMS). Les maladies professionnelles affectent particulièrement les ouvriers, mais les employés sont aussi concernés. Avec 25 166 cas reconnus contre 24 875, les femmes sont un peu plus touchées par les maladies professionnelles que les hommes. 80 % des maladies professionnelles reconnues concernent des personnes de plus de 40 ans. ■

Définitions

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

Durée collective : Voir *annexe Glossaire*.

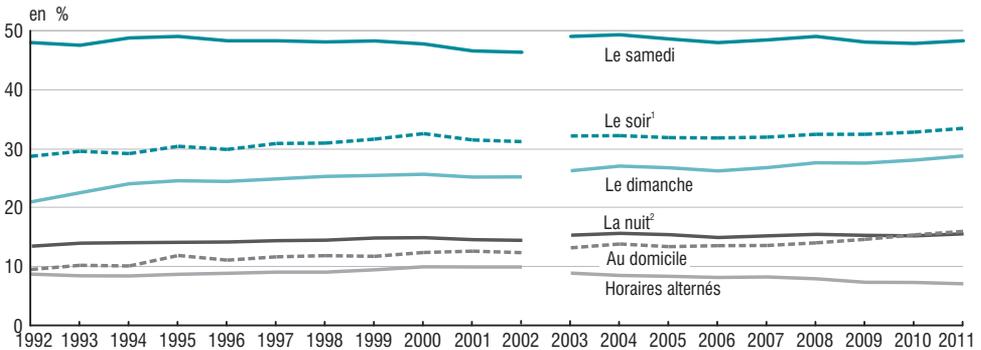
Accident du travail : accident provoqué par le fait ou à l'occasion du travail par un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines. Sont comptabilisés ici uniquement les accidents du travail déclarés et reconnus par la Cnam-TS, et ayant entraîné au moins un jour d'arrêt de travail.

Maladie professionnelle : 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 Analyses* 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 2011, 16 % 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 2011.

2. Horaires atypiques habituels et occasionnels des salariés en 2011 par CS et durée du travail

Catégorie socioprofessionnelle	Travail habituel ou occasionnel...					Horaires de travail irréguliers	
	en %					Alternés : 2x8, 3x8, équipes, etc.	Variables d'une semaine à l'autre
	à domicile	le soir ¹	la nuit ²	le samedi	le dimanche		
Cadres et professions intellectuelles supérieures	43	49	14	48	32	1	26
Professions intermédiaires	19	36	15	47	30	5	23
Employés	9	26	13	53	33	6	26
Ouvriers	2	29	20	43	19	15	17
Durée du travail							
Temps complet	16	36	17	49	29	8	22
Temps partiel	14	24	7	45	26	3	27
Ensemble	16	33	16	48	29	7	23

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.

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.

Source : Insee, enquête Emploi 2011.

3. Taux de fréquence des accidents du travail et nombre de maladies professionnelles en 2010

Catégorie socioprofessionnelle	Accidents du travail (nombre par million d'heures de travail)			Maladies professionnelles (nombre)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Cadres et chefs d'entreprise	2,4	3,5	2,8	247	230	477
Professions intermédiaires	7,2	7,8	7,5	432	828	1 260
Employés	24,5	17,3	19,5	1 233	10 540	11 773
Ouvriers	44,0	41,0	43,5	22 526	13 180	35 706
Âge						
De 15 à 19 ans	57,1	27,2	47,0	39	44	83
De 20 à 29 ans	35,2	19,4	28,4	1 023	1 035	2 058
De 30 à 39 ans	26,4	15,4	22,0	3 375	3 531	6 906
De 40 à 49 ans	23,4	16,4	20,6	6 709	8 981	15 690
De 50 à 59 ans	19,5	16,3	18,2	9 406	10 910	20 316
60 ans ou plus	13,7	12,8	13,3	4 323	665	4 988
Ensemble	26,5	16,9	22,5	24 875	25 166	50 041

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

Lecture : en 2010, pour un million d'heures de travail salariées, les femmes ouvrières totalisent en moyenne 41 accidents du travail reconnus par le régime général. Cette même année, les femmes ouvrières affiliées au régime général se sont vu reconnaître 13 180 maladies professionnelles.

Sources : CNAV-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 dans les années 2000. La progression résulte de mesures d'allègement de charges sociales visant à le favoriser, mais aussi d'une plus forte participation des femmes sur le marché du travail. En 2010, 18,6 % des salariés sont à temps partiel. Cette population est très majoritairement féminine : huit salariés à temps partiel sur dix sont des femmes alors qu'elles représentent un salarié sur deux. Chez les femmes, l'emploi à temps partiel est très fortement développé : en 2010, 30,9 % des femmes sont à temps partiel contre 6,6 % des hommes. Le travail à temps partiel masculin a augmenté de 0,8 point entre 2008 et 2010, avec la crise. Les seniors sont surreprésentés dans l'emploi salarié à temps partiel : ils occupent 27,9 % des emplois salariés à temps partiel alors qu'ils représentent 24,3 % de l'emploi salarié.

Parmi les salariés à temps partiel, trois sur dix travaillent pendant une durée proche du mi-temps, et un sur six travaille en moyenne moins de 15 heures par semaine. Dans cette population, les jeunes de moins de 25 ans sont surreprésentés : ils représentent 17 % des personnes travaillant moins de 15 heures, contre 12 % de l'ensemble des salariés à temps partiel. Dans une moindre mesure, les ouvriers sont eux aussi surreprésentés, avec 18 % des temps partiels les plus courts contre 14 % des temps partiels des salariés.

Une partie des personnes salariées à temps partiel subit cette situation : elles souhaitent travailler plus et sont disponibles pour le faire. En 2010, elles sont 1,4 million dans cette situation de sous-emploi, soit 6,1 % des salariés, contre 5,0 % en 2008. Les femmes sont plus touchées par le **sous-emploi** que les hommes : 9,0 % des salariées sont en

sous-emploi contre 3,2 % pour les hommes. En 2010, 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 13,9 euros, contre 11,5 euros pour un travail à temps partiel, soit 17 % de moins. Cet écart est même de 20 % quand on intègre les salariés des particuliers-employeurs. Cette différence s'explique en partie par le poids plus important des employés parmi les personnes à temps partiel. C'est tout particulièrement le cas des salariés des particuliers-employeurs. Au total, les salariés des particuliers-employeurs travaillant à temps partiel ont des salaires horaires moins élevés que les autres salariés : pour une personne à temps partiel, il est en moyenne de 7,9 euros.

Dans le secteur privé (hors salariés des particuliers-employeurs), au sein des catégories socioprofessionnelles (CS), des écarts de salaire net horaire existent également, mais ils sont moins forts (entre 6 % et 11 % de moins pour les personnes à temps partiel). Au cours de la période 2005-2010, la hausse du salaire net horaire moyen en euros constants est identique pour les salariés à temps complet et ceux à temps partiel : le salaire moyen a augmenté de 0,8 % par an en moyenne.

En 2010, le **salaire annualisé** est de 25 690 euros pour les salariés à temps complet (hors salariés des particuliers-employeurs) et de 12 600 euros pour les salariés à temps partiel. Il a augmenté pour ces derniers depuis 2005 de + 1,4 % en moyenne annuelle et en euros constants contre + 0,8 % pour les temps complets. Il s'établit à 8 590 euros quand on intègre aux salariés à temps partiel les salariés des particuliers-employeurs. ■

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.

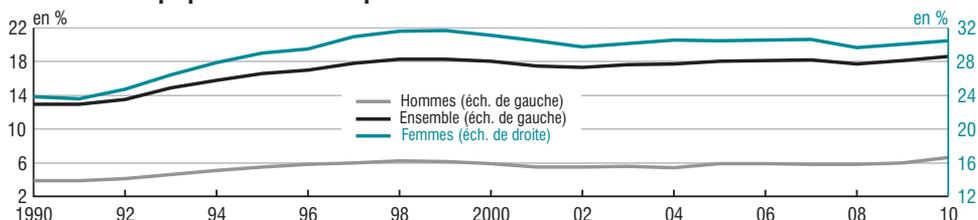
Salaire net : voir *annexe Glossaire*.

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 2011 », *Insee Première* n° 1415, septembre 2012.
- « En 2010, les salaires ralentissent en euros constants », *Insee Première* n° 1403, juin 2012.

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 et en sous-emploi en 2010

	Ensemble des temps partiels	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)	4 239	695	1249	1 056	1 214	1 381
Femmes (en milliers)	3 478	547	988	891	1 041	1 014
Hommes (en milliers)	761	149	261	165	173	366
Part (en %)						
Part des femmes	82,1	78,6	79,1	84,4	85,7	73,5
Part des moins de 25 ans	11,6	17,1	13,1	10,4	7,1	16,7
Part des 50 ans et plus	27,9	39,8	30,1	23,1	23,4	21,1
Part des cadres	8,8	9,9	6,4	6,4	13,1	5,3
Part des professions intermédiaires	21,5	15,4	18,8	20,9	27,1	15,0
Part des employés	55,5	56,9	56,7	59,4	50,7	57,0
Part des ouvriers	14,2	17,8	18,2	13,3	9,1	22,7
Part dans la population active salariée féminine	30,9	4,9	8,8	7,9	9,2	9,0
Part dans la population active salariée masculine	6,6	1,3	2,3	1,4	1,5	3,2

1. Cette durée est la durée habituellement travaillée, c'est-à-dire la durée de travail sur une semaine « normale » hors congés, RTT, etc. Elle 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 ayant un emploi salarié y compris salariés des particuliers-employeurs.

Lecture : les femmes représentent 82,1 % des salariés à temps partiel ; 30,9 % des salariées le sont à temps partiel.

Source : Insee, enquête Emploi 2010.

3. Salaires nets horaires et annualisés selon le temps de travail et la CS en 2005 et 2010

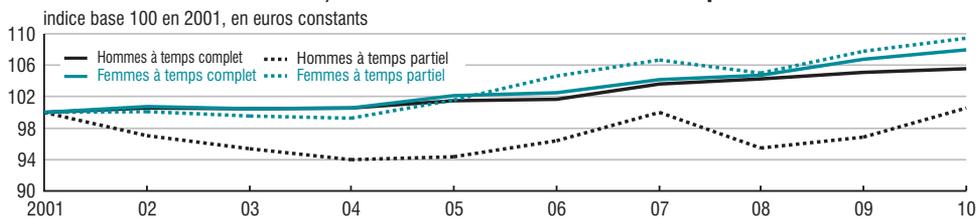
	Ouvriers		Employés		Professions intermédiaires		Cadres ¹		Ensemble	
	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel
	Salaires horaires nets									
Année 2005 (en euros courants)	9,2	8,4	8,8	8,0	12,5	12,0	24,1	21,4	12,4	10,3
Année 2010 (en euros courants)	10,3	9,3	10,1	9,0	14,0	13,2	25,7	22,8	13,9	11,5
Évolution annuelle 2005-2010 (en % et euros constants)	0,6	0,1	0,4	0,4	0,2	0,0	0,3	0,7	0,8	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 2010 (en euros courants)	19 060	9 120	18 570	10 290	25 910	14 740	48 270	24 590	25 690	12 600
Évolution annuelle 2005-2010 (en % et euros constants)	0,6	0,5	0,5	0,9	0,3	0,8	0,3	1,2	0,8	1,4

1. Y compris chefs d'entreprise salariés. Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé et des entreprises publiques hors 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 2005-2010 prend en compte la refonte du processus de codification de la profession et catégorie socioprofessionnelle du salarié dans les DADS 2010.

Source : Insee, DADS 2005 et 2010 définitifs (exploitation au 1/12).

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



Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé et des entreprises publiques hors salariés des particuliers-employeurs.

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

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

3.8 Emplois non qualifiés

En 2010, les **emplois** non qualifiés, d'ouvrier ou d'employé, représentent un emploi sur cinq. Ici le terme « non qualifiés » s'applique aux emplois et non aux salariés. Pour les employés, il s'agit 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 ; au sein des ouvriers, on trouve les diverses catégories d'ouvriers non qualifiés.

Plus de la moitié des salariés occupant ces emplois ont un CAP ou plus, et un sur cinq a au moins le baccalauréat. Toutefois, leur niveau moyen de diplôme reste inférieur à celui des ouvriers et employés qualifiés. En outre, les non-qualifiés sont plus confrontés à l'instabilité de l'emploi : en 2010, 22 % d'entre eux occupent un emploi sous CDD ou sont intérimaires ou apprentis, contre 13 % pour les employés et ouvriers qualifiés.

Depuis 1982, la part des emplois très qualifiés (cadres et professions intermédiaires) a fortement progressé (+ 14 points entre 1982 et 2010), celle des qualifiés a diminué de 2 points et celle des non-qualifiés a reculé de 3 points. Ce repli est imputable à la baisse des emplois ouvriers, touchés par la réduction de l'emploi industriel : les ouvriers non qualifiés représentaient 14 % de la population en emploi en 1982 et ne sont plus que 7 % en 2010. À l'opposé, la part des employés non qualifiés a suivi une trajectoire ascendante, passant de 10 % à 14 % sur cette période. Au cours des dernières années, l'emploi non qualifié a progressé principalement dans les services à domicile, sous l'effet notamment des incitations fiscales qui ont favorisé l'emploi dans ce secteur.

Les employés, qualifiés ou non qualifiés, sont en grande majorité des femmes, tandis que les emplois d'ouvriers sont plus souvent masculins. 32 % des ouvriers non qualifiés sont des femmes contre 12 % des ouvriers qualifiés. Les ouvriers non qualifiés sont plus jeunes que

les ouvriers qualifiés, tandis que les employés non qualifiés sont légèrement plus âgés que les employés qualifiés. Le temps partiel est le plus répandu parmi les employés. Pour les employés comme pour les ouvriers, le recours au temps partiel est plus fréquent pour les emplois non qualifiés : 42 % des employés non qualifiés travaillent à temps partiel contre 23 % des employés qualifiés, et 19 % des ouvriers non qualifiés contre 7 % des ouvriers qualifiés.

La proportion d'emplois non qualifiés est moins élevée dans l'industrie et la construction que dans l'agriculture et le tertiaire. Dans l'agriculture, la presque totalité des ouvriers ont des emplois non qualifiés contre seulement trois sur dix dans l'industrie et la construction. Dans le tertiaire, marchand et non marchand, un employé sur deux est non qualifié.

Le **salaires net annuel pour un équivalent temps plein** des salariés non qualifiés est logiquement plus faible que celui des salariés qualifiés. Ainsi, en 2010, le salaire **médian** le plus faible (15 250 euros par an) revient aux employés non qualifiés (on ne tient pas compte ici des salariés des particuliers-employeurs). Avec 15 700 euros, le salaire médian des ouvriers non qualifiés est situé légèrement au-dessus. Viennent ensuite ceux des employés qualifiés et des ouvriers qualifiés, avec respectivement 17 800 et 19 000 euros de salaire médian net annuel.

Depuis 2001, l'évolution du salaire net moyen des employés et ouvriers non qualifiés a été légèrement plus dynamique que celle des employés et ouvriers qualifiés (+ 0,6 % par an en euros constants contre + 0,5 %), en particulier entre 2004 et 2006, sous l'effet des hausses du Smic consécutives à la loi « Fillon » de janvier 2003. Mais sur la dernière période (2008 à 2010) les salaires des non-qualifiés augmentent légèrement moins que ceux des ouvriers et employés qualifiés (+ 0,4 % par an contre + 0,7 %). ■

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.

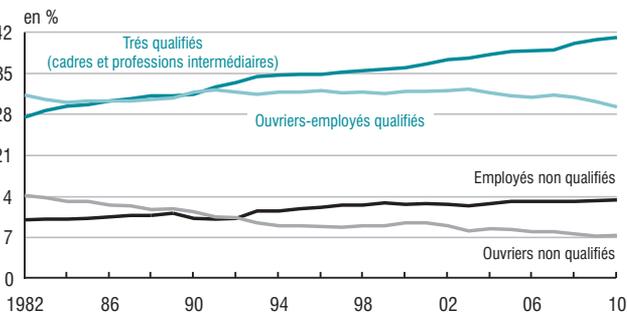
Salaires en équivalent-temps plein (EQTP) : voir *annexe Glossaire*.

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

Source : Insee, enquêtes Emploi (séries longues).

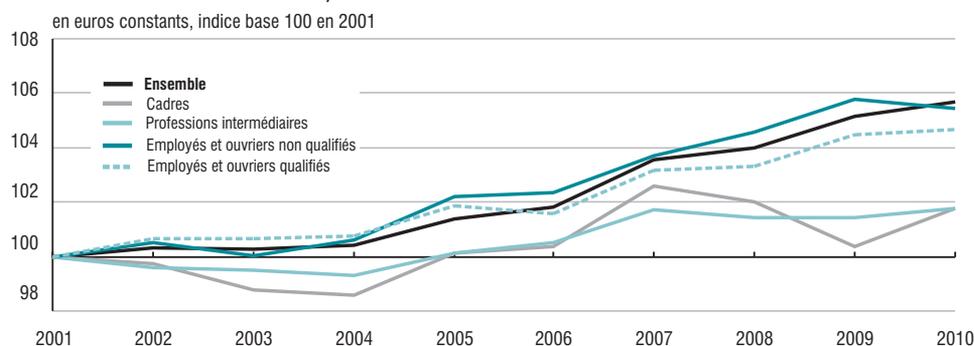
2. Structure des emplois en 2010

	Employés		Ouvriers		Très qualifiés	Ensemble des salariés
	Qualifiés	Non qualifiés	Qualifiés	Non qualifiés		
Part dans l'emploi total	15,4	13,5	13,9	7,4	41,1	91,2
Proportion de :						
Moins de 25 ans	10,7	12,5	9,8	22,0	5,7	9,7
50 ans ou plus	22,7	29,0	24,1	19,9	24,2	24,3
Femmes	74,3	79,3	11,8	32,3	46,2	49,6
Temps partiel	23,0	41,6	6,6	19,3	12,9	18,6
Secteur d'activité :						
Agriculture	0,4	0,0	0,3	9,6	0,4	1,1
Industrie	4,7	2,5	30,9	24,6	16,0	15,0
Construction	2,4	0,1	18,9	14,2	3,7	6,2
Tertiaire marchand	44,8	45,4	7,7	8,5	36,3	32,3
Tertiaire non marchand	47,7	51,9	42,1	43,1	43,6	45,3

Champ : France métropolitaine, actifs occupés des secteurs public et privé ; l'intérim est classé dans le secteur marchand.

Source : Insee, enquête Emploi 2010.

3. Évolution du salaire net moyen



Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP du secteur privé (à l'exclusion de ceux des particuliers-employeurs) et des entreprises publiques.

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

4. Distribution des salaires nets annuels par catégorie socioprofessionnelle en 2010

	Ensemble	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés non qualifiés	Employés qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ouvriers qualifiés
D1	13 720	24 776	16 539	12 573	13 286	11 958	14 137
Q1	16 040	30 621	19 774	13 696	15 208	13 675	16 238
D5 (médiane)	20 110	39 037	24 009	15 250	17 791	15 699	18 978
Q3	27 350	52 410	29 134	17 275	21 382	18 401	22 388
D9	39 810	73 982	35 716	20 155	25 895	21 807	26 318
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 (à l'exclusion de ceux des particuliers employeurs) et des entreprises publiques.

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

3.9 Mouvements de main-d'œuvre

En 2011, les embauches en CDI (contrat à durée indéterminé) ou CDD (contrat à durée déterminé) dans les établissements de 1 salarié ou plus de France métropolitaine des secteurs concurrentiels hors agriculture représentent en moyenne 51 % de l'effectif salarié de ces établissements (**taux d'entrée**). Les écarts entre secteurs d'activité sont importants : le taux d'entrée est de 63,5 % dans le tertiaire contre seulement 24 % dans la construction et 18 % dans l'industrie. Il est par ailleurs plus élevé dans les établissements de 1 à 9 salariés (54 %) que dans ceux de 10 à 49 salariés (49 %) ou de 50 salariés ou plus (51%). Le taux d'entrée en CDD s'établit à 40 %, représentant huit embauches sur dix. Les établissements du tertiaire ont un taux de recours particulièrement élevé à de tels contrats : 51 %, soit un taux de recrutement en CDD environ quatre fois supérieur à celui de la construction et de l'industrie. Le nombre annuel d'embauches en CDI représente en moyenne 11 % de l'effectif salarié des établissements. Là encore, ce taux est plus élevé dans les établissements du tertiaire que dans la construction et l'industrie, même si l'écart est moindre que pour les entrées en CDD. Le taux d'entrée en CDI est par ailleurs plus faible dans les établissements de 50 salariés ou plus : 10 %, soit 2,4 points de moins que dans les établissements de 1 à 9 salariés et 2,6 points de moins que dans les établissements de 10 à 49 salariés.

Le **taux de sortie** des établissements de 1 salarié ou plus de France métropolitaine des secteurs concurrentiels hors agriculture s'établit à 49 %. Dans le tertiaire, il s'élève à 62 %. Il est près de trois fois supérieur à celui de la construction et presque 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 10 à 49 salariés et de 50 salariés ou plus. 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) : 46 % contre 9 % dans la construction et dans l'industrie. La démission est le deuxième motif de sortie. En moyenne, 65 salariés sur 1 000 ont donné leur démission au cours de l'année 2011. Les licenciements sont le troisième motif de sortie. Quatre licenciements sur cinq sont des licenciements pour motif autre qu'économique. En 2011, le taux de sortie pour licenciement économique est de 0,5 % et le taux de sortie pour licenciement autre qu'économique de 1,9 %.

Le taux d'entrée en CDD des femmes est nettement supérieur à celui des hommes (51 %, contre 31 %). 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 sont moins fréquents avec l'âge : les taux d'entrée en CDD et en CDI sont très élevés chez les jeunes (respectivement 92 % et 23 %). Dans cette tranche d'âge, qui se trouve en phase d'insertion professionnelle, le taux de démission est environ trois fois plus grand que pour les 30-49 ans et environ six fois plus grand que pour les seniors. Les ouvriers non qualifiés et les employés ont un taux d'entrée en CDD élevé (respectivement 74 % et 65 %) et un taux d'entrée en CDI au-dessus de 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, à la différence d'autres sources comme l'enquête Emploi de l'Insee.

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

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 les sorties au nombre de salariés en moyenne sur la période.

1. Mouvements de main-d'œuvre selon les caractéristiques des établissements en 2011

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	51,0	40,0	11,1	49,4	35,2	6,5	0,5	1,9
1 à 9 salariés	54,0	41,8	12,2	52,4	35,7	7,8	1,1	1,7
10 à 49 salariés	48,7	36,3	12,4	46,8	31,2	7,8	0,4	2,0
50 salariés ou plus	51,0	41,3	9,7	49,6	37,5	5,2	0,3	2,0
Par secteur								
Industrie	18,4	12,0	6,4	17,2	8,6	3,3	0,7	1,2
Construction	24,1	14,2	9,9	22,8	8,9	6,4	0,8	2,3
Tertiaire	63,5	51,0	12,5	61,8	45,9	7,5	0,4	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 10 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 tels que la rupture conventionnelle, le départ en retraite, la fin de la période d'essai, l'accident, le décès, la non-déclaration, etc.

Champ : France métropolitaine, établissements de 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 2011

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	62,4	51,4	11,0	60,8	46,4	6,7	0,5	1,8
Hommes	41,8	30,6	11,2	40,1	26,1	6,4	0,5	2,1
Par âge								
Moins de 30 ans	115,0	92,0	23,0	104,3	79,2	13,9	0,4	2,6
30 à 49 ans	36,6	27,5	9,1	36,0	24,6	5,4	0,5	1,8
50 ans ou plus	23,7	19,2	4,5	28,2	17,9	2,2	0,6	1,7
Par catégorie socioprofessionnelle								
Cadres	28,9	18,9	10,0	27,5	17,8	4,6	0,4	1,1
Professions intermédiaires	33,4	26,0	7,4	32,9	24,0	4,1	0,4	1,0
Employés	79,6	64,8	14,8	77,0	57,7	9,3	0,5	2,3
Ouvriers qualifiés	32,9	22,6	10,3	31,8	17,7	6,4	0,7	2,4
Ouvriers non qualifiés	86,4	74,1	12,3	83,0	62,8	8,2	0,7	4,1

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 10 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 tels que la rupture conventionnelle, le départ en retraite, la fin de la période d'essai, l'accident, le décès, la non-déclaration, etc.

Champ : France métropolitaine, établissements de 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.