

---

# Emploi, chômage, revenus du travail

---

Édition 2016



<b>Coordination</b>	Monique Meron
<b>Contribution</b>	<p><i>Insee :</i> Séverine Arnault, Catherine Barkovic, Nagui Bechichi, Simon Beck, Emmanuel Berger, Anne-Juliette Bessone, Pierre-Yves Cabannes, Pauline Charnoz, Elise Coudin, Jeanne-Marie Daussin-Benichou, Sophie De Waroquier De Puel Parlan, Olivier Dorothée, Jorick Guillaneuf, Jérôme Lê, Delphine Légise, Anis Marrakchi, Monique Meron, Christophe Michel, Laure Omalek, Michaël Orand, Claude Picart, Pierre Pora, Nicole Roth, Grégory Salmon, Chloé Tavan, Joëlle Vidalenc</p> <p><i>Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social, Dares :</i> Vanessa Albert, Meriam Barhouni, Sandra Bernard, Cécile Brousse, Philippe Combault, Thomas Coutrot, Guillaume Desage, Justine Durand, Aurélien Fortin, Bruno Garoche, Boris Guannel, François Guillaumat-Tailliet, Claire Létroublon, Amélie Mauroux, Sarah Memmi, Lisa Murlot, Félix Paquier, Xavier Paraire, Patrick Pommier, Marie Rey, Élodie Rosankis, Klara Vinceneux, Sandra Zilloniz</p> <p><i>Ministère de l'Intérieur, DSED :</i> Gérard Bouvier</p> <p><i>CEE :</i> Yaël Brinbaum</p> <p><i>Ensaë-Crest :</i> Lionel Wilner</p>
<b>Directeur de la publication</b>	Jean-Luc Tavernier
<b>Directeur de la collection</b>	Stéphane Tagnani
<b>Rédaction</b>	Catherine Demaison, Denise Maury-Duprey, Séverine Mayo-Simbsler, Stéphane Tagnani
<b>Composition</b>	Ineiaki Global Design
<b>Couverture</b>	<p><b>Coordination</b> Stéphane Tagnani</p> <p><b>Conception et réalisation</b> Ineiaki Global Design</p>
<b>Éditeur</b>	Institut national de la statistique et des études économiques 18, boulevard Adolphe-Pinard 75675 PARIS CEDEX 14 <a href="http://www.insee.fr">www.insee.fr</a>

### **Avertissement**

Les données chiffrées sont parfois arrondies, en général au plus près de leurs valeurs réelles. Le résultat arrondi d'une combinaison de chiffres (qui fait intervenir leurs valeurs réelles) peut être légèrement différent de celui que donnerait la combinaison de leurs valeurs arrondies.

Les sites Internet [www.insee.fr](http://www.insee.fr) 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
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



# Emploi, chômage, revenus du travail

## Vue d'ensemble

Stabilisation du chômage et progression modérée du coût du travail en 2015	9
---	---

## Dossiers

Halo autour du chômage : une population hétérogène et une situation transitoire	21
Maîtrise de la langue et emploi des immigrés : quels liens ?	35
Les évolutions annuelles de revenu salarial le long de l'échelle salariale : quels constats selon l'âge, le sexe et le secteur ?	49
Une concentration spatiale accrue des diplômés du supérieur en France entre 1991 et 2011	61

## Fiches

Introduction	75
--------------	----

### 1. Emploi

1.1 Évolution de l'emploi	78
1.2 Caractéristiques des personnes en emploi	80
1.3 Professions et secteurs d'activité	82
1.4 Statuts d'emploi et sous-emploi	84
1.5 Emplois aidés	86
1.6 Mouvements de main-d'œuvre	88

### 2. Chômage

2.1 Évolution du chômage	92
2.2 Risque de chômage	94
2.3 Demandeurs d'emploi	96
2.4 Indemnisation du chômage	98

### 3. Activité, inactivité

3.1 Évolution de la population active	102
3.2 Transitions sur le marché du travail	104
3.3 Halo autour du chômage et inactivité	106

<b>4. Temps et conditions de travail</b>	
4.1 Durée et organisation du temps de travail	110
4.2 Temps partiel	112
4.3 Pluriactivité	114
4.4 Conditions de travail	116
4.5 Travail, santé et handicap	118
4.6 Négociations et grèves dans les entreprises	120

<b>5. Revenus et coûts du travail</b>	
5.1 Évolutions conjoncturelles du coût du travail et des salaires	124
5.2 Salaire minimum de croissance	126
5.3 Salaires dans le secteur privé : caractéristiques des individus	128
5.4 Salaires dans le secteur privé : caractéristiques des employeurs	130
5.5 Salaires dans la fonction publique : caractéristiques des individus	132
5.6 Salaires dans la fonction publique : caractéristiques des employeurs	134
5.7 Revenu salarial	136
5.8 Inégalités salariales	138
5.9 Revenus d'activité des non-salariés	140

<b>6. Données internationales</b>	
6.1 Emploi et chômage en Europe	144
6.2 Catégories socio-économiques en Europe	146
6.3 Salaires et coût du travail en Europe	148

## **Annexes**

Sources et méthodes	153
Glossaire	165
Sigles	179

---

# Vue d'ensemble

---





## Stabilisation du chômage et progression modérée du coût du travail en 2015

Anne-Juliette Bessone, Élise Coudin, Monique Meron, Nicole Roth, Chloé Tavan\*

**En 2015, l'emploi en France métropolitaine progresse et dépasse son niveau d'avant la crise. Il se redresse notamment dans les secteurs principalement marchands après trois années de repli.**

**Les seniors sont de plus en plus présents sur le marché du travail : la tendance des dernières années, bien que ralentie, se prolonge.**

**L'emploi est de plus en plus qualifié et la proportion de cadres continue d'augmenter. Le taux de chômage, qui s'est accru à la suite de la crise, s'est stabilisé en 2015. Il reste particulièrement élevé chez les ouvriers et chez les jeunes.**

**Depuis la crise, les hommes sont plus touchés par le chômage que les femmes et cette différence s'accroît. La part des hommes augmente aussi dans le halo autour du chômage et dans le sous-emploi, situations où les femmes restent cependant majoritaires.**

**Du fait de l'évolution modérée des salaires nets ou bruts ainsi que des charges patronales, le coût du travail ralentit. En équivalent temps plein, le salaire moyen en euros constants diminue de nouveau en 2013, dans le secteur public et dans le secteur privé, inversant la tendance à la hausse des années 2000.**

Fin 2014, suivant les estimations d'emploi, 26,7 millions de personnes sont en emploi en France métropolitaine. Le niveau d'emploi total prévalant avant la crise de 2008-2009 est ainsi dépassé pour la deuxième année consécutive.

Sur l'ensemble de l'année 2015, l'emploi progresse de + 188 000. Cette hausse intervient dans un contexte de léger redressement du produit intérieur brut (PIB) et de poursuite de l'enrichissement de la croissance en emplois dû notamment au crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) et au pacte de responsabilité et de solidarité (PRS).

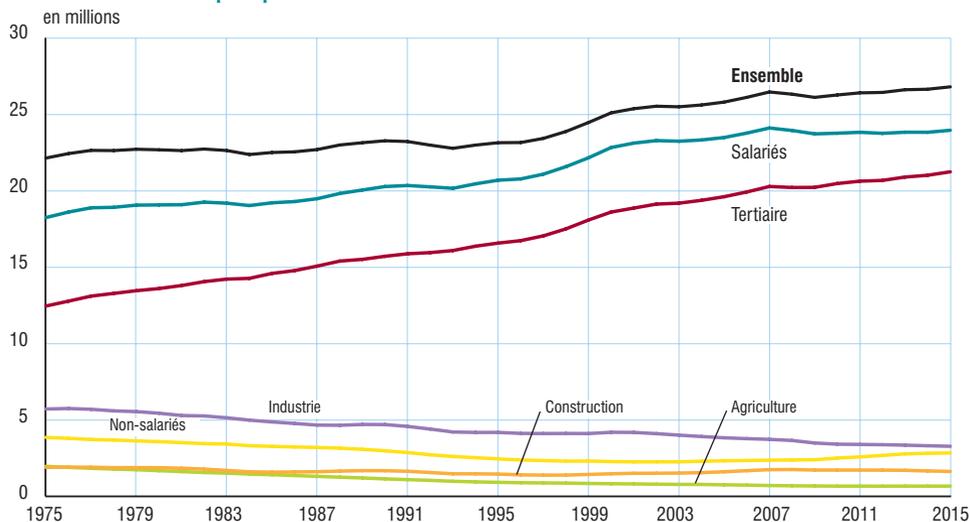
Les secteurs principalement marchands non agricoles se redressent (+ 109 000), après trois années consécutives de baisse. Ce retournement est porté par le secteur tertiaire, tandis que l'industrie et la construction continuent de détruire des emplois, comme c'est le cas depuis la crise économique de 2008-2009. L'intérim, traditionnellement réactif aux fluctuations de l'activité économique, est en nette hausse. Par ailleurs, l'emploi salarié du secteur tertiaire non marchand (+ 47 000) continue d'être soutenu par l'augmentation des contrats aidés (emploi d'avenir, contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi).

La mise en place du statut d'auto-entrepreneurs en 2009 avait conduit à une nette accélération de l'emploi non salarié jusque fin 2013<sup>1</sup>, avec une hausse de près de 100 000 par an. L'effet de la montée en charge de ce dispositif s'estompant progressivement, les créations d'emploi non salarié se sont ensuite modérées et seraient de + 25 000 en 2015 (figure 1).

\* Anne-Juliette Bessone, Élise Coudin, Monique Meron, Nicole Roth, Chloé Tavan, Insee.

1. Sont comptabilisés dans les estimations d'emploi les auto-entrepreneurs économiquement actifs, c'est-à-dire qui ont déclaré un chiffre d'affaires positif dans l'année ou, en cas d'affiliation en cours d'année, s'ils ont déclaré au moins un chiffre d'affaires positif au cours des quatre trimestres suivant l'affiliation.

## 1. Évolution de l'emploi par statut et secteur d'activité de 1975 à 2015



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

Sources : Insee, estimations d'emploi ; Insee, prévisions en 2015 pour l'emploi salarié agricole et tertiaire non marchand, ainsi que l'emploi non salarié.

### Un salarié sur dix est en contrat à durée déterminée

Les personnes qui travaillent sont le plus souvent salariées (89 % en France métropolitaine en 2015), et pour la plupart, en contrat à durée indéterminée (CDI) (86 % des salariés). Après s'être fortement accrue jusqu'au début des années 2000, la part des contrats à durée déterminée (CDD) est relativement stable et représente un emploi salarié sur dix. Néanmoins, une hausse tendancielle des mouvements de main-d'œuvre portant principalement sur les CDD de moins d'un mois traduit une rotation accrue dans certains secteurs d'activité sur des contrats de plus en plus courts. L'intérim, qui avait nettement fléchi en 2009 avec la crise, est remonté depuis et sa part dans l'emploi salarié atteint 2 % en 2015. La part des apprentis dans l'emploi salarié est également de l'ordre de 2 %, en légère hausse depuis 2005 avec le développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur.

### Le temps partiel et le sous-emploi sont à des niveaux relativement stables

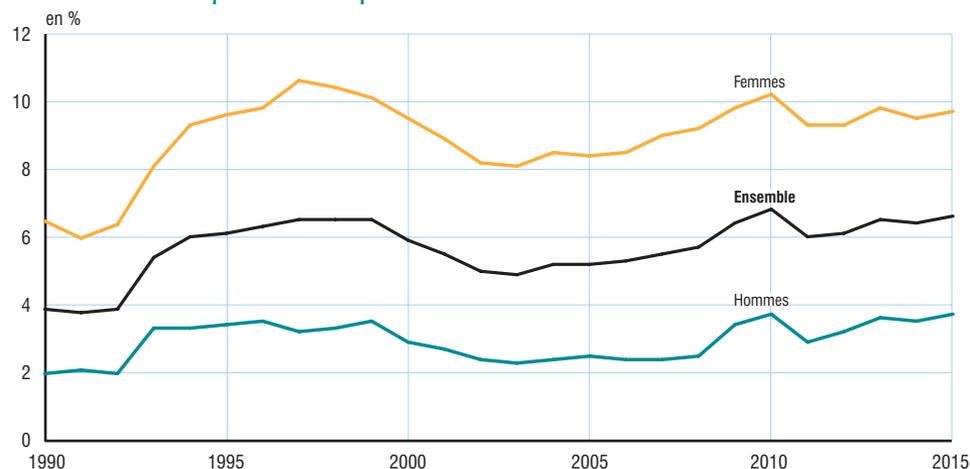
En 2015, près d'un salarié sur cinq (19 % hors apprentis en France métropolitaine) travaille à temps partiel. Sur la période récente, le temps partiel progresse légèrement chez les hommes mais les femmes y sont toujours très majoritaires : en 2015, il concerne 31 % des femmes et 7 % des hommes salariés (hors apprentis). La part des emplois à temps partiel s'est stabilisée avec la loi sur la réduction du temps de travail et la fin des abattements spécifiques en faveur du temps partiel mis en place dans les années 1980. Pour les femmes, le nombre et l'âge des enfants à charge restent des déterminants importants du travail à temps partiel. Cependant, la première raison évoquée d'être à temps partiel est le fait que l'emploi occupé n'offre pas d'autre possibilité (50 % des hommes et 42 % des femmes à temps partiel).

Certaines personnes à temps partiel souhaiteraient et seraient disponibles pour travailler davantage ; d'autres, beaucoup moins nombreuses, ont travaillé moins que d'habitude,

notamment pour des raisons de chômage technique ou partiel. Le sous-emploi, qui rassemble ces deux catégories de personnes, touche 7 % des personnes qui travaillent en 2015. Il concerne près de 10 % des femmes en emploi et 4 % des hommes. Après avoir augmenté avec la crise, la part des personnes en sous-emploi se stabilise depuis 2013 (*figure 2*).

Certaines personnes cumulent plusieurs emplois. Il s'agit le plus souvent de salariés ayant plusieurs employeurs, notamment ceux qui exercent auprès de particuliers employeurs et dans l'action sociale. Le développement du statut d'auto-entrepreneur favorise pour certains salariés, le fait d'avoir une activité indépendante secondaire. Fin 2013, selon les estimations d'emploi, 8 % des actifs occupés ont plusieurs emplois.

## 2. Taux de sous-emploi dans l'emploi total selon le sexe de 1990 à 2015



Champ : France métropolitaine, personnes en emploi de 15 ans ou plus vivant en ménage ordinaire.

Note : données corrigées pour les ruptures de série.

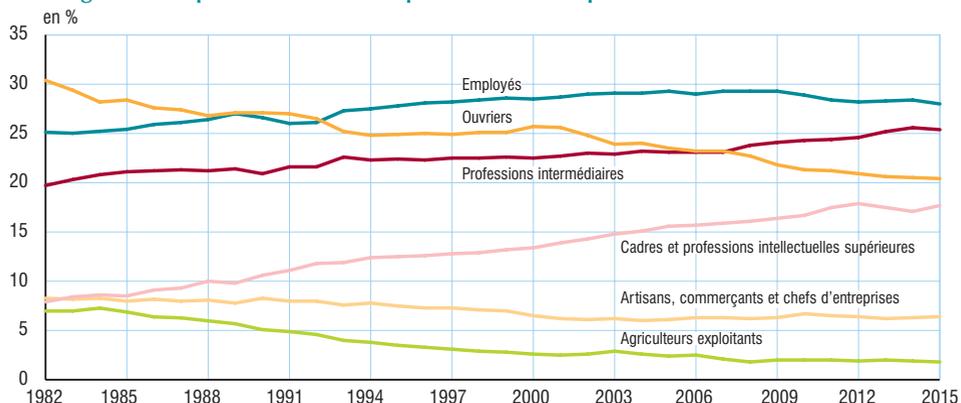
Source : Insee, enquêtes Emploi.

## Moins d'ouvriers, plus de cadres

Sur longue période, les emplois d'ouvriers ont fortement reculé même s'ils représentent encore un emploi sur cinq en 2015. La part des cadres et professions intellectuelles supérieures a plus que doublé en 30 ans et atteint presque 18 %. La part des agriculteurs, en constante diminution depuis des décennies, est passée en dessous de 2 %. Avec le développement du secteur tertiaire, la part des employés (28 %) et des professions intermédiaires (25 %) avait beaucoup augmenté, mais depuis cinq ans, celle des employés est en léger repli (*figure 3*).

Dans ce paysage, hommes et femmes n'occupent pas les mêmes emplois. En 2015, un ouvrier sur cinq est une ouvrière et cette proportion est stable. Plus de trois employés sur quatre sont des femmes (76 % en 2015, taux qui a peu varié depuis le début des années 1980). Plus diplômées que les hommes à la sortie du système éducatif, les femmes ont vu leur présence fortement augmenter parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures (40 % en 2015, alors qu'elles n'étaient que 21 % au début des années 1980) et dans les professions intermédiaires (52 % contre 41 %). Cette progression est surtout portée par les secteurs de l'enseignement et de la santé. Les femmes restent minoritaires parmi les artisans commerçants et chefs d'entreprise (30 %, en baisse depuis le début des années 1980 où elles étaient 36 %) et leur part continue de diminuer parmi les agriculteurs (27 % en 2015 contre 40 % au début des années 1980).

### 3. Catégorie socioprofessionnelle des personnes en emploi de 1982 à 2015



Champ : France métropolitaine, personnes en emploi de 15 ans ou plus vivant en ménage ordinaire.

Note : données corrigées pour les ruptures de série.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

### De plus en plus de seniors sur le marché du travail et en emploi

En 2015, 72 % des personnes de 15 à 64 ans sont sur le marché du travail, qu'elles occupent un emploi ou soient au chômage. Ce taux d'activité global progresse légèrement, pour la quatrième année consécutive, mais la hausse ralentit. Cette augmentation récente est principalement portée par celle du taux d'activité des plus âgés (50-64 ans) qui atteint 64 % en 2015. En effet, depuis 1995, il augmente régulièrement en lien avec les réformes des retraites et l'extinction progressive des dispositifs de cessation anticipée d'activité. Il s'est ainsi accru de 7 points depuis 2010.

Pour les jeunes, la baisse régulière des taux d'activité due à l'allongement des études s'était arrêtée dans les années 2000, mais a repris depuis la crise. En 2015, 37 % des jeunes de 15 à 24 ans sont sur le marché du travail contre 40 % en 2009.

Aux âges intermédiaires, de 25 à 49 ans, le taux d'activité est le plus élevé (88 %), même s'il a légèrement baissé depuis 2010 (89 %).

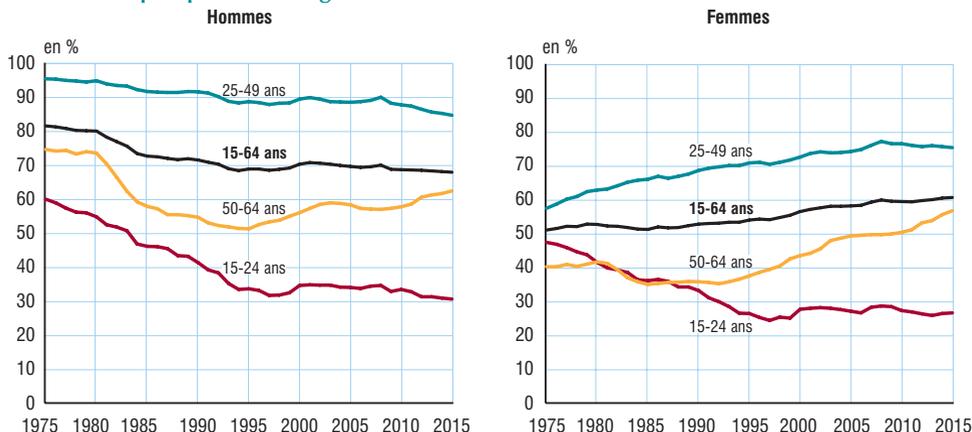
Le taux d'activité des femmes s'est rapproché de celui des hommes, mais des disparités importantes subsistent selon la situation familiale. Sans enfant, l'activité des femmes de 25 à 49 ans (88 %) est presque égale à celle des hommes de cette tranche d'âge (environ 90 %) ; en présence d'enfant(s), l'écart se creuse : dans les familles nombreuses dont l'enfant le plus jeune a moins de 3 ans, moins d'une mère sur deux (42 %), mais la plupart des pères (93 %) sont sur le marché du travail.

Depuis la crise, les taux d'emploi en milieu de vie active (de 25 à 49 ans) se stabilisent pour les femmes après plusieurs décennies de croissance et diminuent légèrement pour les hommes alors qu'ils étaient stables depuis des années 1990. Les plus âgés sont de plus en plus souvent en emploi, surtout les femmes. Le taux d'emploi des plus jeunes est en légère baisse pour les hommes et quasi stable pour les femmes (figure 4).

### Le taux de chômage se stabilise en 2015

En 2015, 2,9 millions de personnes sont au chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) en France métropolitaine. Le taux de chômage en moyenne annuelle s'établit à 10,0 % de la population active, après 9,9 % en 2013 et 2014. Il avait augmenté de 1,1 point entre 2011 et 2013. Depuis 2008 où il était à 7,1 %, le taux de chômage augmente sans atteindre tout à fait le niveau de 1997 (10,3 %).

#### 4. Taux d'emploi par sexe et âge de 1975 à 2015

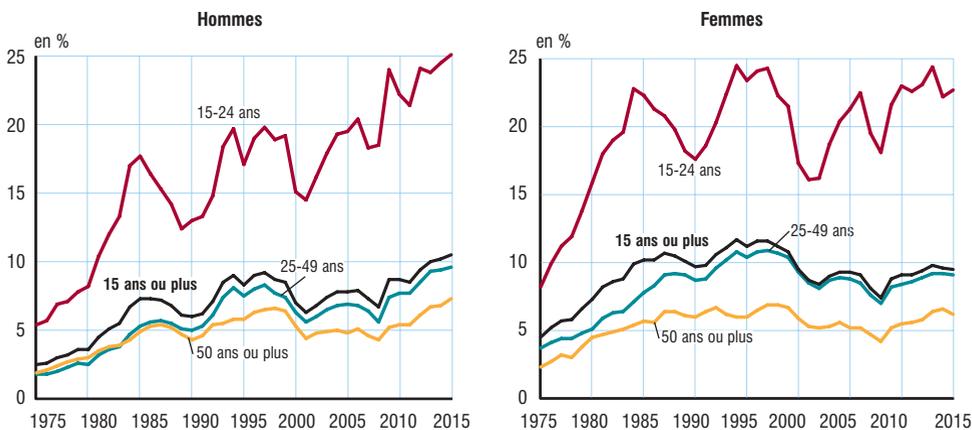


Champ : France métropolitaine, personnes en emploi de 15 ans à 64 ans vivant en ménage ordinaire.  
 Note : données corrigées pour les ruptures de série. Taux d'emploi au sens du BIT (moyenne annuelle).  
 Source : Insee, enquêtes Emploi.

Depuis 2013, le taux de chômage des hommes est devenu plus élevé que celui des femmes (respectivement 10,5 % et 9,5 % en 2015), et l'écart continue de s'accroître. Ce phénomène est à relier notamment à la baisse marquée de l'emploi dans l'industrie et la construction, ainsi qu'à celle de l'intérim, activités qui emploient principalement des hommes, alors que le développement des activités tertiaires est plus favorable à l'emploi féminin.

En 2015, le taux de chômage s'accroît chez les jeunes de 15 à 24 ans : il atteint 24,0 % en 2015 (figure 5). Compte tenu du nombre de jeunes encore en études avant 25 ans, la part des chômeurs dans cette tranche d'âge est bien moindre : elle est de 9 % en 2015, contre 8 % entre 25 et 49 ans. Néanmoins, les moins de 25 ans représentent 23 % des chômeurs contre 8 % des personnes en emploi. Les jeunes qui sont sur le marché du travail peinent à trouver un emploi, parce qu'ils débutent et qu'ils sont relativement moins diplômés, les plus diplômés n'ayant pas terminé leurs études.

#### 5. Taux de chômage par sexe et âge de 1975 à 2015

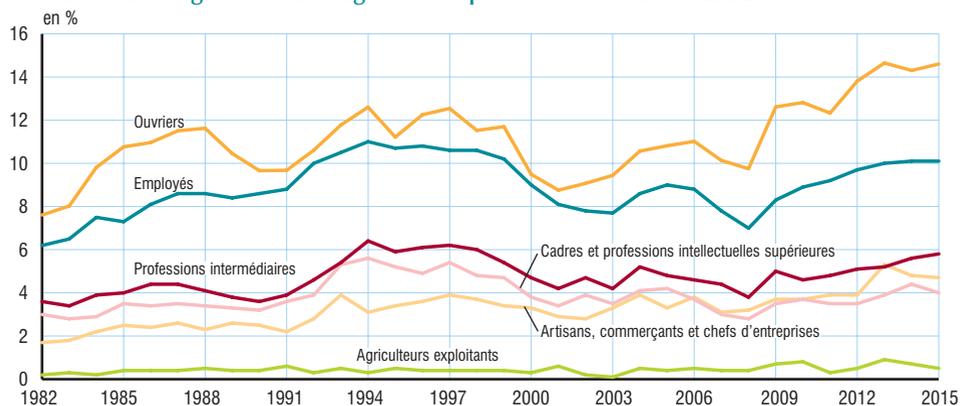


Champ : France métropolitaine, personnes en emploi de 15 ans ou plus vivant en ménage ordinaire.  
 Note : données corrigées pour les ruptures de série.  
 Source : Insee, enquêtes Emploi.

Le risque de chômage est particulièrement élevé en phase d'insertion professionnelle : en 2015, parmi les actifs sortis du système éducatif depuis au moins un an, près d'un sur cinq ayant terminé ses études depuis moins de 5 ans est au chômage, contre 13 % quand la formation initiale est finie depuis 5 à 10 ans et 8 % quand elle date de plus de 10 ans. Le diplôme reste, notamment à cette période du cycle de vie, un facteur déterminant de l'insertion.

Depuis le début de la crise, le taux de chômage a augmenté dans toutes les catégories socioprofessionnelles, mais la hausse est plus marquée pour les ouvriers (de 9,8 % à 14,6 % entre 2008 et 2015) et pour les employés (de 7,0 % à 10,1 %) que pour les cadres (de 2,8 % à 4,0 %) (*figure 6*). En 2015, les hommes présentent un risque de chômage plus élevé que les femmes dans toutes les catégories socioprofessionnelles, sauf chez les ouvriers. Ce risque de chômage est particulièrement élevé parmi les ouvriers non qualifiés (20,3 % pour les femmes et 18,7 % pour les hommes).

## 6. Taux de chômage selon la catégorie socioprofessionnelle de 1982 à 2015



Champ : France métropolitaine, personnes en emploi de 15 ans ou plus vivant en ménage ordinaire.

Note : données corrigées pour les ruptures de série.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

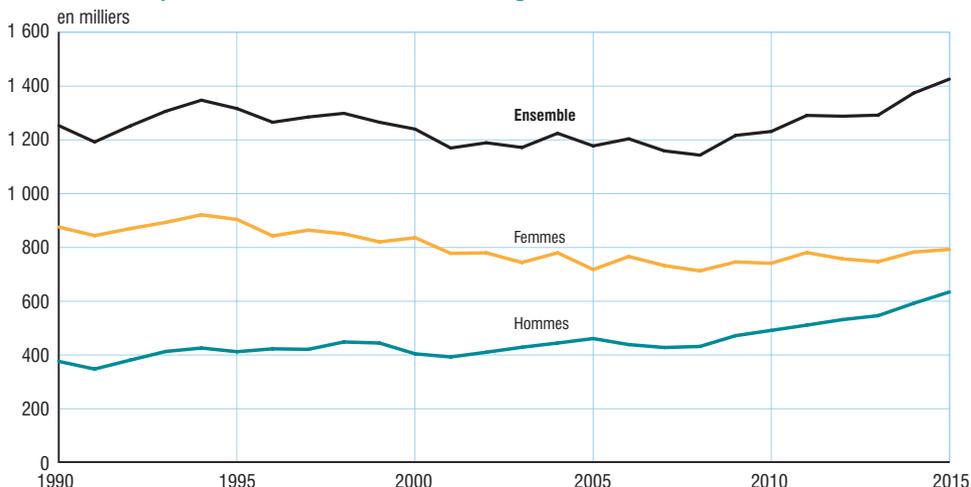
## Hausse du halo autour du chômage

En 2015, parmi les personnes de 15 à 64 ans, 11,3 millions sont inactives au sens du BIT, c'est-à-dire qu'elles ne sont ni en emploi, ni au chômage. La grande majorité (89 %) ne souhaite pas travailler. Parmi elles, près d'une sur quatre évoquent la poursuite d'études ou une formation, 11 % une raison de santé et 22 % sont à la retraite. Enfin, 6 % s'occupent d'enfants ou d'une personne dépendante.

Une partie des personnes inactives souhaite travailler, sans toutefois satisfaire aux critères du BIT pour être classées comme chômeurs : elles n'ont pas fait de recherche effective d'emploi dans les 4 semaines et/ou ne sont pas disponibles pour prendre un emploi dans les 15 jours. Ainsi, en 2015, en France métropolitaine, à côté des 2,9 millions de chômeurs, 1,4 million de personnes sont dans le halo autour du chômage. Le halo concerne majoritairement des femmes (55 %) mais sa croissance récente est surtout portée par les hommes<sup>2</sup> (*figure 7*). Plus de la moitié des personnes dans le halo autour du chômage sont âgées de 25 à 49 ans, un cinquième sont plus jeunes et un quart ont 50 ans ou plus. Depuis la crise, le halo s'accroît surtout pour les hommes de 25 à 49 ans. Les femmes de la même tranche d'âge et les seniors voient également leur nombre augmenter depuis 2012.

2. Depuis 2010, + 145 000 hommes et + 52 000 femmes.

## 7. Nombre de personnes dans le halo du chômage



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

Note : données corrigées pour les ruptures de série.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

## Les sorties du chômage entre deux trimestres concernent un chômeur sur cinq

La plupart des personnes de 15 à 64 ans en emploi à une date donnée le sont encore trois mois plus tard (96 % en moyenne en 2015). Pour les personnes en sous-emploi, les transitions sont plus fréquentes : près d'une sur trois (31 %) a un emploi trois mois plus tard qui ne relève plus du sous-emploi, et 6 % sont au chômage. Parmi les personnes au chômage à une date donnée, 22 % ont trouvé un emploi trois mois plus tard, quitte à se retrouver en sous-emploi une fois sur quatre ; 18 % ne sont plus actives, même si elles restent parfois proches du chômage : deux sur trois d'entre elles sont dans le halo du chômage.

La plupart des personnes de 15 à 64 ans inactives à une date donnée le sont encore trois mois plus tard (91 %). Parmi les personnes appartenant au halo autour du chômage, seule une sur trois (33 %) y est encore trois mois plus tard ; certaines se retrouvent au chômage (29 %) et 12 % ont trouvé un emploi.

## Une progression modérée du coût du travail

Depuis 2011, le coût du travail, constitué pour l'essentiel des salaires bruts (70 % en moyenne) et des charges patronales (30 %), progresse moins vite qu'auparavant en euros courants. En 2015, dans le secteur marchand non agricole, son taux de croissance se stabilise à un rythme proche de 1 % en moyenne annuelle. Cette modération tient tout d'abord à un contexte de faible inflation et aux mesures récentes qui ont contribué à abaisser les charges patronales : mise en place du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) à partir de 2013 (au taux de 4 % puis de 6 % en 2014), puis dans le cadre du pacte de responsabilité et de solidarité (PRS), baisse en 2015 du taux des cotisations patronales au titre des allocations familiales pour les salaires inférieurs à 1,6 Smic. Enfin, le contexte de chômage toujours élevé continue de peser sur les négociations salariales et le Smic a peu bénéficié de coups de pouce sur la période, ce qui a contribué à modérer la tendance à la hausse des salaires nominaux observée au cours des années 2000.

## Le salaire net moyen en euros constants baisse dans le secteur privé en 2012 et 2013

En 2013, dans le secteur privé, le salaire net en équivalent temps plein<sup>3</sup> (EQTP) s'élève en moyenne, à 2 200 euros par mois<sup>4</sup>. Il diminue en euros constants pour la deuxième année consécutive (- 0,3 % de 2012 à 2013). La baisse est particulièrement sensible dans les services (- 0,7 %) et dans le commerce (- 0,5 %). En revanche, le salaire net moyen continue de progresser dans l'industrie (+ 0,4 %) et la construction (+ 0,5 %).

Le salaire net moyen des cadres (4 070 euros mensuels) diminue plus que pour les autres catégories de salariés (- 1,3 % en euros constants en 2013), la baisse des éléments liés aux résultats des entreprises comme les primes ou l'épargne salariale pesant particulièrement sur leur rémunération. Celui des professions intermédiaires (2 250 euros par mois) et celui des ouvriers (1 690 euros mensuels) évoluent comme la moyenne (- 0,3 % en 2013). Le salaire net moyen des employés (1 610 euros par mois) progresse légèrement (+ 0,2 %). Le salaire net évolue en moyenne plus favorablement chez les femmes que chez les hommes ce qui contribue à diminuer l'écart de salaire hommes-femmes.

Sur plus longue période, entre 2009 et 2013, le salaire net moyen en euros constants est resté stable, interrompant ainsi sa tendance antérieure à la hausse. Sur cette période, il a très légèrement augmenté pour les employés et les ouvriers en raison notamment des revalorisations du Smic. En revanche, il a reculé pour les cadres et les professions intermédiaires. Les évolutions du salaire moyen reflètent, en plus des évolutions salariales individuelles, les effets des mouvements de main-d'œuvre (embauches, départs à la retraite, etc.). Ainsi, par exemple, en période de bonne conjoncture, les entrées plus nombreuses sur le marché du travail mais moins rémunérées peuvent contribuer à faire baisser le salaire en moyenne.

## Le salaire net moyen dans la fonction publique recule depuis 2010

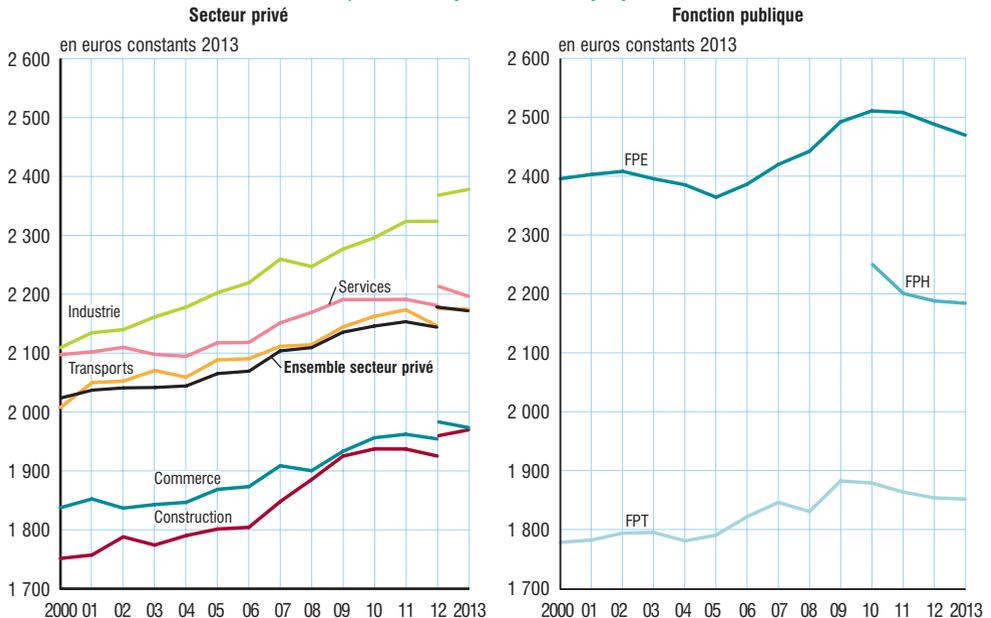
La baisse du salaire net moyen est plus prononcée dans la fonction publique (*figure 8*). Entre 2012 et 2013, en prenant en compte l'ensemble des salariés de la fonction publique, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, le salaire moyen diminue en euros constants : - 0,7 % dans la fonction publique d'État, - 0,2 % dans la fonction publique hospitalière et - 0,1 % dans la fonction publique territoriale. Les variations du nombre de contrats aidés employés dans la fonction publique peuvent jouer sur ces évolutions annuelles : hors contrats aidés, le salaire moyen diminue un peu plus dans la fonction publique d'État (- 0,8 %), et dans la fonction publique hospitalière (- 0,2 %) et il est stable dans la fonction publique territoriale. Le gel du point d'indice depuis juillet 2010 est venu interrompre la progression du salaire moyen des dix années précédentes. Le salaire net moyen des fonctionnaires diminue pour chacune des catégories statutaires, à l'exception des agents de catégorie B de la fonction publique territoriale dont certains métiers ont bénéficié d'améliorations des grilles de carrière. La revalorisation de l'indice minimum de la fonction publique a limité la baisse du salaire net moyen des fonctionnaires de catégorie C.

Par ailleurs, le salaire moyen calculé sur les seuls agents présents chez le même employeur, l'année complète et avec la même quotité de temps de travail en 2012 et en 2013, soit entre la moitié et les deux tiers des effectifs selon le versant, augmente en euros constants de 0,5 % dans la fonction publique d'État et de 0,8 % dans la fonction publique hospitalière et

3. Raisonner en EQTP permet de prendre en compte toutes les périodes d'emploi salarié en neutralisant l'effet de la durée de travail (à un instant donné ou sur l'année).

4. Pour les évolutions salariales postérieures à 2013, les données structurelles ne sont pas encore disponibles. Les indicateurs conjoncturels portant sur les années 2014 et 2015 sont publiés dans la *fiche 5.1* (voir *annexe Sources et méthodes*).

## 8. Évolution des salaires nets moyens en équivalent temps plein



Champ : France, jusqu'en 2000 France métropolitaine, salariés en EQTP du privé et des entreprises publiques. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers-employeurs ainsi que les emplois aidés.

Note : le passage à la nomenclature d'activité française rév. 2 en 2008 peut introduire une légère rupture dans les séries longues. Depuis 2013, les CPCSO entrent dans la mesure du salaire net. Pour 2012, sont reportés les salaires observés ainsi que des salaires estimés comparables à 2013 qui incluent ces cotisations.

Source : Insee, DADS.

Champ : France de 2009 à 2013, France métropolitaine de 2000 à 2008, salariés en EQTP des services civils des ministères de l'État et des établissements publics administratifs (fonction publique d'État - FPE) de 2010 à 2013, des ministères de l'État hors établissements publics en 2009, agents des ministères civils de l'État de 2000 à 2008 hors établissements publics ; de la fonction publique hospitalière hors internes et externes pour le personnel médical et y compris bénéficiaires de contrats aidés (FPH), et de la fonction publique territoriale hors assistants maternels et familiaux hors militaires y compris bénéficiaires de contrats aidés (FPT) entre 2012 et 2013, y compris militaires entre 2009 et 2011, salariés à temps complet des collectivités territoriales hors bénéficiaires de contrats aidés entre 2000 et 2008.

Source : Insee, système d'information sur les agents des services publics (SIASP) de 2009 à 2013, DADS de 2000 à 2009, fichiers de paie des agents de l'État de 2000 à 2009.

la fonction publique territoriale. Ces évolutions qui mesurent des progressions de carrière et l'effet de l'ancienneté ne tiennent pas compte des effets des mouvements de main-d'œuvre (départs en retraite, recrutements, postes de courtes durées).

### Le revenu salarial annuel diminue légèrement depuis 2009

Le revenu salarial, somme de l'ensemble des salaires nets perçus dans l'année par un individu, rend aussi compte du temps travaillé dans l'année (temps partiel ou durée d'emploi). En 2013, il s'élève en moyenne à 20 360 euros annuels pour l'ensemble des salariés. Avec 40 320 euros, le revenu salarial annuel moyen des cadres est presque trois fois plus élevé que celui des ouvriers ou des employés.

Le revenu salarial moyen de l'ensemble des salariés a diminué de 0,4 % en euros constants en 2013 après - 0,3 % par an de 2009 à 2012 et + 0,7 % par an entre 1995 et 2009. La baisse est plus marquée chez les salariés de la fonction publique (- 0,8 % en 2013) que pour ceux du secteur privé (stabilité). Cet écart s'observe également entre 2009 et 2012 : - 0,6 % par an dans la fonction publique contre - 0,2 % par an dans le secteur privé.

Les évolutions du revenu salarial prennent en compte d'une part celle des salaires journaliers et d'autre part, celle des durées d'emploi sur l'année. L'impact des durées

d'emploi peut varier en fonction du cycle économique, et entre secteur public et privé : ainsi, le développement des contrats aidés dans la fonction publique fait diminuer la durée travaillée sur l'année, contribuant à la baisse du revenu salarial. En période de retournement conjoncturel, l'évolution du revenu salarial moyen comme celle du salaire moyen peut être paradoxale du fait des entrées-sorties sur le marché du travail.

## **Le revenu moyen d'activité recule aussi chez les non-salariés en 2012-2013, après trois années plus favorables**

Fin 2013, hors secteur agricole, 2,7 millions de personnes (dont 26 % d'auto-entrepreneurs actifs) exercent une activité non salariée, à titre principal ou en complément d'une activité salariée.

En 2013, les non-salariés (hors auto-entrepreneurs) ont perçu en moyenne 3 190 euros par mois et les auto-entrepreneurs économiquement actifs 440 euros, au titre de leur activité non salariée. Près d'un auto-entrepreneur économiquement actif sur trois occupe par ailleurs un emploi salarié dont il tire ses principales ressources, contre un sur vingt parmi les indépendants « classiques ». En 2013, le revenu d'activité global de ces auto-entrepreneurs pluriactifs (incluant le salaire) atteint 2 090 euros mensuels, dont à peine 15 % (310 euros) proviennent de leur activité non salariée. Les auto-entrepreneurs n'exerçant pas d'activité salariée ont perçu en moyenne 500 euros par mois.

Après avoir sensiblement augmenté entre 2009 et 2011, le revenu d'activité des non-salariés non auto-entrepreneurs a baissé en 2012 (- 1,5 %) et encore plus en 2013 (- 2,6 % à concept comparable). Cette diminution observée en 2013 est encore plus forte (- 4 %) lorsque l'on tient compte de la partie de la rémunération du travail versée sous forme des dividendes (pour les gérants majoritaires de sociétés) qui s'est réduite de moitié entre 2012 et 2013.

## **Des salaires plus dispersés dans le secteur privé que dans la fonction publique**

En 2013, dans le secteur privé, 10 % des salariés perçoivent au plus 1 200 euros nets par mois en équivalent temps plein (1<sup>er</sup> décile), et 10 % des salariés perçoivent au moins 3 540 euros (9<sup>e</sup> décile). Mesurée par le rapport interdécile (D9/D1), la dispersion des salaires nets en EQTP est de l'ordre de 3. Dans la fonction publique, elle est plus faible. Elle est légèrement plus importante dans la fonction publique d'État (FPE : 2,4) et dans la fonction publique hospitalière (FPH : 2,2) que dans la fonction publique territoriale (FPT : 2,0). Dans la FPE, 10 % des salariés perçoivent au plus 1 501 euros par mois et 10 % des salariés perçoivent au moins 3 565 euros. Dans la FPT, ces montants sont respectivement de 1 300 euros et 2 606 euros et dans la FPH de 1 394 euros et de 3 083 euros. Ces écarts sont principalement liés aux différences de structure des emplois selon les qualifications.

Dans le secteur privé, les salaires des cadres sont davantage dispersés (2,9) que ceux des professions intermédiaires (2,2), des ouvriers et employés (2,0). De façon similaire, dans la fonction publique, les salaires des fonctionnaires de catégorie A sont plus dispersés que ceux des fonctionnaires de catégorie B et de catégorie C. ■

---

# Dossiers

---





## Halo autour du chômage : une population hétérogène et une situation transitoire

Anne-Juliette Bessone, Pierre-Yves Cabannes, Anis Marrakchi\*

**Le halo autour du chômage est constitué d'inactifs n'étant pas au chômage au sens du Bureau international du travail mais étant dans une situation qui s'en approche. Ce halo compte 1,4 million de personnes en 2015 (contre 2,9 millions de chômeurs). Relativement stable entre 2003 et 2008, le halo a augmenté progressivement avec la crise. Mais il est moins lié aux fluctuations de l'activité économique que le nombre de chômeurs.**

**Par sa structure sociodémographique, le halo est proche du chômage, avec une différence : il est plus féminin. Comme les chômeurs, les personnes qui se trouvent dans le halo ont à la fois des parcours et des profils très variés. Certaines, relativement diplômées, se situent dans le halo autour du chômage pour des raisons temporaires. Leur passage vers le chômage, voire vers l'emploi, est fréquent. D'autres, moins diplômées, sont plus souvent découragées dans leur recherche d'emploi. Enfin, se trouvent dans le halo des personnes qui se sont éloignées du marché du travail pour des raisons durables ou liées à des difficultés de conciliation avec un emploi (études, maternité, enfant ou personne à charge, maladie, invalidité).**

En 2015, en France métropolitaine, sur les 28,7 millions d'actifs au sens du Bureau international du travail (BIT), 2,9 millions sont au chômage : ils sont sans emploi, sont disponibles pour travailler dans les deux semaines, ont effectué des démarches de recherche d'emploi dans les quatre semaines précédentes ou bien trouvé un emploi commençant dans moins de trois mois (*encadré 1*). Mais, de multiples situations aux frontières de l'emploi, du chômage et de l'inactivité existent. C'est ainsi que parmi les 22,4 millions de personnes inactives, 1,4 million forment le halo autour du chômage (*encadré 2*). Dans le halo, environ 300 000 personnes recherchent un emploi mais ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler et près de 700 000 souhaitent un emploi, n'en recherchent pas mais seraient disponibles pour en prendre un. Enfin, un peu plus de 400 000 souhaitent un emploi même s'ils n'en recherchent pas et ne sont pas disponibles pour en prendre un. En 2015, en se rapportant à la population de 15 à 64 ans, 3,5 % des personnes sont dans le halo, alors que 7,2 % sont au chômage<sup>1</sup>. Suivant la mesure européenne portant sur les deux premières composantes du halo, la part des personnes de 15 à 74 ans qui sont dans le halo est proche de 2 % (*encadré 3*).

\* Anne-Juliette Bessone, Pierre-Yves Cabannes (au moment de la rédaction de l'article) et Anis Marrakchi, Insee.

1. Le taux de chômage, qui rapporte le nombre de chômeurs à la population active de 15 ans ou plus, est de 10,0 % en 2015 en France métropolitaine.

### Définitions et mesure des concepts du BIT

Afin d'éclairer la situation sur le marché du travail, l'Insee s'appuie sur le cadre conceptuel élaboré par le Bureau international du travail (BIT), qui permet les comparaisons internationales, notamment au moyen des indicateurs d'emploi et de chômage, l'activité étant la somme des deux. Les personnes qui ne sont comptées ni en emploi, ni au chômage sont dites inactives au sens du BIT. Les concepts de référence en vigueur actuellement ont été formalisés lors de la conférence de l'Organisation internationale du travail de 1982, qui a fixé un cadre permettant de construire une typologie des différentes situations sur le marché du travail. Depuis, l'interprétation précise de ces concepts a été adaptée régulièrement en fonction des débats internationaux pour permettre une meilleure harmonisation, ou de diverses évolutions de la société (par exemple le développement des recherches d'emploi sur internet). Ce cadre nécessaire de définitions précises, bâti progressivement, délimite notamment le décompte des chômeurs. Il ne suffit pas de souhaiter travailler ou d'être inscrit à l'agence pour l'emploi ou encore de percevoir une indemnité chômage pour être compté parmi les chômeurs au sens du BIT. Ces différentes populations ne sont d'ailleurs pas nécessairement incluses les unes dans les autres. Par exemple, en France, un jeune sortant de formation initiale peut remplir les critères pour être compté comme chômeur et ne pas être inscrit à Pôle emploi. De même, une personne touchant une indemnité de chômage ne sera pas nécessairement comptée comme demandeur d'emploi car elle peut dans certains cas ou à certains moments être dispensée de recherche d'emploi. *In fine*, les chômeurs au sens du BIT sont les personnes qui sont disponibles pour prendre un emploi dans les deux semaines, et qui ont effectué des démarches de recherche d'emploi au cours des quatre semaines précédentes, ou bien trouvé un emploi commençant dans moins de trois mois.

Outre la définition des concepts, le BIT propose également une méthode de mesure. Le principe consiste à interroger directement des personnes lors d'enquêtes auprès des ménages, afin de recueillir leurs réponses sur leur souhait de travailler, leurs recherches effectives d'emploi et leur disponibilité pour prendre un emploi, au cours de périodes de référence précisément fixées. Ces critères du BIT ne peuvent pas être mis en œuvre dans le cadre des sources administratives sur les demandeurs d'emploi.

En France, le suivi du chômage, des taux d'activité et d'emploi se fonde sur l'enquête Emploi. Cette dernière se conforme aux recommandations du BIT et à l'interprétation qu'en a faite Eurostat, fixant ainsi un cadre opérationnel de mise en œuvre harmonisée de ces recommandations à l'échelon européen. La situation de chaque personne au regard de l'activité (en emploi, au chômage ou en inactivité) est établie à l'issue d'une liste d'une vingtaine de questions factuelles. La question portant sur la déclaration spontanée de la personne concernant son statut d'activité auto-déclaré, comparable au concept mobilisé dans le cadre des recensements de la population, reste posée en fin de questionnaire mais elle n'est pas utilisée pour déterminer le statut au sens du BIT. La question sur l'inscription à Pôle emploi est également posée, mais elle n'est pas non plus utilisée directement pour définir ce statut. En revanche, sont prises en compte les démarches effectives de recherche d'emploi et la sollicitation des services de Pôle emploi, qui parmi d'autres, entrent dans ce cadre, selon une liste précise de critères.

## Les personnes inactives ayant une certaine proximité avec le marché du travail forment le halo autour du chômage

Suivant l'approche du BIT, la population âgée de 15 ans ou plus est scindée entre les personnes en emploi et celles qui n'en occupent pas (*figure 1*). L'emploi au sens du BIT regroupe les personnes ayant travaillé au moins une heure rémunérée pendant la semaine de référence et les personnes ayant un emploi rémunéré mais n'ayant pas travaillé durant la semaine de référence pour un certain nombre de raisons répertoriées (congrés payés, arrêts maladie, congé maternité, etc., avec parfois des critères de durée). Cette définition inclut donc des personnes parfois occupées à temps très partiel, le seuil d'une heure au

## Définition et calcul du halo autour du chômage en France

Les premiers travaux publiés en France sur le halo autour du chômage datent de la fin des années 1980. Ils répondaient déjà à la problématique de cerner un continuum de situations entre chômage et inactivité, mais s'appuyaient sur un ensemble différent de critères ou d'indices pour mesurer la proximité à une situation de chômage. Ils analysaient différentes populations ne satisfaisant pas tous les critères pour être comptabilisées comme chômeurs au sens du BIT mais qui en étaient proches, suivant une gradation de situations. Il s'agissait tout d'abord des personnes « se déclarant spontanément comme chômeurs » dans l'enquête Emploi, alors qu'elles ne remplissaient pas les différents critères du BIT. Cela concernait en particulier celles qui ne recherchaient pas d'emploi. Une autre catégorie était constituée des personnes « postulant à un emploi », à savoir celles qui n'avaient pas d'emploi, qui déclaraient en chercher un, sans pour autant effectuer de démarches effectives. Enfin, étaient prises en considération les personnes qui n'étaient pas disponibles pour travailler immédiatement et, même si elles étaient sans emploi et à la recherche d'un emploi, n'étaient pas comptabilisées comme chômeurs.

Plus récemment, dans le cadre de l'enquête Emploi en continu faisant suite au règlement européen de 2002 sur les enquêtes Forces de travail, la réflexion sur le halo a été à nouveau impulsée en 2008 à l'occasion du groupe de travail du Conseil national de l'information statistique (Cnis) présidé par J.-B. de Foucault. Le rapport de ce groupe de travail a recommandé de retenir dans le halo toutes les personnes inactives et souhaitant travailler. Une déclinaison en trois catégories a été proposée : les personnes qui recherchent un emploi mais ne sont pas disponibles (composante 1), les personnes qui sont disponibles et souhaitent travailler mais ne recherchent pas d'emploi (composante 2), les personnes qui, bien que déclarant souhaiter travailler, ne sont pas disponibles et ne recherchent pas d'emploi (composante 3).

Cette définition a été retenue par l'Insee dans ses publications jusqu'en 2013. La question du souhait de travailler n'était cependant pas posée à toutes les personnes potentiellement concernées<sup>1</sup>, ni au-delà d'un certain âge, ni aux personnes qui déclaraient chercher un emploi.

En 2013, le questionnaire de l'enquête Emploi a été rénové, notamment pour simplifier certaines formulations et éviter des incompréhensions. Désormais, toutes les personnes concernées se voient poser la question du souhait de travailler, de la recherche d'emploi et de la disponibilité pour travailler. Celles qui déclarent chercher un emploi sont interrogées précisément sur les démarches qu'elles effectuent : prise de contact avec une agence d'intérim ou un opérateur de placement, notamment Pôle emploi, contact avec des relations personnelles ou professionnelles (anciens collègues, syndicat), recours aux réseaux sociaux, passage d'un entretien d'embauche et/ou d'un concours de la fonction publique, dépôt de candidature spontanée, participation à un salon professionnel, consultation ou réponse à une annonce d'offre d'emploi ou passage d'une annonce pour en trouver un, etc. L'actualisation de l'inscription à Pôle emploi, hors autre contact, n'est plus reconnue comme une démarche active de recherche d'emploi selon la définition européenne, car il s'agit d'une démarche liée à l'indemnisation et pas à la recherche d'emploi en tant que telle.

Par ailleurs, les personnes qui déclarent ne pas chercher d'emploi sont interrogées sur la raison principale pour laquelle elles ne font pas de démarche : attente de résultat de démarches antérieures, en études ou formation, garde d'enfants ou d'une personne dépendante, problèmes de santé, en vacances, pense qu'il n'y a pas d'emploi disponible dans son domaine de compétence, pense ne pas pouvoir trouver d'emploi, etc. Enfin, les personnes qui se déclarent indisponibles pour travailler dans les deux semaines sont interrogées sur la raison principale de cette situation : fin d'études ou de formation, garde des enfants ou d'une personne dépendante, maladie, vacances, déménagement, etc.

1. Voir le site du Cnis, rubrique Emploi, qualification et revenus du travail - 2014 - 1<sup>re</sup> réunion.

### Encadré 2 (suite)

Cette rénovation de l'enquête Emploi a également été l'occasion de revoir la définition du halo autour du chômage, en articulant sa mesure avec les préconisations faites par Eurostat en 2011. Le concept européen retient deux catégories de halo, proches conceptuellement des deux premières catégories figurant précédemment dans la définition française : les personnes à la recherche d'un emploi mais non immédiatement disponibles, les personnes souhaitant travailler, disponibles mais n'étant pas à la recherche d'un emploi.

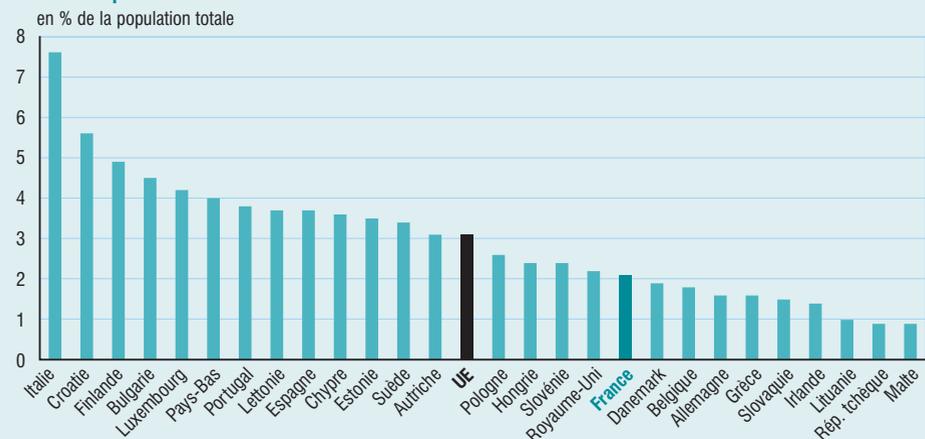
À partir de 2014, l'Insee a harmonisé le mode de calcul de ses composantes 1 et 2 avec les principes retenus au niveau européen. Ces deux composantes représentent ce qu'Eurostat désigne par la « force de travail potentielle supplémentaire ». L'Insee a néanmoins conservé dans sa définition du halo la composante 3, non prise en compte au niveau européen. Ainsi, en 2013, alors que le halo était chiffré à environ 850 000 personnes avec l'ancien questionnaire et selon l'ancienne définition, la nouvelle mesure du halo se monte à près de 1 300 000 personnes. Ce relèvement résulte pour moitié de l'adoption de la nouvelle définition du halo et pour l'autre moitié de l'impact du nouveau questionnaire de l'enquête. Suivant l'ancienne mesure, les composantes 1 et 2 présentaient des effectifs comparables. Dans la nouvelle définition, l'effectif de la composante 2 est environ deux fois plus élevé que celui de la composante 1.

### Encadré 3

#### Halo autour du chômage dans l'Union européenne

En 2014, en moyenne sur l'ensemble de l'Union européenne, le nombre de personnes se trouvant dans le halo autour du chômage au sens d'Eurostat (composantes 1 et 2 uniquement) représente 3,1 % de la population des 15-74 ans (*figure*). C'est en République tchèque et à Malte que cette part est la plus faible (0,9 %). Elle est proche de 2,0 % en France métropolitaine, en Allemagne et au Royaume-Uni. Elle est généralement plus élevée dans les pays du sud de l'Europe : elle est de l'ordre de 3,5 % au Portugal et en Espagne et atteint même 7,6 % en Italie, la part de la composante 2 (personnes qui souhaitent un emploi, sont disponibles pour en prendre un mais n'en recherchent pas) y étant particulièrement élevée. La Grèce a un halo autour du chômage relativement faible (1,6 %) mais un taux d'inactivité hors halo parmi les plus élevés de l'Union européenne (39 %).

#### Halo européen en 2014

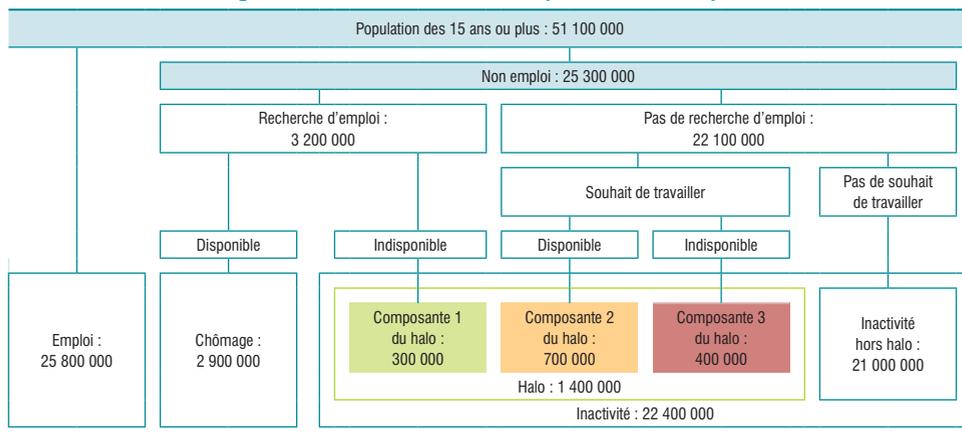


Champ : population des ménages, personnes de 15 à 74 ans.

Note : le halo européen est formé des composantes 1 et 2 du halo français. Il n'inclut donc pas la composante 3.

Sources : Eurostat (enquêtes sur les Forces de travail) ; Insee pour la France.

## 1. Classement en catégories d'activité : schéma simplifié des concepts au sens du BIT



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

Note : données relatives à l'année 2015.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

cours de la semaine de référence étant retenu. En 2015, en France métropolitaine, parmi les 51,1 millions personnes de 15 ans ou plus vivant en ménages ordinaires, 25,8 sont en emploi au sens du BIT.

Parmi les personnes n'ayant pas d'emploi, les chômeurs au sens du BIT sont les personnes qui sont disponibles pour prendre un emploi dans les deux semaines, et qui ont effectué des démarches de recherche d'emploi au cours des quatre semaines précédentes, ou bien trouvé un emploi commençant dans moins de trois mois. En France métropolitaine, 2,9 millions de personnes sont ainsi comptabilisées comme chômeurs au sens du BIT en 2015. La même année, 22,4 millions de personnes sont considérées comme inactives au sens du BIT car elles ne sont ni en emploi ni au chômage.

Les définitions de l'emploi, du chômage et de l'inactivité au sens du BIT ne peuvent pas à elles seules décrire la variété des situations vis-à-vis du marché du travail. Ainsi, par exemple, certaines personnes peuvent occuper un emploi mais ne pas en être totalement satisfaites car elles n'exercent leur activité que durant un faible nombre d'heures. D'autres personnes, sans emploi, peuvent ne pas être comptabilisées parmi les chômeurs car elles ne remplissent pas tous les critères, mais se trouvent dans une situation proche de celle des chômeurs. C'est le cas par exemple des personnes ayant trouvé un emploi qui commence dans plus de trois mois ou encore de celles qui ne travaillent pas et qui recherchent un emploi, mais ne sont pas disponibles immédiatement.

D'autres concepts permettent de décrire les situations aux frontières de l'emploi, du chômage et de l'inactivité. Ces indicateurs complémentaires permettent de mieux décrire la gradation des situations par rapport au marché du travail.

Le sous-emploi recouvre la frontière entre l'emploi et le chômage, en comptabilisant certaines personnes en emploi qui ne peuvent travailler autant qu'elles le souhaitent. Il regroupe d'une part les personnes travaillant à temps partiel qui souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire, d'autre part les personnes en chômage technique ou partiel.

Le halo, quant à lui, regroupe les personnes inactives aux frontières du chômage, qui souhaitent travailler, mais ne sont pas disponibles dans les deux semaines à venir ou encore qui n'ont pas fait de démarche de recherche d'emploi dans les quatre semaines précédentes. Comme dans la définition du chômage, le fait d'avoir trouvé un emploi qui commence

ultérieurement (dans les trois mois) est assimilé à une démarche de recherche d'emploi. Le halo est ainsi divisé en trois composantes :

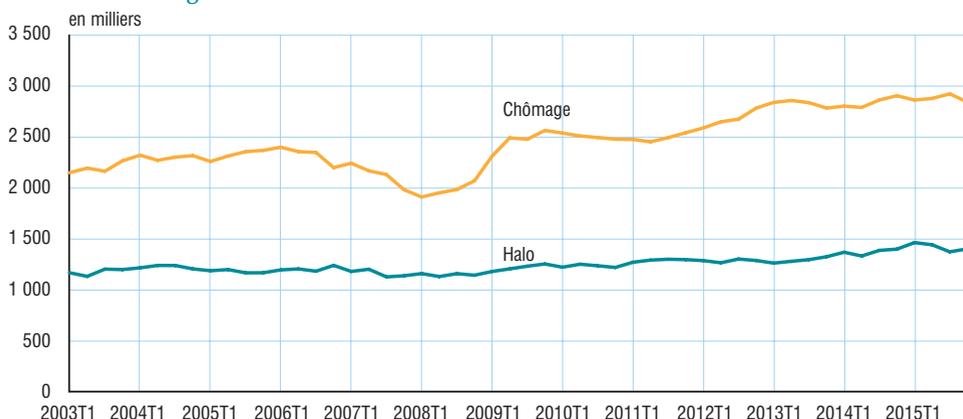
- personnes inactives qui recherchent un emploi mais ne sont pas disponibles (composante 1),
- personnes inactives qui souhaitent un emploi et sont disponibles pour en prendre un mais n'en recherchent pas (composante 2),
- personnes inactives qui déclarent souhaiter travailler mais ne recherchent pas d'emploi et ne sont pas disponibles pour en prendre un (composante 3).

En France, ces trois composantes sont prises en compte dans la mesure du halo autour du chômage<sup>2</sup>. Au niveau européen, le halo a été défini postérieurement et seules les deux premières composantes sont retenues comme faisant partie du halo, qu'Eurostat nomme la « force de travail potentielle supplémentaire ».

## Le halo est moins sensible aux fluctuations de l'activité économique que le chômage

Le halo est beaucoup moins réactif aux cycles économiques que le nombre de chômeurs (figure 2). Son évolution est d'ailleurs très peu corrélée au Produit intérieur brut (PIB). Relativement stable entre 2003 et 2008, le halo autour du chômage augmente toutefois depuis la crise économique (+ 270 000 entre fin 2008 et fin 2015). Cette hausse est surtout portée par les hommes (+ 220 000), et plus particulièrement par ceux de plus de 25 ans (+ 200 000), même si le halo concerne toujours une majorité de femmes (figure 3). La part des hommes dans le halo est ainsi passée de 37 % à 45 % durant cette période. Ce phénomène est à rapprocher de celui observé sur le chômage, la proportion d'hommes parmi les chômeurs s'étant également accrue depuis la crise de 2008 (+ 4 points, à 55 % fin 2015). L'augmentation du halo est portée notamment par les personnes qui se déclarent par ailleurs inscrites à Pôle emploi : leur part dans le halo est passée de 47 % début 2013 à 54 % fin 2015<sup>3</sup>.

### 2. Halo et chômage de 2003 à 2015



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

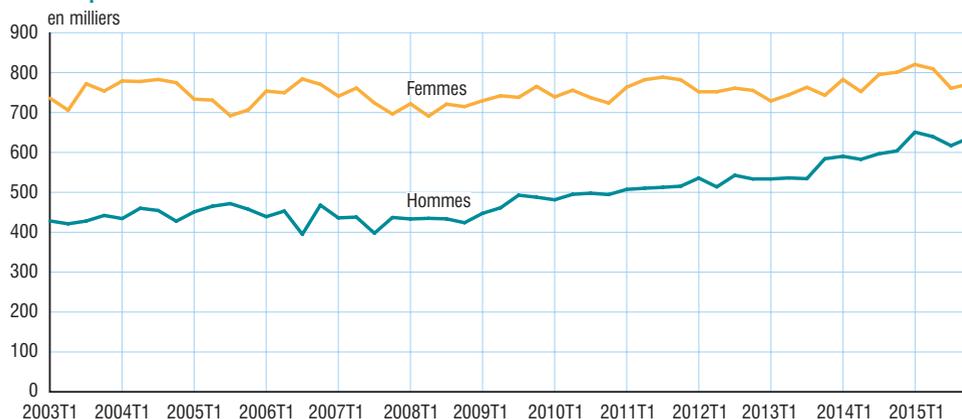
Note : données corrigées des variations saisonnières (CVS).

Source : Insee, enquêtes Emploi.

2. De Foucault J.-B., Cézard M., Reynaud M., « Emploi, chômage, précarité : mieux mesurer pour mieux débattre et mieux agir », Rapport n° 108 du Cnis, septembre 2008.

3. Le changement de questionnaire de l'enquête Emploi et l'élargissement du concept de halo en 2013 ne permettent pas de reconstituer la part des inscrits à Pôle emploi dans le halo avant cette date (encadré 2).

### 3. Halo par sexe de 2003 à 2015



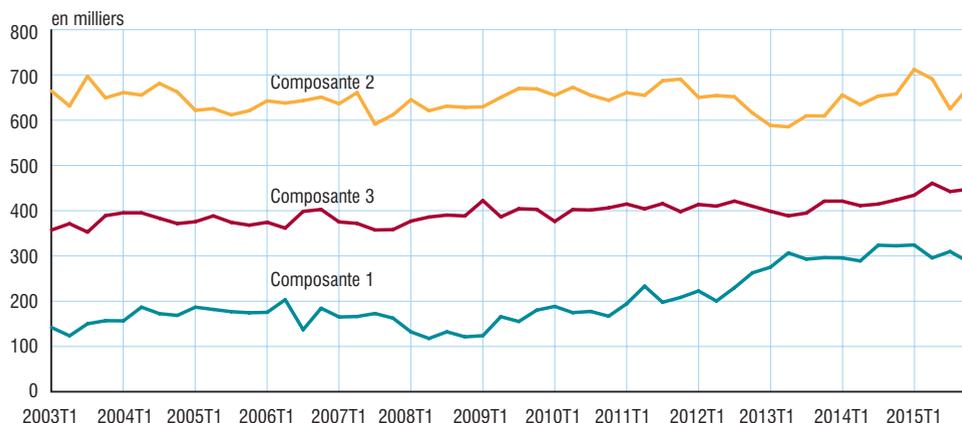
Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.

Note : données corrigées des variations saisonnières (CVS).

Source : Insee, enquêtes Emploi.

Depuis 2008, l'augmentation du halo provient surtout des personnes recherchant un emploi mais qui ne sont pas disponibles (+ 170 000, soit la composante 1 dans la figure 4). La part de ces personnes dans l'ensemble du halo passe ainsi de 11 % fin 2008 à 20 % fin 2015. Par ailleurs, depuis 2008, le nombre d'inactifs souhaitant travailler, ne recherchant pas d'emploi bien qu'étant disponibles pour en prendre un, a fluctué. Il a augmenté de 70 000 entre fin 2008 et fin 2011, suite à la crise économique. Il a ensuite diminué de 110 000 jusque début 2013 avant de repartir à la hausse (+ 90 000 entre début 2013 et fin 2015). Le nombre de personnes souhaitant seulement travailler, mais qui ne recherchent pas d'emploi et ne sont pas disponibles pour en prendre un, lui est quasi stable entre début 2008 et mi-2013, et s'accroît seulement sur la période récente (+ 60 000 entre le deuxième trimestre 2013 et le quatrième trimestre 2015).

### 4. Le halo selon ses composantes de 2003 à 2015



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

Note : données corrigées des variations saisonnières (CVS) ; composante 1 : personnes recherchant un emploi mais indisponibles ; composante 2 : personnes souhaitant un emploi, disponibles pour en prendre un, mais n'en recherchant pas ; composante 3 : personnes souhaitant un emploi, mais indisponibles et n'en recherchant pas.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

## Les personnes du halo présentent des caractéristiques assez proches de celles des chômeurs

Parmi les personnes de 15 à 64 ans, le halo est majoritairement composé de femmes (56 % en 2015) (*figure 5*). Comparativement à la population des chômeurs (46 %), les femmes sont donc surreprésentées dans le halo, comme dans l'inactivité hors halo (58 %). En 2015, 56 % des personnes appartenant au halo sont âgées de 25 à 49 ans. Cette part est assez proche de celle observée chez les chômeurs (58 %). Chez les inactifs hors halo comprenant notamment des étudiants et des retraités, elle est nettement plus basse (16 %). En 2015, 40 % des personnes se situant dans le halo sont au moins titulaires d'un bac ou d'un diplôme équivalent. Là encore, cette part est très proche de celle mesurée chez les chômeurs (44 %). Elle est supérieure à celle observée pour les autres inactifs (34 %), ces derniers comprenant une plus forte proportion de personnes âgées appartenant donc à des générations moins diplômées, ainsi que de personnes de moins de 18 ans n'ayant pas encore

### 5. Caractérisation du chômage, du halo et de l'inactivité hors halo en 2015

	en %		
	Chômage	Halo	Inactivité hors halo
<b>Sexe</b>			
Homme	54	44	42
Femme	46	56	58
<b>Âge</b>			
De 15 à 19 ans	6	8	31
De 20 à 24 ans	17	14	11
De 25 à 49 ans	58	56	16
De 50 à 54 ans	9	9	5
De 55 à 59 ans	8	9	9
De 60 à 64 ans	3	5	27
<b>Diplôme le plus élevé</b>			
Diplôme supérieur à bac+2	14	12	7
Bac+2	10	8	6
Bac ou brevet professionnel ou autre diplôme de ce niveau	21	20	21
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	27	26	18
Brevet des collèges	7	10	23
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	22	24	25
<b>Type de ménage</b>			
Ménages d'une seule personne	18	17	12
Familles monoparentales	17	17	13
Couples sans enfant	15	14	24
Couples avec enfant(s)	45	45	46
<b>Nombre d'enfants de moins de 18 ans dans le ménage</b>			
0	56	50	56
1	21	22	20
2	14	17	14
3 ou plus	8	11	9
<b>Nationalité</b>			
Française	88	88	92
Étrangère	12	12	8
<b>Durée depuis le dernier emploi</b>			
0 à 6 mois	21	15	3
6 mois à 2 ans	35	27	10
2 à 3 ans	10	9	6
3 ans ou plus	19	28	33
Jamais travaillé	16	20	48
<b>Inscription à Pôle emploi</b>			
Non inscrit	15	46	96
Inscrit	85	54	4

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 à 64 ans.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

obtenu le bac. Les répartitions en termes de structure familiale sont très proches entre les personnes du halo et celles se trouvant au chômage. Dans les deux cas, 45 % environ sont en couple avec enfants, 17 à 18 % vivent seuls, 17 % forment une famille monoparentale et 14 à 15 % vivent en couple sans enfant. De même, la proportion de personnes de nationalité étrangère est similaire (12 % en 2015). En revanche, les personnes se situant dans le halo se déclarent moins fréquemment inscrites à Pôle emploi que les chômeurs (respectivement 54 % et 85 %). Le halo se distingue également par la durée écoulée depuis le dernier emploi : 49 % des personnes qui s’y trouvent n’ont jamais travaillé ou n’ont pas travaillé depuis trois ans ou plus, contre 35 % pour les chômeurs, cette proportion atteignant 81 % chez les autres inactifs. Les personnes se situant dans le halo présentent donc des caractéristiques sociodémographiques assez proches des chômeurs. Néanmoins, en tenant compte de manière simultanée de l’ensemble des caractéristiques des personnes (sexe, âge, niveau de diplôme, type de ménage, nombre d’enfants de moins de 18 ans, lieu de résidence, nationalité), ce constat est à nuancer (*figure 6*). Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, le fait d’appartenir à des tranches d’âges médianes (25 à 54 ans) rapproche de l’activité<sup>4</sup> par rapport aux âges extrêmes. En outre, certaines caractéristiques ont des effets distincts pour les hommes et les femmes. Ainsi, un niveau de diplôme plus élevé rapproche de l’activité, mais un peu plus fortement pour les femmes. Chez les hommes,

## 6. Rapports de chance de se rapprocher de l’activité, moyenne sur les années 2013 à 2015

	Femmes - Rapport de chances ( <i>odd-ratio</i> ) d’être...		Hommes - Rapport de chances ( <i>odd-ratio</i> ) d’être...	
	...au chômage quand on est dans (halo + chômage)	... dans le halo quand on est inactif (inactivité hors halo + halo)	...au chômage quand on est dans (halo + chômage)	...dans le halo quand on est inactif (inactivité hors halo + halo)
<b>Âge</b>				
De 15 à 19 ans	0,9	0,2	0,7	0,1
De 20 à 24 ans	1,2	0,8	1,3	0,4
De 25 à 49 ans	1,1	2,3	1,2	2,3
De 50 à 54 ans	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
De 55 à 59 ans	0,9	0,6	0,9	0,4
De 60 à 64 ans	0,5	0,1	0,5	0,1
<b>Diplôme le plus élevé</b>				
Diplôme bac+2 et supérieur	1,3	1,2	1,2	1,2
CAP, BEP, bac, brevet professionnel ou autres diplômes de ces niveaux	1,2	1,3	1,1	1,2
<i>Brevet des collèges, certificat d’études primaires ou aucun diplôme</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
<b>Nombre d’enfants de moins de 18 ans dans le ménage</b>				
0	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
1	0,8	1,5	0,9	1,3
2	0,6	1,3	0,9	1,2
3 ou plus	0,5	0,9	0,9	1,3
<b>Nationalité</b>				
Française	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Étrangère	0,9	0,9	1,1	1,4

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 à 64 ans.

Lecture : les *odd-ratios* permettent d’apprécier, toutes choses égales par ailleurs, la variation du rapport de probabilités entre deux états lorsque seule une caractéristique varie.

En moyenne sur les années 2013 à 2015, à caractéristiques égales, le rapport de probabilités d’être au chômage plutôt que dans le halo est 0,9 fois moins élevé pour les femmes de 15 à 19 ans que pour celles de 50 à 54 ans. Pour cette même tranche d’âge, le rapport de probabilités d’être dans le halo plutôt que dans l’inactivité hors halo est de 0,2.

Le rapprochement de l’activité s’entend comme le fait d’avoir une probabilité plus forte d’être au chômage quand on est dans le halo ou au chômage, ou bien d’avoir une probabilité plus forte d’être dans le halo quand on est dans l’inactivité (y compris halo).

Note : les rapports de chances présentés sont contrôlés par d’autres variables non présentées ici, comme le type de ménage et la localisation géographique.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

4. Le rapprochement de l’activité s’entend comme le fait d’avoir une probabilité plus forte d’être au chômage quand on est dans le halo ou au chômage, ou bien d’avoir une probabilité plus forte d’être dans le halo quand on est dans l’inactivité (y compris halo).

être de nationalité étrangère rapproche également de l'activité (chômage et emploi)<sup>5</sup>, contrairement aux femmes. Enfin, le nombre d'enfants de moins de 18 ans dans le ménage influe positivement sur la probabilité d'être dans le halo plutôt qu'au chômage. Mais ce phénomène est plus marqué pour les femmes que pour les hommes. Ainsi, avoir trois enfants ou plus augmente pour les femmes la probabilité de basculer dans l'inactivité hors halo.

## Les trois composantes du halo dessinent des profils différents

Au sein du halo, les personnes inactives qui recherchent un emploi mais ne sont pas disponibles (composante 1) sont davantage diplômées que les autres : 55 % sont au moins titulaires d'un bac ou niveau équivalent, contre 40 % en moyenne sur l'ensemble du halo (figure 7). Une relativement forte proportion d'entre elles est inscrite à Pôle emploi (62 %,

### 7. Caractérisation sociodémographique des composantes du halo en 2015

	en %			
	Ensemble	Composante 1	Composante 2	Composante 3
<b>Sexe</b>				
Homme	44	44	48	40
Femme	56	56	52	60
<b>Âge</b>				
De 15 à 19 ans	8	9	7	8
De 20 à 24 ans	14	16	14	12
De 25 à 49 ans	56	56	53	61
De 50 à 54 ans	9	8	10	9
De 55 à 59 ans	9	7	10	7
De 60 à 64 ans	5	3	7	3
<b>Diplôme le plus élevé</b>				
Diplôme supérieur à bac+2	12	17	10	12
Bac+2	8	11	7	8
Bac ou brevet professionnel ou autre diplôme de ce niveau	20	27	17	21
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	26	23	27	27
Brevet des collèges	10	8	10	11
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	24	15	30	21
<b>Type de ménage</b>				
Ménages d'une seule personne	17	15	19	16
Familles monoparentales	17	14	18	17
Couples sans enfant	14	14	16	13
Couples avec enfant(s)	45	50	41	49
<b>Nombre d'enfants de moins de 18 ans dans le ménage</b>				
0	50	49	56	44
1	22	23	21	23
2	17	18	14	20
3 ou plus	11	11	10	13
<b>Nationalité</b>				
Française	88	90	88	86
Etrangère	12	10	12	14
<b>Durée depuis le dernier emploi</b>				
0 à 6 mois	15	21	14	12
6 mois à 2 ans	27	33	23	30
2 à 3 ans	9	9	9	9
3 ans ou plus	28	17	33	29
Jamais travaillé	20	21	20	20
<b>Inscription à Pôle emploi</b>				
Non inscrit	46	38	44	56
Inscrit	54	62	56	44

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 à 64 ans.

Note : composante 1 : personnes recherchant un emploi mais indisponibles ; composante 2 : personnes souhaitant un emploi, disponibles pour en prendre un, mais n'en recherchant pas ; composante 3 : personnes souhaitant un emploi, mais indisponibles et n'en recherchant pas.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

5. Pour les hommes actifs, être de nationalité étrangère augmente cependant le risque d'être au chômage.

contre 54 % en moyenne dans le halo). 50 % se disent indisponibles pour des raisons temporaires (fin d'études ou de formation, vacances, déménagement, maladie temporaire, etc.). Les personnes figurant dans la composante 1 ont une durée écoulée depuis le dernier emploi relativement proche de celle des chômeurs : seules 38 % n'ont jamais travaillé ou n'ont pas travaillé depuis plus de trois ans, contre 49 % en moyenne sur l'ensemble du halo. Ainsi, par rapport aux autres personnes figurant dans le halo, les personnes comptabilisées dans la composante 1 sont plus proches du marché du travail et font souvent état de motifs de nature transitoire qui expliquent le fait de ne pas être disponible pour travailler.

Les inactifs qui souhaitent un emploi mais n'en recherchent pas tout en étant disponibles pour en prendre un (composante 2) se distinguent par un niveau de diplôme nettement plus faible que la moyenne, avec seulement 33 % de personnes titulaires au moins d'un bac ou d'un diplôme de niveau équivalent. Ces personnes ont également moins d'enfants de moins de 18 ans que la moyenne du halo (56 % n'en ont pas) et vivent un peu plus souvent dans des ménages d'une seule personne (19 %). Ce sont aussi les personnes du halo pour lesquelles l'emploi antérieur est le plus éloigné ou inexistant (53 % d'entre elles n'ayant jamais travaillé ou pas travaillé depuis plus de trois ans). 25 % d'entre elles ne recherchent pas d'emploi car elles pensent qu'il n'y a en pas ou qu'elles n'en trouveront pas, contre seulement 5 % pour les personnes se trouvant dans la composante 3 (personnes non disponibles et ne recherchant pas d'emploi bien que souhaitant travailler). Ainsi, les personnes figurant dans la composante 2 du halo semblent davantage découragées que les autres.

Enfin, les personnes figurant dans la composante 3 du halo (elles souhaitent travailler mais ne recherchent pas d'emploi et ne sont pas disponibles pour en prendre un) sont très souvent des femmes (60 %). Elles ont également davantage d'enfants que la moyenne des personnes du halo : 56 % en ont un ou plus, contre 50 % dans l'ensemble du halo. Elles sont un peu plus souvent de nationalité étrangère (14 %, contre 12 % en moyenne) et sont relativement moins inscrites à Pôle emploi, cette proportion restant toutefois significative (44 % le sont). 40 % d'entre elles sont indisponibles pour des raisons durables (garde d'enfant ou de personne dépendante, maladie longue ou invalidité), contre 20 % des personnes de la composante 1. Les motifs de non-recherche d'emploi s'inscrivent également dans la durée : 60 % de ces personnes ne cherchent pas d'emploi pour causes d'études, d'enfant ou de personne dépendante à charge, ou encore pour raisons de santé (contre 28 % pour la composante 2). Ces motifs se traduisent majoritairement par des durées écoulées depuis le dernier emploi très longues (supérieures à trois ans dans 29 % des cas) ou assez longues (30 % entre six mois et deux ans). Les personnes de la composante 3 se déclarent plus souvent dans un mauvais ou très mauvais état de santé par rapport à la moyenne des personnes dans le halo (19 % contre 13 %). Elles sont aussi plus fréquemment fortement limitées dans leurs activités quotidiennes (18 % contre 12 %) et davantage sujettes à une maladie chronique ou durable (38 % contre 34 %). Ainsi, ces personnes souhaitent travailler mais éprouvent des difficultés à concilier leur situation (maternité, études, personne dépendante à charge, invalidité, longue maladie) avec un emploi : lorsqu'elles répondent à la question portant sur la déclaration spontanée du statut d'activité, elles évoquent d'ailleurs plus souvent l'inactivité (53 %) et moins souvent le chômage (41 %) que la moyenne des personnes du halo (respectivement 37 % et 59 %).

## Des transitions entre chômage, halo et inactivité assez fréquentes

Si les effectifs dans le halo autour du chômage sont relativement stables au niveau agrégé, les situations individuelles présentent une instabilité assez marquée dans le temps. En moyenne sur les années 2014 et 2015, les transitions d'un trimestre à l'autre entre le

chômage, le halo et l'inactivité hors halo s'avèrent fréquentes (*figure 8*). Ainsi, en moyenne, deux tiers des personnes se trouvant dans le halo un trimestre donné n'y sont plus le trimestre suivant. Ces personnes ont beaucoup plus tendance à aller vers le chômage (30 %) ou vers l'inactivité (26 %) que vers l'emploi (12 %). A *contrario*, l'emploi, le chômage et l'inactivité hors halo sont nettement plus stables. 97 % des personnes en CDI et 86 % des autres personnes en emploi hors CDI ne changent pas de situation d'un trimestre à l'autre. Parmi les personnes au chômage un trimestre donné, 61 % le sont encore le trimestre suivant et 21 % trouvent un emploi. Enfin, 92 % des personnes dans l'inactivité hors halo y restent d'un trimestre à l'autre.

## 8. Part des personnes dans un statut au trimestre t+1 selon le statut au trimestre t, période 2013t4-2015t4

Trimestre t	Trimestre t+1					en %
	Emploi en CDI	Emploi hors CDI	Chômage	Halo	Inactivité hors halo	
Emploi en CDI	97	1	1	0	1	
Emploi hors CDI	4	86	6	2	3	
Chômage	5	17	61	12	7	
Halo	3	9	30	32	26	
Inactivité hors halo	1	2	2	3	92	

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 à 64 ans.

Lecture : 30 % des personnes dans le halo au trimestre t sont au chômage au sens du BIT en t+1.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

Les trois composantes du halo sont encore moins stables au niveau individuel que le halo dans son ensemble (*figure 9*). La composante 1, constituée de l'ensemble des personnes recherchant un emploi mais le plus souvent indisponibles pour des raisons temporaires, est la plus instable. En moyenne sur les années 2014 et 2015, seules 24 % des personnes ayant ce profil un trimestre donné restent dans le halo le trimestre suivant. Une relativement grande partie va vers l'emploi (24 %), et plus généralement l'activité, emploi ou chômage (58 %). Les personnes souhaitant travailler et qui ne recherchent pas d'emploi, le plus souvent par découragement (composante 2), restent à 34 % dans le halo et en sortent le trimestre suivant en majorité pour aller vers le chômage (36 %) et l'inactivité hors halo (21 %). Les sorties vers l'emploi sont peu fréquentes (9 %). Enfin, les personnes souhaitant travailler, ne recherchant pas d'emploi et étant généralement indisponibles pour des raisons durables (études, etc.) (composante 3), restent à 34 % dans le halo. Lorsqu'elles le quittent, c'est surtout pour aller vers l'inactivité hors halo (37 %). ■

## 9. Part des personnes dans un statut au trimestre t+1 selon le statut et la composante du halo au trimestre t, période 2013t4-2015t4

Trimestre t	Trimestre t+1						en %
	Emploi	Chômage	Composante 1 de halo	Composante 2 de halo	Composante 3 de halo	Inactivité hors halo	
Emploi	96	2	0	0	0	1	
Chômage	21	61	3	6	2	7	
Composante 1 de halo	24	34	11	6	6	18	
Composante 2 de halo	9	36	3	23	7	21	
Composante 3 de halo	9	19	5	10	19	37	
Inactivité hors halo	3	2	1	1	1	92	

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 à 64 ans.

Lecture : 11 % des personnes se trouvant dans la composante 1 du halo au trimestre t y sont encore en t+1.

Note : composante 1 : personnes recherchant un emploi mais indisponibles ; composante 2 : personnes souhaitant un emploi, disponibles pour en prendre un, mais n'en recherchant pas ; composante 3 : personnes souhaitant un emploi, mais indisponibles et n'en recherchant pas.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

---

## Pour en savoir plus

BIT, « Résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi, adoptée à la treizième conférence internationale des statisticiens du travail, octobre 1982.

Cabannes P.-Y., Le Minez S., « Refonte de l'enquête Emploi : rénovation du questionnaire ; effets sur le chômage et autres indicateurs du marché du travail », Présentation au Cnis, avril 2014.

Cézard M., « Le chômage et son halo », *Économie et statistique* n° 193-194, novembre - décembre 1986.

Cézard M., Meron M., Roth N., Torelli C., « Le halo autour du chômage », *Économie et statistique* n° 249, décembre 1991.

Coudin É., Thélot H., « Le halo autour du chômage : entre chômage BIT et inactivité », *Insee Première* n° 1260, octobre 2009.

De Foucault J.-B., Cézard M., Reynaud M., « Emploi, chômage, précarité : mieux mesurer pour mieux débattre et mieux agir », Rapport n°108 du Cnis, septembre 2008.

De La Fuente A., "New measures of labour market attachment", *Statistics in Focus* n°57/2011, octobre 2011.

« Halo autour du chômage et sous-emploi : définitions et nouvelles séries intégrant la rénovation du questionnaire de l'enquête Emploi », fiche n° 3 accompagnant le point presse du 6 mars 2014.

---



## Maîtrise de la langue et emploi des immigrés : quels liens ?

Nagui Bechichi, Gérard Bouvier, Yaël Brinbaum, Jérôme Lê\*

À leur arrivée en France, les immigrés venus d'Afrique et ceux venus pour étudier maîtrisaient bien mieux le français que les autres. Pour autant, seules les personnes qui ne parlaient pas du tout français ont un accès ralenti à leur premier emploi en France. De ce point de vue, le motif de migration est primordial. À la date de l'enquête, les différences de niveau se sont fortement réduites, mais une majorité d'immigrés ne maîtrisent toujours pas parfaitement le français. Toutefois, que ce soit pour les hommes ou pour les femmes, la probabilité d'être inactif ou au chômage varie peu selon ce critère. Une des raisons est que les immigrés adaptent leurs canaux de recherche d'emploi. Les emplois trouvés grâce à des proches sont ainsi d'autant plus nombreux que les immigrés maîtrisent mal le français. L'impact de la langue s'observe en revanche sur l'adéquation des emplois occupés avec le niveau de diplôme et de compétences des immigrés. Parmi les plus diplômés, le sentiment d'être surqualifié ou d'occuper une position professionnelle ne correspondant pas à sa formation est plus répandu pour ceux qui ne maîtrisent pas parfaitement le français. De plus, à caractéristiques égales, les immigrés qui maîtrisent parfaitement la langue ont des salaires supérieurs d'environ 15 % à ceux des autres immigrés. Ils parviennent à valoriser leurs diplômes et leur expérience à un niveau proche de celui des non-immigrés.

Le diplôme, et plus généralement le capital humain, est un facteur important pour obtenir un emploi qualifié et stable. Pour les immigrés, d'autres facteurs interviennent : sans la maîtrise de la langue, il peut s'avérer difficile de faire valoir ses compétences sur le marché du travail [Chiswick et Miller, 2014]. Cette dimension est rarement prise en compte dans l'analyse des salaires et de la situation d'emploi des immigrés, en raison notamment du manque de données sur le sujet. Le module *ad hoc* de l'enquête Emploi 2014, consacré à l'insertion professionnelle des immigrés, fournit plusieurs mesures du niveau en français à différents moments de leur parcours (encadré 1). Cette étude est centrée sur les personnes arrivées en France à l'âge de 15 ans ou plus, soit près de trois quarts des immigrés âgés de 15 à 64 ans présents en 2014. La problématique du rôle de la langue dans l'insertion professionnelle est en effet différente selon que les immigrés sont arrivés en âge de travailler ou plus jeunes, en tant qu'enfants ou adolescents. Pour ces derniers, les difficultés se posent davantage durant la scolarité [Moguërou *et al.*, 2015]. Lorsqu'ils entrent dans la vie active, la plupart ont une bonne maîtrise du français.

\* Nagui Bechichi et Jérôme Lê, Insee ; Gérard Bouvier, DSED ; Yaël Brinbaum, CEE.

### Source et champ

Le module complémentaire de l'enquête Emploi 2014 (ou module *ad hoc*) porte sur la situation sur le marché du travail des immigrés et de leurs descendants directs. Il s'agit d'une enquête européenne, menée par l'Insee, en partenariat avec la direction générale des étrangers en France, du ministère de l'Intérieur. En France, l'enquête a été enrichie par des questions portant notamment sur la maîtrise du français, le sentiment de discrimination lors de la recherche d'emploi, les motivations d'acquisition de la nationalité, les canaux mobilisés pour la recherche d'emploi, le premier emploi occupé après l'arrivée en France.

Le champ de l'enquête est celui des personnes âgées de 15 à 64 ans vivant en ménage ordinaire, quelle que soit leur origine géographique. Certaines catégories de personnes ne sont donc pas représentées ou peuvent être sous-représentées : par exemple, les immigrés vivant en foyer, souvent arrivés récemment. 25 % des immigrés ont rencontré des difficultés de compréhension du questionnaire. Parmi eux, 60 % ont pu se faire aider par une autre personne pour répondre (conjoint, voisins, enfants, enquêteur, etc.). Malgré cela, les personnes qui ne parlent pas du tout français sont probablement sous-représentées. L'enquête est menée auprès des immigrés toujours présents en France en 2014, quelle que soit leur date d'arrivée. Elle n'est donc pas représentative de l'ensemble des immigrés qui sont venus un jour en France.

1 992 personnes interrogées sont des immigrés, au sens où elles sont nées étrangères à l'étranger, et parmi elles, 1 443 sont arrivées en France à l'âge de 15 ans ou plus, champ retenu pour cette étude (*figure*).

### Caractéristiques au moment de l'enquête des immigrés arrivés avant et après l'âge de 15 ans en %

	Immigrés arrivés en France...		Ensemble
	...avant 15 ans	...à 15 ans ou plus	
<b>Sexe</b>			
Hommes	48	46	<b>47</b>
Femmes	52	54	<b>54</b>
<b>Âge actuel</b>			
De 15 à 25 ans	21	7	<b>10</b>
De 26 à 35 ans	18	22	<b>21</b>
De 36 à 45 ans	24	26	<b>26</b>
De 46 à 55 ans	25	25	<b>25</b>
De 56 à 64 ans	13	20	<b>18</b>
<b>Statut d'emploi</b>			
Actif occupé	56	57	<b>56</b>
Chômeur	11	12	<b>12</b>
Inactif	34	31	<b>32</b>
<b>Origine géographique</b>			
Espagne, Italie, Portugal	33	13	<b>19</b>
Autres pays d'Europe	9	16	<b>14</b>
Maghreb	32	31	<b>32</b>
Autres pays d'Afrique	10	20	<b>17</b>
Autres pays du monde	15	20	<b>19</b>
<b>Répartition parmi les immigrés de 15 à 64 ans</b>	<b>27</b>	<b>73</b>	<b>100</b>

Champ : immigrés de 15 à 64 ans. France métropolitaine.

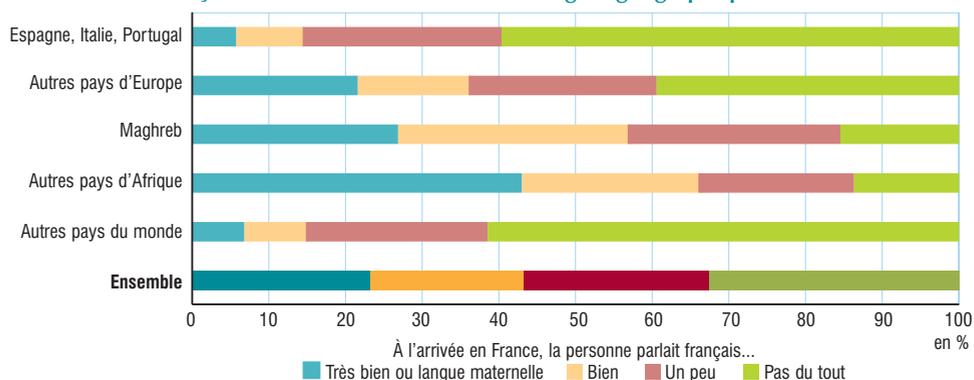
Lecture : 48 % des immigrés arrivés avant 15 ans sont des hommes contre 46 % parmi ceux arrivés à 15 ans ou plus.

Source : Insee, enquête Emploi 2014.

## Plus de la moitié des immigrés originaires d'Afrique parlaient bien ou très bien le français à leur arrivée

Lorsque les immigrés arrivent en France, leur maîtrise de la langue française est assez hétérogène. Si 23 % des immigrés arrivés après 15 ans déclarent qu'ils parlaient très bien français à leur arrivée, 33 % ne le parlaient pas du tout (*figure 1*). La maîtrise de la langue diffère sensiblement selon l'origine géographique : 27 % des immigrés originaires du Maghreb et 42 % de ceux des autres pays d'Afrique estiment qu'ils parlaient très bien le

## 1. Maîtrise du français à l'arrivée en France selon l'origine géographique



Champ : immigrés de 15 à 64 ans arrivés en France à l'âge de 15 ans ou plus. France métropolitaine.

Lecture : 60 % des immigrés originaires d'Espagne, d'Italie ou du Portugal arrivés en France à l'âge de 15 ans ou plus déclarent qu'ils ne parlaient pas du tout français à leur arrivée en France.

Source : Insee, module complémentaire à l'enquête Emploi sur la mobilité, les compétences et l'insertion professionnelle (2014).

français à leur arrivée, contre seulement 6 % parmi les immigrés originaires d'Espagne, d'Italie ou du Portugal et 7 % parmi ceux originaires des autres pays du monde (Asie et Turquie notamment). Ces différences reflètent les liens historiques avec la France. Ainsi, le français était parlé dès l'enfance (mais le plus souvent comme langue secondaire) chez 37 % des immigrés originaires du Maghreb, dont 4 % comme langue principale, et chez 46 % de ceux originaires des autres pays d'Afrique, dont 15 % comme langue principale. Inversement, 86 % des immigrés originaires des autres pays du monde ne pratiquaient pas le français durant leur enfance.

Outre l'origine géographique, des écarts apparaissent selon les motifs de migration. Les personnes venues pour leurs études, souvent supérieures, ont pour la plupart des connaissances en français dès leur arrivée : plus de 80 % d'entre elles parlaient bien ou très bien français. Cette proportion n'est que de 27 % parmi les personnes venues pour travailler et de 41 % parmi celles venues pour des raisons familiales. Parmi les immigrés venus pour se protéger ou protéger leur famille, seuls 32 % sont arrivés en sachant parler bien ou très bien le français, et 50 % déclarent qu'ils ne le parlaient pas du tout.

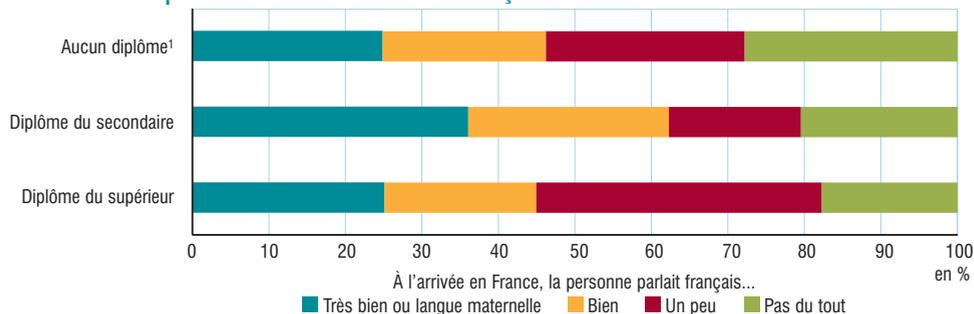
Les immigrés qui parlaient très bien français à leur arrivée en France sont souvent plus diplômés que les autres : 52 % sont diplômés du supérieur, alors que seuls 21 % de ceux qui ne parlaient pas du tout français le sont. Pour autant, les immigrés les plus diplômés ne sont pas ceux qui maîtrisaient le mieux le français à leur arrivée : la majorité (55 %) des diplômés du supérieur ne parlaient qu'un peu ou pas du tout le français, contre seulement 38 % des diplômés du secondaire<sup>1</sup> (figure 2). Ceci peut notamment s'expliquer par le fait que pour près de quatre cinquièmes des immigrés arrivés à l'âge de 15 ans ou plus, le diplôme a été obtenu à l'étranger. 15 % ont par ailleurs entamé des démarches et obtenu la reconnaissance de leur diplôme obtenu à l'étranger.

## L'accès au premier emploi dépend plus du motif de migration que de la maîtrise du français

La majorité des immigrés arrivés dès l'âge de 15 ans ont travaillé depuis leur arrivée en France (93 % pour les hommes et 70 % pour les femmes), mais l'accès au premier emploi peut prendre du temps : 29 % ont trouvé leur premier emploi l'année de leur arrivée et 46 %

1. BEP, CAP, Baccalauréat, brevet professionnel, etc.

## 2. Niveau de diplôme actuel et maîtrise du français à l'arrivée



1. Aucun diplôme ou certificat d'études primaires.

Champ : immigrés de 15 à 64 ans arrivés en France à l'âge de 15 ans ou plus. France métropolitaine.

Source : Insee, module complémentaire à l'enquête *Emploi sur la mobilité, les compétences et l'insertion professionnelle* (2014).

au cours de leurs deux premières années en France (*figure 3*). L'accès au premier emploi est retardé pour les femmes : 19 % d'entre elles ont travaillé l'année de leur arrivée (contre 39 % pour les hommes) et 32 % au bout de deux ans (contre 61 % pour les hommes).

Tous les immigrés n'ont pas pour projet de travailler dès leur arrivée. Logiquement, les immigrés venus pour travailler sont ceux qui s'insèrent le plus rapidement : la moitié ont travaillé l'année de leur arrivée et les trois quarts dans les deux années qui suivent. Les personnes venues pour des raisons familiales, pour étudier ou pour se protéger sont bien moins nombreuses à avoir travaillé au cours de cette période (20 % environ l'année de l'arrivée et 35 % dans les deux ans). Toutefois, on observe ensuite un rattrapage pour les personnes venues pour étudier ou se protéger : au bout de 5 ans, 65 % et 79 % d'entre elles ont déjà travaillé. Ces résultats restent vrais toutes choses égales par ailleurs, en contrôlant notamment l'origine géographique, la durée de présence et le niveau de diplôme. Le fait d'être venu pour travailler augmente d'environ 20 points de pourcentage la probabilité de travailler au cours de la première année et de l'ordre de 30 points celle d'avoir travaillé au cours des deux premières années, comparativement aux personnes venues pour d'autres motifs (*figure 3*). À plus long terme, ces différences s'estompent ; seules les personnes venues pour des raisons familiales ou pour d'autres raisons conservent une probabilité d'avoir travaillé inférieure de 15 points environ.

Le niveau en français à l'arrivée joue moins sur l'accès au premier emploi que le motif de migration. La proportion d'immigrés ayant travaillé au cours de leurs premières années en France est relativement stable selon le niveau initial en français, pour les hommes comme pour les femmes. Néanmoins, à caractéristiques égales, il apparaît que les personnes qui ne parlaient pas du tout français accèdent moins rapidement à leur premier emploi que celles qui parlaient très bien, bien ou un peu. Pour les hommes qui ne parlaient pas du tout, la probabilité d'avoir travaillé au cours de la première ou des deux premières années est ainsi inférieure de 15 points environ. Mais cet effet s'estompe et disparaît ensuite. Pour les femmes, les différences de taux d'accès à l'emploi entre celles qui ne parlaient pas du tout français et les autres sont du même ordre, de 10 à 15 points, mais elles persistent au-delà des premières années et restent perceptibles à la date de l'enquête.

### Les difficultés initiales en français se réduisent avec le temps, mais restent perceptibles

Une grande majorité des immigrés n'éprouvent pas, à la date de l'enquête, de fortes difficultés à comprendre ou à parler le français. À leur arrivée, 57 % parlaient un peu ou

### 3. Obtention du premier emploi en France

		Proportion d'immigrés ayant travaillé en France... (en %)				Effet sur toutes choses égales par ailleurs sur la probabilité d'avoir travaillé en France... (en points de %)			
		... au cours de l'année d'arrivée	... au cours des 2 années suivant l'arrivée	... au cours des 5 années suivant l'arrivée	... depuis leur arrivée	... au cours de l'année d'arrivée	... au cours des 2 années suivant l'arrivée	... au cours des 5 années suivant l'arrivée	... depuis son arrivée
<b>Hommes</b>									
À l'arrivée en France, la personne parlait français									
	<i>Très bien</i>	38	59	76	90	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Bien	37	54	75	94	n.s.	n.s.	n.s.	8**
	Un peu	46	73	86	96	n.s.	n.s.	n.s.	9***
	Pas du tout	37	59	81	93	-15***	-18**	n.s.	n.s.
	<b>Ensemble</b>	<b>39</b>	<b>61</b>	<b>80</b>	<b>93</b>				
<b>Femmes</b>									
À l'arrivée en France, la personne parlait français									
	<i>Très bien</i>	21	36	58	80	-15***	-22***	-17**	n.s.
	Bien	18	32	65	71	-18***	-27***	n.s.	n.s.
	Un peu	22	34	51	72	-18***	-30***	-27***	n.s.
	Pas du tout	18	27	45	62	-25***	-39***	-36***	-16**
	<b>Ensemble</b>	<b>19</b>	<b>32</b>	<b>53</b>	<b>70</b>				
<b>Raison principale de migration</b>									
	<i>Pour travailler</i>	52	75	87	95	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Pour des raisons familiales	21	35	53	70	-20***	-29***	-25***	-15***
	Pour les études	19	36	65	87	-19***	-32***	-29***	n.s.
	Pour vous protéger ou protéger votre famille	19	37	79	86	-20***	-30***	n.s.	n.s.
	Autre raison	34	53	73	87	-15***	-22***	-17**	-14*
	<b>Proportion observée et estimée (point moyen)</b>	<b>29</b>	<b>46</b>	<b>66</b>	<b>81</b>	<b>27</b>	<b>47</b>	<b>70</b>	<b>89</b>

Champ : immigrés de 15 à 64 ans arrivés en France à l'âge de 15 ans ou plus. France métropolitaine.

Lecture : 90 % des hommes immigrés qui parlaient très bien français à leur arrivée ont déjà travaillé en France à la date de l'enquête. 38 % ont accédé à un emploi l'année de leur arrivée et 59 % au cours des deux premières années suivant leur arrivée.

Par rapport aux hommes immigrés qui parlaient très bien français à leur arrivée, les femmes immigrées qui parlaient très bien ont, toutes choses égales par ailleurs, une probabilité inférieure de 15 points d'avoir travaillé l'année de leur arrivée en France.

Note : la durée avant le premier emploi en France est comme une différence de millièmes ; elle correspond à la différence entre l'année du premier emploi et l'année d'arrivée.

Les indicateurs de travail en France au cours de la première, des deux premières et des cinq premières années ne sont calculés que sur les personnes présentes respectivement depuis au moins, un, deux et cinq ans.

Les coefficients reportés sont les effets marginaux, estimés par un modèle Probit, par rapport à la probabilité au point moyen. Le modèle comporte d'autres variables explicatives non reportées dans le tableau : la durée de présence en France (4 postes), le niveau de diplôme (3 postes) et l'origine géographique (3 postes).

Significativité des coefficients : \*\*\* au seuil de 1 %, \*\* au seuil de 5 %, \* au seuil de 10 %, n.s. : non significatif.

Source : Insee, module complémentaire à l'enquête Emploi sur la mobilité, les compétences et l'insertion professionnelle (2014).

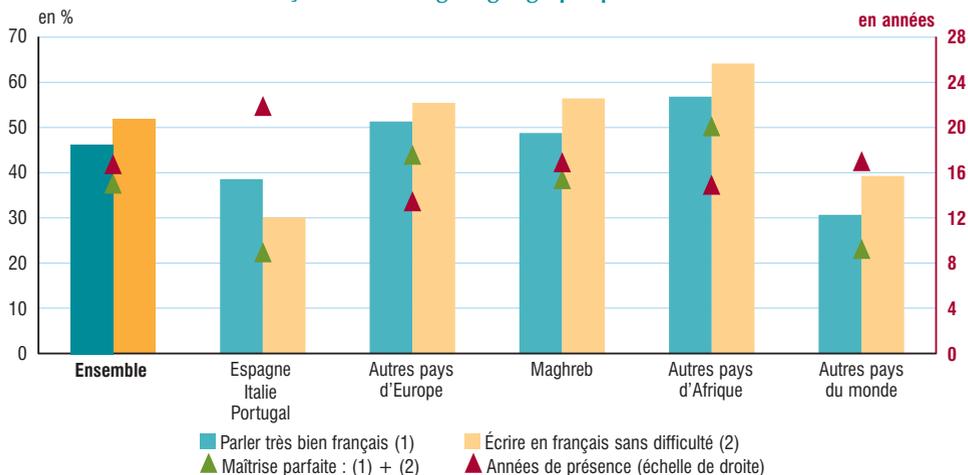
pas du tout le français, contre 17 % au moment de l'enquête<sup>2</sup>. Les progrès sont rapides les premières années, puis la durée de présence n'est plus un facteur déterminant. La moitié des immigrés jugent qu'ils parlent actuellement très bien (46 %) ou qu'ils sont en mesure d'écrire sans difficulté (52 %) (figure 4). Au total, 37 % des immigrés maîtrisent parfaitement le français, à savoir qu'ils sont en mesure de l'écrire sans difficulté et de très bien le parler (encadré 2). 23 % ont des difficultés soit à l'écrit soit à l'oral et 39 % des difficultés à l'écrit et à l'oral. La proportion d'immigrés maîtrisant parfaitement le français augmente de 26 % à 38 % lorsque la durée de présence en France passe de moins de 3 ans à plus de 15 ans. Il subsiste donc une part importante d'immigrés qui déclarent ne pas maîtriser parfaitement le français malgré une présence ancienne sur le territoire.

## La maîtrise du français influe peu sur la participation au marché du travail

Au moment de l'enquête, la participation au marché du travail apparaît plus liée à la maîtrise parfaite du français pour les femmes que pour les hommes (figure 5). La proportion d'inactifs chez les hommes varie peu, de 16 % à 19 %, selon leur degré de maîtrise du français, alors que chez les femmes, l'inactivité concerne 33 % de celles qui maîtrisent

2. La capacité à écrire en français à l'arrivée n'est pas recueillie.

#### 4. Maîtrise actuelle du français selon l'origine géographique



Champ : immigrés de 15 à 64 ans arrivés en France à l'âge de 15 ans ou plus. France métropolitaine  
 Lecture : 46 % des immigrés jugent qu'ils parlent actuellement très bien français et 52 % qu'ils écrivent sans difficulté. Si on combine ces deux critères, 37 % sont considérés comme ayant une maîtrise parfaite du français.

Source : Insee, module complémentaire à l'enquête Emploi sur la mobilité, les compétences et l'insertion professionnelle (2014).

parfaitement la langue et s'élève à 51 % pour celles qui éprouvent des difficultés à l'écrit et/ou à l'oral. En revanche, parmi les actifs, le taux de chômage des immigrés dépend peu du niveau de maîtrise de la langue, aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

#### Encadré 2

##### Mesure du niveau en français dans l'enquête complémentaire 2014

Le niveau en français au moment de l'enquête est mesuré *via* deux questions : l'une sur le niveau à l'oral, l'autre sur le niveau à l'écrit. Les questions sont ainsi formulées :

- « Diriez-vous que vous parlez le français ? : 1. Très bien 2. Bien 3. Un peu 4. Pas du tout ». Les consignes enquêteurs précisent que parler très bien le français correspond au fait de « pouvoir formuler avec précision ses idées et opinions, y compris dans la vie professionnelle ». Il y est rappelé que le fait de parler avec un accent n'est pas considéré comme un manque de maîtrise.
- « Avez-vous des difficultés pour écrire une lettre en français ? 1. Oui, beaucoup 2. Oui, un peu 3. Non ». Les consignes enquêteurs précisent que n'avoir aucune difficulté signifie « n'avoir aucune difficulté pour se faire comprendre par écrit pour les démarches de la vie courante (faire une lettre de motivation, adresser une lettre à une administration...) ».

Les réponses sont déclaratives et correspondent donc à l'appréciation qu'en ont les enquêtés.

Dans cette étude, la maîtrise parfaite du français est définie comme le fait de :

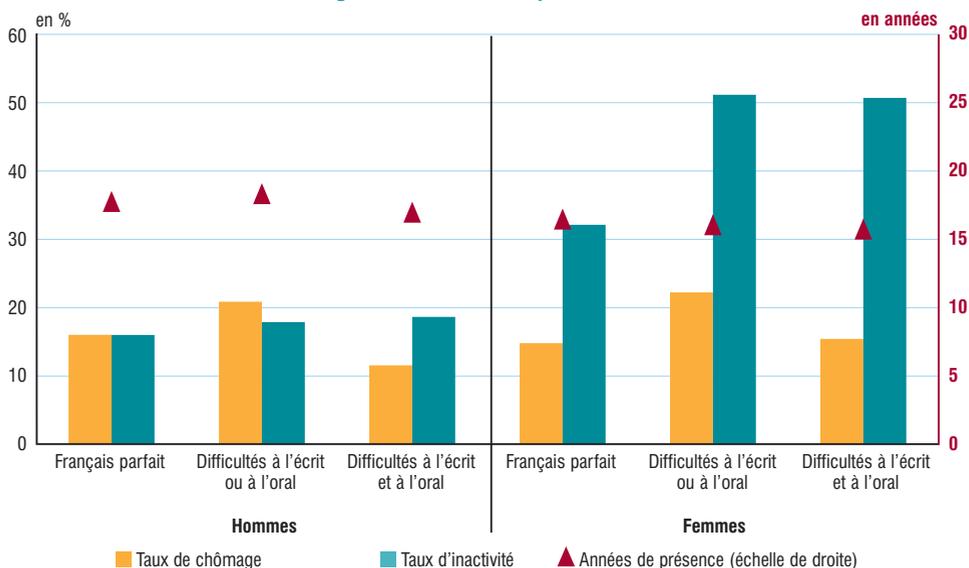
- Parler très bien le français
- et
- Pouvoir écrire sans aucune difficulté.

Les personnes qui ont déclaré que le français était leur langue maternelle ne sont pas invitées à répondre à ces deux questions. Elles sont considérées comme ayant une maîtrise parfaite du français.

Pour la maîtrise orale, le grand écart entre le fait de parler « Un peu » et « Bien » a conduit vraisemblablement certains immigrés à préférer la seconde modalité pour indiquer qu'ils sont capables de s'exprimer au quotidien malgré quelques difficultés. De ce fait, le fait de parler très bien est moins fréquent que le fait d'écrire sans difficulté.

Le niveau en français à l'arrivée en France n'est mesuré qu'à l'oral, pas à l'écrit. La question reprend la même formulation que pour le niveau actuel.

## 5. Taux d'inactivité et de chômage à la date de l'enquête selon la maîtrise actuelle du français



Champ : immigrés de 15 à 64 ans arrivés en France à l'âge de 15 ans ou plus. France métropolitaine

Source : Insee, module complémentaire à l'enquête *Emploi sur la mobilité, les compétences et l'insertion professionnelle* (2014).

La maîtrise du français peut être liée à d'autres caractéristiques que le sexe (niveau de diplôme, durée de présence, situation familiale, origine géographique, etc.) susceptibles d'influer sur l'insertion professionnelle. Une fois ces caractéristiques prises en compte, la maîtrise de la langue n'a pas d'effet propre sur le risque d'être inactif ou, pour les actifs, d'être au chômage, que ce soit pour les hommes ou pour les femmes (figure 6). Si les femmes maîtrisant mal le français sont plus fréquemment inactives, cet effet est donc plutôt dû à leurs autres caractéristiques (ancienneté en France, situation familiale, niveau de diplôme, etc.). Le fait de détenir un diplôme diminue la probabilité d'être inactif uniquement pour les femmes (- 15 points) et son éventuelle reconnaissance n'apparaît pas significatif. Toutes choses égales par ailleurs, les femmes originaires du Maghreb et des autres pays d'Afrique ont des risques d'être inactives ou au chômage supérieures d'environ 15 points par rapport à celles originaires de l'Union européenne. Les hommes originaires du Maghreb et des autres pays d'Afrique ont également plus de risques d'être au chômage (+ 16 points), mais pas d'être inactifs.

## Les immigrés maîtrisant mal le français mobilisent davantage leurs proches pour trouver un emploi

La maîtrise du français influe relativement peu sur le fait de trouver un emploi, mais elle joue sur les canaux mobilisés pour le trouver (figure 7). La part des immigrés ayant trouvé leur emploi actuel grâce à des proches (amis, famille, conjoint) est ainsi de 48 % pour ceux rencontrant des difficultés à l'oral et à l'écrit, de 38 % pour ceux rencontrant des difficultés à l'oral ou à l'écrit, contre 28 % pour ceux maîtrisant parfaitement le français. Inversement, les immigrés maîtrisant parfaitement le français ont plus souvent trouvé leur emploi par candidature spontanée ou en consultant des annonces (29 %, contre 15 % pour les autres immigrés).

## 6. Probabilités d'être inactif et au chômage selon les caractéristiques individuelles

en points de %

	Variation de la probabilité...			
	...d'être inactif		...d'être au chômage, parmi les actifs	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Maîtrise parfaite du français</b>	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
<b>Durée de présence</b>				
Depuis 3 ans ou moins	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Entre 3 et 7 ans	-9**	-21**	n.s.	n.s.
Entre 7 et 15 ans	n.s.	-31***	n.s.	-11*
Depuis 15 ans ou plus	-14**	-29***	n.s.	-17**
<b>Diplôme</b>				
Aucun diplôme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Diplôme du supérieur	n.s.	-15**	-9**	n.s.
Diplôme du secondaire	n.s.	-16***	n.s.	n.s.
<b>Reconnaissance du diplôme</b>				
N'a pas pu faire reconnaître son diplôme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
A fait reconnaître son diplôme	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
N'a pas souhaité/eu besoin de faire reconnaître son diplôme	n.s.	n.s.	-9*	n.s.
<b>Origine géographique</b>				
Union européenne des 28	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Maghreb et autres pays d'Afrique	n.s.	18***	16***	13**
Autres pays du monde	n.s.	n.s.	14*	15*
Nationalité française	n.s.	-12**	-7*	n.s.
<b>Nombre d'enfants de moins de 18 ans</b>				
Aucun	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Un enfant	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Deux enfants	-7*	13*	n.s.	n.s.
Trois enfants ou plus	n.s.	31***	17*	16*
<b>Statut professionnel du conjoint</b>				
Pas de conjoint dans le ménage	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Actif occupé	n.s.	n.s.	-12**	-9**
Chômeur	n.s.	23**	n.s.	n.s.
Inactif	n.s.	n.s.	-13***	n.s.
<b>Lieu de résidence</b>				
Habite en zone urbaine sensible	-6*	12*	-6*	n.s.
Habite en Île-de-France	n.s.	-17***	-8**	n.s.
<b>Probabilité estimée au point moyen</b>	<b>13</b>	<b>43</b>	<b>12</b>	<b>14</b>
<b>Proportion observée</b>	<b>18</b>	<b>45</b>	<b>16</b>	<b>16</b>

Champ : immigrés de 15 à 64 ans arrivés en France à l'âge de 15 ans ou plus. France métropolitaine.

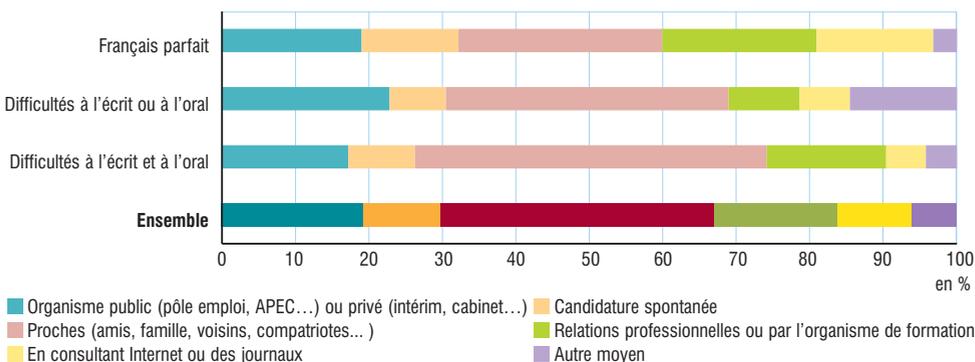
Lecture : à caractéristiques égales, le fait d'être arrivé en France depuis plus de 3 ans mais moins de 7 ans (compris) diminue la probabilité d'être inactif de 21 points chez les femmes immigrées par rapport à celles arrivées il y a 3 ans ou moins.

Note : les coefficients reportés sont les effets marginaux, estimés par un modèle Probit, au point moyen. Le modèle comporte d'autres variables explicatives non reportées ici : l'âge, l'âge au carré.

Significativité des coefficients : \*\*\* au seuil de 1 %, \*\* au seuil de 5 %, \* au seuil de 10 %, n.s. : non significatif.

Source : Insee, module complémentaire à l'enquête Emploi sur la mobilité, les compétences et l'insertion professionnelle (2014).

## 7. Canal d'obtention de l'emploi actuel selon la maîtrise actuelle du français



Champ : immigrés de 15 à 64 ans arrivés en France à l'âge de 15 ans ou plus et occupant actuellement un emploi salarié. France métropolitaine.

Lecture : 19 % des immigrés qui maîtrisent parfaitement le français (encadré 2) et qui occupent actuellement un emploi salarié ont pris connaissance de l'offre d'emploi ou du concours par l'intermédiaire d'un organisme pour l'emploi, qu'il soit public ou privé.

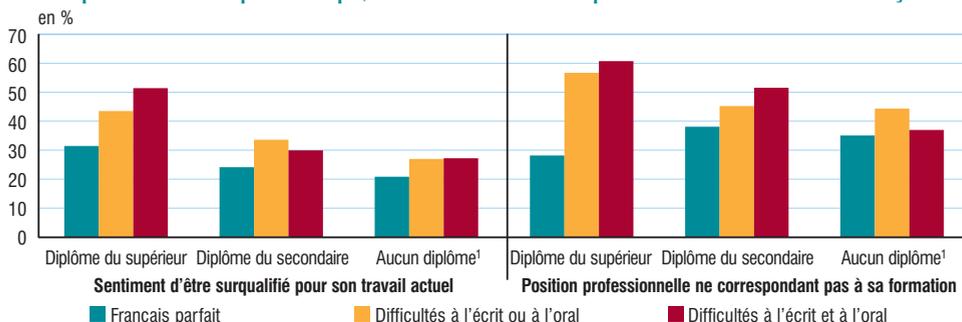
Source : Insee, module complémentaire à l'enquête Emploi sur la mobilité, les compétences et l'insertion professionnelle (2014).

## Un sentiment de surqualification accru parmi les immigrés diplômés maîtrisant moins bien le français

Si la non-maîtrise de la langue ne semble pas constituer une barrière pour accéder à un emploi une fois les autres caractéristiques contrôlées, elle peut avoir un impact sur l'adéquation de l'emploi trouvé avec les qualifications des immigrés (figure 8). Ainsi, parmi les diplômés du supérieur, 51 % de ceux ayant à la fois des difficultés à l'écrit et à l'oral et 43 % de ceux ayant des difficultés à l'écrit ou à l'oral se déclarent surqualifiés dans leur emploi actuel, contre 31 % de ceux qui maîtrisent le français<sup>3</sup>. De même, le risque d'avoir une position professionnelle ne correspondant pas à sa formation croît avec l'importance des difficultés en français (de 28 % à 61 %). Pour les immigrés possédant des diplômes de niveaux inférieurs (secondaire ou pas de diplôme), l'effet de la maîtrise de la langue sur le sentiment de surqualification est moins perceptible.

Les enquêtés étaient invités à citer la principale raison qui, selon eux, explique leur situation professionnelle. Les difficultés en langue sont plus souvent invoquées pour expliquer le sentiment de surqualification que le fait de ne pas avoir d'emploi (être chômeur ou inactif, hors étudiant et retraité). Parmi les immigrés ayant des difficultés à l'écrit et à l'oral, seuls 21 % de ceux qui n'ont pas d'emploi jugent que cette situation est due à leurs difficultés en français (figure 9). En revanche, cette proportion est de 48 % parmi ceux qui se déclarent surqualifiés dans leur travail. Parmi les immigrés avec un niveau de langue intermédiaire, les difficultés en langue sont également deux fois plus mentionnées pour expliquer la surqualification (21 %) que l'absence d'emploi (10 %).

### 8. Adéquation de l'emploi occupé, selon le niveau de diplôme et de maîtrise du français



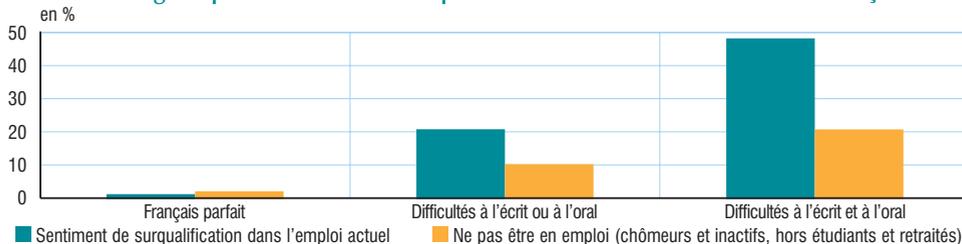
1. Aucun diplôme ou certificat d'études primaires.

Champ : immigrés de 15 à 64 ans arrivés en France à l'âge de 15 ans ou plus et occupant actuellement un emploi salarié. France métropolitaine

Lecture : 31 % des immigrés possédant un diplôme du supérieur et maîtrisant le français jugent qu'ils sont surqualifiés dans leur emploi actuel.

Source : Insee, module complémentaire à l'enquête Emploi sur la mobilité, les compétences et l'insertion professionnelle (2014).

### 9. Part d'immigrés qui lient leur situation professionnelle à leurs difficultés en français



Champ : immigrés de 15 à 64 ans arrivés en France à l'âge de 15 ans ou plus. France métropolitaine.

Lecture : parmi les immigrés ayant des difficultés à l'écrit et à l'oral et qui pensent être surqualifiés pour leur emploi actuel, 48 % jugent que cette situation est due à leurs difficultés en langue.

Source : Insee, module complémentaire à l'enquête Emploi sur la mobilité, les compétences et l'insertion professionnelle (2014).

3. Parmi les non-immigrés diplômés du supérieur, 19 % se sentent surqualifiés dans leur emploi actuel.

## La maîtrise du français explique une partie importante des écarts de salaires

L'analyse du niveau de salaire perçu permet d'objectiver davantage les écarts en fonction de l'ensemble des caractéristiques observables que celle du sentiment de surqualification (*encadré 3*). En prenant en compte les variables explicatives usuelles (diplôme, sexe, expérience, secteur d'activité, ancienneté dans l'emploi, temps de travail), mais également les variables propres aux immigrés (durée de présence en France, origine géographique, reconnaissance du diplôme, nationalité française), le fait de maîtriser parfaitement le français va de pair avec un salaire plus élevé d'environ 17 % (*figure 10*). Une fois pris en compte le niveau de maîtrise de la langue, ni la durée de présence en France, ni le fait d'avoir pu faire reconnaître son diplôme ne semblent jouer significativement sur le niveau de salaire. Des différences subsistent cependant selon l'origine géographique : les immigrés originaires du Maghreb et des autres pays d'Afrique perçoivent, à caractéristiques égales, des salaires inférieurs de 15 % toutes choses égales d'ailleurs. Ce résultat suggère un déclassement plus important pour ces personnes, d'autant qu'il s'agit de la catégorie d'immigrés qui a le plus de difficultés à trouver un emploi (*figure 6*).

### 10. Effets sur le salaire des caractéristiques individuelles

	Immigrés...				Non-immigrés (4)
	Ensemble, avec variables spécifiques	...maîtrisant parfaitement le français (1)	... ne maîtrisant pas parfaitement le français (2)	Ensemble (3)	
en %					
<b>Sexe</b>					
Homme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Femme	-20***	-18***	-17***	-17***	-17***
<b>Diplôme</b>					
Aucun diplôme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Diplôme du supérieur	37***	67***	24**	48***	69***
Diplôme du secondaire	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	16***
Expérience potentielle sur le marché du travail	3***	2*	n.s.	n.s.	n.s.
Expérience potentielle (carré/100)	-5***	n.s.	n.s.	n.s.	-2**
<b>Ancienneté dans l'emploi</b>					
Moins de 1 an	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
De 1 an à moins de 5 ans	17***	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
De 5 ans à moins de 10 ans	27***	n.s.	14*	14*	n.s.
10 ans ou plus	37***	23*	24**	28***	17**
<b>Variables spécifiques aux immigrés</b>					
Maîtrise parfaite du français	17***				
<b>Durée de présence</b>					
Depuis 3 ans ou moins	Réf.				
Entre 3 et 7 ans	n.s.				
Entre 7 et 15 ans	n.s.				
Depuis 15 ans ou plus	n.s.				
<b>Reconnaissance du diplôme</b>					
N'a pas pu faire reconnaître son diplôme	Réf.				
A fait reconnaître son diplôme	n.s.				
N'a pas souhaité/eu besoin de faire reconnaître son diplôme	n.s.				
<b>Origine géographique</b>					
Union européenne des 28	Réf.				
Maghreb et autres pays d'Afrique	-15***				
Autres pays du monde	n.s.				
Nationalité française	n.s.				

Champ : personnes non immigrées et immigrées arrivées en France à l'âge de 15 ans ou plus, âgées de 15 à 64 ans. France métropolitaine.

Lecture : à caractéristiques observables égales, parmi les immigrés, les femmes ont un salaire inférieur de 20 % à celui des hommes si l'estimation tient compte des variables spécifiques aux immigrés, et de 17 % si ces variables ne sont pas prises en compte (modèle (3)).

Note : les estimations sont menées sur les salaires mensuels nets, en log. Les coefficients présentés dans le tableau ont été transformés pour obtenir des variations relatives (en %). Le modèle comporte d'autres variables explicatives non reportées dans le tableau : le secteur d'activité (6 postes) et le temps de travail (3 postes). L'expérience potentielle sur le marché du travail est égale à la différence entre l'âge actuel et l'âge de fin d'études.

Significativité des coefficients : \*\*\* au seuil de 1 %, \*\* au seuil de 5 %, \* au seuil de 10 %, n.s. : non significatif.

Source : Insee, module complémentaire à l'enquête Emploi sur la mobilité, les compétences et l'insertion professionnelle (2014).

Toutes choses égales par ailleurs, le fait de détenir un diplôme du supérieur, plutôt qu'aucun diplôme, augmente le salaire de 69 % chez les non-immigrés et 67 % chez les immigrés qui maîtrisent parfaitement le français, contre seulement 24 % chez ceux qui ne le maîtrisent pas parfaitement. De manière générale, la maîtrise de la langue permet aux immigrés de valoriser leur capital humain (niveau d'études et d'expérience) à un niveau proche de celui des non-immigrés.

Les non-immigrés perçoivent des salaires supérieurs en moyenne de 10 % aux immigrés (figure 11). Sans information sur le niveau de langue, près de 8 points de cet écart sont inexplicables, c'est-à-dire qu'ils ne proviennent pas de différences de caractéristiques observables entre les deux populations (diplôme, expérience, etc.). Le fait de distinguer les immigrés par niveau de maîtrise de la langue suggère qu'une large partie de cet écart provient de problèmes de valorisation du capital humain. En effet, si on se restreint aux immigrés qui maîtrisent parfaitement le français, l'écart de salaire observé avec les non-immigrés s'explique cette fois en intégralité par les différences de caractéristiques observables. Ces immigrés ont en effet des niveaux d'expérience et de diplôme<sup>4</sup> en moyenne plus élevés que les non-immigrés, ce qui explique que ces derniers perçoivent des salaires inférieurs de 11 % (1 570 euros contre 1 754 pour les premiers). À l'inverse, les non-immigrés perçoivent des salaires supérieurs de 29 % aux immigrés qui ne maîtrisent pas parfaitement le français. Un peu moins de la moitié de cet écart s'explique par des différences de caractéristiques observables (autres que la langue). Il apparaît ainsi que l'écart de salaire résiduel, de l'ordre de 15 %, est attribuable, en partie au moins, à la non-maîtrise de la langue. Ces résultats sur le niveau de langue sont obtenus en contrôlant des principales variables observables qui expliquent les différences de salaire. En termes d'interprétation, il convient cependant de rester relativement prudent : il est possible que la maîtrise de la langue se confonde avec d'autres facteurs inobservables susceptibles d'influer sur les salaires. ■

## 11. Décomposition des écarts de salaire observés

Comparaison de modèle (Oaxaca-Blinder)	Salaire mensuel net moyen (euros)	Différences observées $1 - [(1+A) * (1+B)]$	en %	
			Écart expliqué (A)	Écart résiduel (B)
Non-immigrés (4) vs Immigrés maîtrisant parfaitement le français (1)	1 570 1 754	-11**	-11***	n.s.
Non-immigrés (4) vs Immigrés ne maîtrisant pas parfaitement le français (2)	1 570 1 219	29***	13***	14***
Immigrés ne maîtrisant pas parfaitement le français (2) vs Immigrés maîtrisant parfaitement le français (1)	1 219 1 754	-30***	-17***	-16***
Non-immigrés (4) vs Ensemble des immigrés (3)	1 570 1 427	10***	n.s.	8***

Champ : personnes non immigrées et immigrées arrivées en France à l'âge de 15 ans ou plus, âgées de 15 à 64 ans. France métropolitaine.

Lecture : les immigrés ne maîtrisant pas parfaitement le français (2) perçoivent un salaire mensuel net inférieur en moyenne de 30 % à celui des immigrés qui le maîtrisent parfaitement (1). Si les individus du premier groupe avaient les mêmes caractéristiques observables que celles du second, mise à part la maîtrise du français, il subsisterait un écart résiduel de 16 %.

Note : décomposition de type Oaxaca-Blinder (encadré 3). Pour chaque comparaison, le groupe de référence est le premier cité. La numérotation des modèles reprend celle de la figure 10. Significativité des coefficients : \*\*\* au seuil de 1 %, \*\* au seuil de 5 %, \* au seuil de 10 %, n.s. : non significatif.

Source : Insee, module complémentaire à l'enquête Emploi sur la mobilité, les compétences et l'insertion professionnelle (2014).

4. Par exemple, 38 % des non-immigrés salariés ont un diplôme du supérieur contre 58 % des immigrés qui maîtrisent parfaitement le français.

### La méthode de décomposition d'Oaxaca-Blinder

L'analyse des écarts de salaire entre immigrés et non-immigrés ou entre immigrés selon le degré de maîtrise de la langue est réalisée à l'aide de la méthode d'Oaxaca-Blinder. Le principe de la méthode est de décomposer l'écart moyen observé en deux termes : une composante expliquée, liée aux différences de structure (ou de composition) qui peuvent être observées entre les deux populations et un effet résiduel ou inexpliqué. Le premier terme correspond au fait que les deux groupes ont des caractéristiques observables différentes. Les immigrés sont par exemple moins diplômés en moyenne, ce qui explique en partie leur moindre niveau de salaire. Le second terme est « résiduel » dans la mesure où il n'est pas expliqué par ces différences de caractéristiques observables. Il tient notamment au fait qu'une caractéristique donnée (âge, sexe, niveau de formation, expérience, etc.) peut avoir un impact différent sur le salaire de chaque population. Il peut donc refléter à la fois l'effet « pur » de l'appartenance au groupe, mais également des différences de caractéristiques inobservables entre les deux groupes.

La méthode s'appuie sur des régressions linéaires classiques. En désignant par A le groupe des non-immigrés et B celui des immigrés, et Y la variable d'intérêt, en l'occurrence le salaire<sup>1</sup>, on modélise la variable d'intérêt Y en fonction des K variables explicatives de la manière suivante :

$$Y_{gi} = \sum_{k=1}^K X_{ik} \beta_{gk} + \mathcal{U}_{gi}, \text{ avec } g=(A; B)$$

Sous l'hypothèse d'espérance conditionnelle nulle pour les termes d'erreur, l'écart de salaire moyen entre les deux groupes peut se décomposer en :

$$\bar{Y}_B - \bar{Y}_A = \sum_{k=1}^K (\bar{X}_{Bk} - \bar{X}_{Ak}) \hat{\beta}_{Ak} + \sum_{k=1}^K \bar{X}_{Bk} (\hat{\beta}_{Bk} - \hat{\beta}_{Ak}) = \hat{\Delta}_s + \hat{\Delta}_r$$

$\bar{Y}_B - \bar{Y}_A$  est l'écart de salaire observé entre les groupes A et B.  $\hat{\Delta}_s$  est l'effet de structure, également appelé partie expliquée.  $\hat{\Delta}_r$  est l'effet résiduel, également appelé partie inexpliquée.  $\hat{\Delta}_s$  est calculé à

partir du contrefactuel  $\sum_{k=1}^K \bar{X}_{Bk} \hat{\beta}_{Ak}$ , c'est-à-dire le salaire qu'auraient perçu les individus du groupe A

(non-immigrés) s'ils avaient les mêmes caractéristiques que ceux du groupe B (immigrés). Inversement, l'effet

résiduel comprend le terme  $\sum_{k=1}^K \bar{X}_{Bk} (\hat{\beta}_{Bk} - \hat{\beta}_{Ak})$  qui résume les différences de valorisation des

caractéristiques observées. La décomposition nécessite de prendre un groupe de référence (ici le groupe A).

La validité de la méthode repose sur l'hypothèse que la spécification de l'équation de salaire est la même pour les groupes comparés. Or, les déterminants du niveau de salaire peuvent être sensiblement différents. Par exemple, si le niveau de maîtrise de la langue est une variable importante pour déterminer le salaire des immigrés, il n'est pas possible de mesurer (précisément du moins) son effet sur les non-immigrés, supposés tous maîtriser le français. Par ailleurs, certaines variables n'ont pas forcément la même pertinence. Le diplôme en particulier, bien que recodé pour être cohérent avec le système français, n'a pas nécessairement le même sens selon qu'il a été obtenu en France ou à l'étranger.

La modélisation du salaire ne tient pas compte ici de la sélection qui peut exister à l'entrée en emploi. En effet, si ce sont des immigrés « sélectionnés » qui accèdent à un emploi, l'effet estimé des variables explicatives, et en particulier de la maîtrise de la langue, peut être biaisé. Pour résoudre ce problème, on peut introduire dans l'équation de salaire un ratio (de Mills) pour tenir compte de cette sélection. Cet ajout ne change pas sensiblement les résultats obtenus, en particulier sur la maîtrise de la langue.

1. Plus précisément, on modélise le log du salaire mensuel net.

---

## Pour en savoir plus

Dans Beauchemin C., Hamel C., Simon P. (eds), *Trajectoires et Origines - Enquête sur la diversité des populations*, coll. « Les Grandes Enquêtes », Ined, 2015.

- Chapitre 4 : Condon S., Régnard C., « Les pratiques linguistiques : langues apportées et langues transmises ».
- Chapitre 6 : Mogueïrou L., Brinbaum Y., Primon J.-L., « Les ressources scolaires des immigrés à la croisée des histoires migratoires et familiales ».
- Chapitre 7 : Brinbaum Y., Meurs D., Primon J.-L., « Situation sur le marché du travail : statuts d'activité, accès à l'emploi et discrimination ».
- Chapitre 8 : Meurs D., Lhommeau B., Okba M., « Emplois, salaires et mobilité intergénérationnelle ».

Brutel C., « Les immigrés récemment arrivés en France », *Insee Première* n° 1524, Insee 2014.

Chiswick B., Miller P., "International Migration and the Economics of Language", *IZA Discussion Papers 7880*, Institute for the Study of Labor (IZA), 2014.

Gleize F., Monso O., « Langues, diplômes, des enjeux pour l'accès des immigrés au marché du travail », *Insee Première* n° 262, octobre 2009.

*Immigrés et descendants d'immigrés en France*, coll. « Insee Références », Insee, 2012.

Jourdan V., « ELIPA 2013, les premiers résultats », *Infos migrations* n° 72-73, juillet 2014.

Le Quentrec-Creven G., « Les compétences des immigrés », *Infos migrations* n° 65, avril 2014.

Minni C., Okba M., « Emploi et chômage des immigrés en 2011 », *Dares Analyses* n° 077, octobre 2012.

---



## Les évolutions annuelles de revenu salarial le long de l'échelle salariale : quels constats selon l'âge, le sexe et le secteur ?

Pierre Pora et Lionel Wilner\*

Le revenu salarial suit en moyenne le cycle de la vie professionnelle : il augmente rapidement en début de carrière, plus lentement ensuite et diminue légèrement à la fin. Si ce mouvement est relativement partagé par les salariés, il est variable dans son ampleur d'un salarié à un autre.

La progression du revenu salarial est en moyenne très rapide pour les salariés les moins bien rémunérés les cinq années précédentes, lente pour les salariés aux rémunérations intermédiaires, et rapide pour les salariés qui étaient les mieux rémunérés. La dispersion de ces évolutions, qui s'interprète pour les salariés comme un « risque salarial », est plus forte aux extrêmes de cette échelle salariale ; elle est aussi toujours plus forte pour les salariés les plus jeunes.

Le revenu salarial des femmes progresse en moyenne moins vite que celui des hommes. En bas de l'échelle salariale, il s'agit de différences de temps de travail ; en haut, cela peut illustrer un plafond de verre. Ces deux phénomènes contribuent à la moindre présence des femmes aux niveaux élevés de revenu salarial. Les évolutions du revenu salarial sont plus rapides et moins dispersées pour les salariés du public que pour ceux du privé.

Le **revenu salarial**, ensemble des revenus issus d'activités salariées perçus par un même individu au cours d'une année (*encadré 1*), intègre deux dimensions : le salaire horaire, prix d'une unité de travail salarié, et le volume de travail salarié réalisé au cours de l'année. Ce volume reflète la quotité de temps de travail du salarié (temps plein, temps partiel) et le nombre de jours pendant lesquels celui-ci a travaillé au cours de l'année (périodes d'emploi). Il intègre donc une partie du risque lié au non-emploi, notamment pour les salariés du secteur privé.

### L'évolution moyenne du revenu salarial suit le cycle de vie professionnelle

Le revenu salarial varie tout au long du cycle de vie professionnelle. Il croît en début et milieu de carrière, de 20 à 54 ans, puis décroît faiblement en sortie de carrière (*figure 1*). En moyenne de 1988 à 2012, en contrôlant l'effet des générations, le revenu salarial d'un individu augmente d'abord rapidement de 20 à 27 ans : à 27 ans, il est 2,8 fois plus élevé qu'à 20 ans. Il augmente moins vite ensuite : à 54 ans, il est 4,5 fois supérieur à celui perçu à 20 ans. Puis, il baisse légèrement jusqu'à 60 ans.

\* Pierre Pora, Insee ; Lionel Wilner, Ensaie-Crest.

En début de carrière, l'insertion sur le marché du travail est progressive et passe souvent par des interruptions d'emploi (enchaînement de contrats courts et de périodes de chômage ou d'inactivité). Le volume de travail progresse chaque année, du fait de la hausse du nombre de jours travaillés et de la quotité de travail. Par ailleurs, les jeunes salariés accumulent de l'expérience et, à l'occasion de changements plus fréquents d'employeurs, les salariés les plus jeunes peuvent être embauchés dans des entreprises où leurs compétences sont de mieux en mieux valorisées [Topel et Ward, 1992].

Encadré 1

## Définition, source et champ de l'étude

### Définition

Le **revenu salarial annuel** agrège l'ensemble des rémunérations nettes (c'est-à-dire après versement des cotisations sociales, de la CSG et de la CRDS) issues d'activités salariées perçues par un même individu au cours d'une année donnée. Ces rémunérations peuvent être versées par des employeurs différents. Le revenu salarial reflète à la fois le salaire horaire, prix d'une unité de travail salarié, et le volume de travail salarié réalisé au cours de l'année, lequel est lié à la quotité de temps de travail du salarié (temps plein, temps partiel) et au nombre de jours pendant lesquels celui-ci a travaillé au cours de l'année (périodes d'emploi). Le revenu salarial est donc affecté par le risque lié au non-emploi, notamment pour les salariés du secteur privé, d'autant plus qu'il ne comprend pas d'éventuelles indemnités chômage.

### Source

Cette étude utilise le panel « tous salariés ». Ce fichier longitudinal est extrait de plusieurs sources administratives et suit les périodes d'emploi, les caractéristiques des employeurs et les salaires d'un échantillon au 1/24<sup>e</sup> de la population salariée depuis 1967, au 1/12<sup>e</sup> de la population salariée depuis 2002. Ces sources administratives sont les déclarations annuelles de données sociales (DADS), les fichiers de paie des agents de l'État, et le système d'information des agents des services publics (SIASP). Existant depuis 1967 sur le secteur privé, le panel tous salariés couvre l'ensemble du champ salarié depuis 1988, à savoir le secteur privé et la fonction publique (fonction publique d'État, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière). L'échantillon exploité ici correspond à l'échantillon historique du panel, soit 1/24<sup>e</sup> de la population salariée.

Pour chaque poste occupé par un salarié de l'échantillon dans une entreprise donnée au cours d'une année, le panel « tous salariés » donne des informations notamment sur la rémunération nette versée par l'employeur, le nombre de jours de rémunération dans l'année, ainsi que le sexe, l'année de naissance et la condition d'emploi du salarié. Le nombre d'heures rémunérées est aussi renseigné mais seulement depuis 1995.

La variable d'intérêt de ce dossier est le revenu salarial annuel réel (c'est-à-dire déflaté de l'indice des prix).

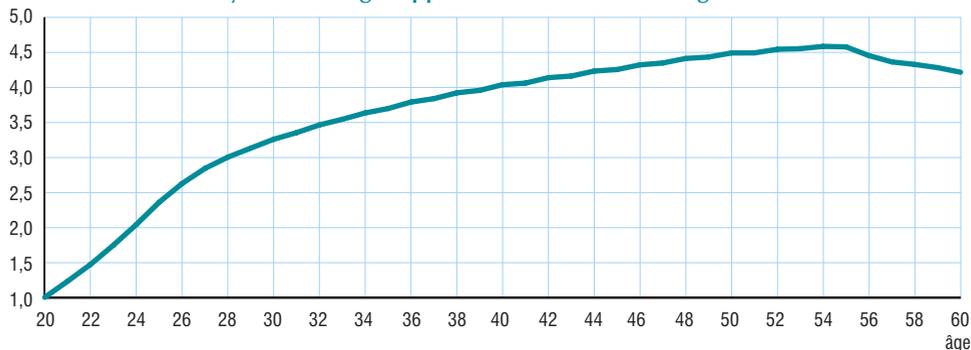
Ce dossier mobilise le panel « tous salariés » de 1988 à 2012, à l'exception de 1990 (données non disponibles) et 1994 (données de mauvaise qualité). Pour 1990 et 1994, un revenu salarial est imputé aux individus ayant perçu un salaire l'année précédente et l'année suivante, égal à la moyenne des revenus salariaux de ces deux années. La prise en compte dans le salaire net des cotisations patronales pour complémentaire santé obligatoire à partir de 2013 modifiant légèrement le concept entre 2012 et 2013, la période d'étude s'arrête en 2012.

### Champ

Le champ de cette étude est constitué de l'ensemble des salariés de France métropolitaine âgés de 20 à 60 ans, hors apprentis-stagiaires et hors salaires versés par des particuliers-employeurs. Seuls les salariés percevant plus d'1/8<sup>e</sup> de Smic annuel sont retenus, afin de se concentrer sur des individus pour lesquels le concept de revenu salarial est réellement pertinent.

Selon les cas, ce champ peut être restreint (*figures 2 à 6*).

## 1. Revenu salarial moyen selon l'âge rapporté à celui observé à l'âge de 20 ans



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés ayant perçu plus de 1/8<sup>e</sup> de Smic annuel, hors salariés agricoles et apprentis-stagiaires, hors salaires versés par des particuliers-employeurs, pour les années 1988-2012.

Lecture : à 24 ans, le revenu salarial est en moyenne 2 fois plus élevé qu'à 20 ans.

Note : le revenu salarial moyen est calculé à l'aide d'une régression du revenu salarial sur des indicatrices d'âge et d'année de naissance. Il est ici neutralisé de l'effet de l'année de naissance, c'est-à-dire de l'effet de la génération.

Source : Insee, *panel tous salariés*.

La progression du revenu salarial en milieu de carrière est plutôt liée à la valorisation de l'expérience et de l'ancienneté [Becker, 1964]. À ce stade du cycle de vie, les deux effets – augmentation du temps de travail apprécié sur l'année, et hausse du salaire horaire – jouent de façon moins importante. La croissance du revenu salarial est donc plus lente.

La légère décroissance en fin de carrière résulte notamment d'une sortie progressive du marché du travail qui peut se faire en cours d'année.

Ce profil moyen au cours de la vie professionnelle ne suffit pas à illustrer la diversité des situations individuelles.

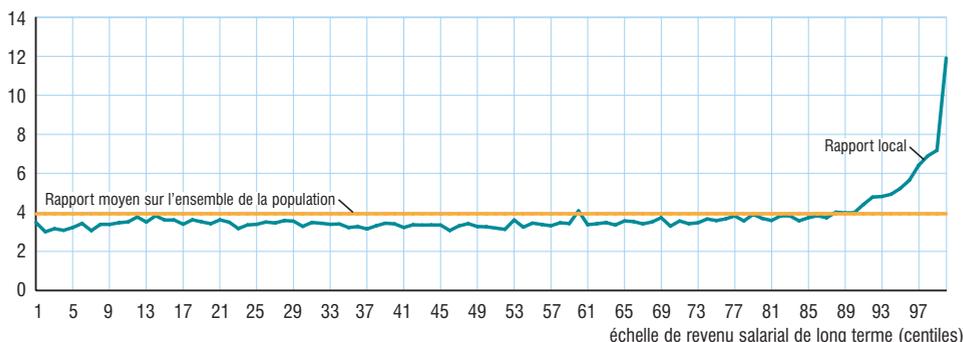
## Des situations individuelles diverses

Étudier l'hétérogénéité des évolutions du revenu salarial sur l'échelle des revenus salariaux perçus tout au long de la vie professionnelle conduit à se restreindre aux personnes présentant une stabilité dans le statut de salarié, c'est-à-dire, dans une optique de long terme, présentes durablement en emploi salarié (*encadré 2*). Pour ces personnes, la moyenne des revenus salariaux perçus par exemple entre 25 et 45 ans estime un « revenu salarial de long terme »<sup>1</sup>. Parmi ces salariés très stables dans l'emploi salarié, le revenu salarial à 45 ans est en moyenne 4 fois plus élevé que celui perçu à 25 ans. Mais pour les 88% dont le « revenu salarial de long terme » est le plus faible, l'évolution est en moyenne moins rapide. Pour les 9% de salariés les mieux rémunérés tout au long de leur carrière, la progression est beaucoup plus forte (*figure 2*). Ainsi, le revenu salarial à 45 ans des 1% de salariés dont le « revenu salarial de long terme » est le plus élevé est en moyenne 11,9 fois plus élevé que leur revenu salarial à 25 ans.

Les évolutions annuelles individuelles de revenu salarial sont donc hétérogènes. Cette hétérogénéité peut être analysée selon deux dimensions. D'une part, les évolutions annuelles individuelles de revenu salarial dépendent du niveau de revenu salarial passé des individus. Cette forme d'hétérogénéité peut être mesurée en calculant la moyenne des évolutions de revenu salarial par groupe de salariés pour lesquels le revenu salarial perçu au cours des cinq années précédentes est comparable (moyenne locale). D'autre part, au sein de chacun de ces groupes de salariés au revenu salarial passé comparable, les évolutions de revenu salarial peuvent varier, ce que l'on mesure en calculant pour chacun de ces groupes un indicateur de dispersion comme l'écart-type (écart-type local). Cette seconde forme

1. Au contraire, pour les salariés ayant connu des périodes d'interruption d'emploi longues ou fréquentes, le total des revenus salariaux ne rend pas compte d'un revenu de long terme.

## 2. Revenu salarial moyen à 45 ans rapporté à celui à 25 ans selon une échelle de revenu salarial de long terme



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés présents pendant au moins 15 ans entre 25 et 45 ans, pour les années 1988 à 2012, dont le revenu salarial est supérieur à 1/8<sup>e</sup> de Smic annuel pour au moins dix de ces années.

Lecture : le revenu salarial à 45 ans des salariés dont le revenu salarial permanent se situe entre les 10<sup>e</sup> et 11<sup>e</sup> centiles de la distribution de revenu salarial permanent vaut en moyenne 3,5 fois celui à 25 ans.

Note : le revenu salarial annuel d'un salarié inférieur à 1/8<sup>e</sup> de Smic annuel compte pour 1/8<sup>e</sup> de Smic annuel dans la somme.

Source : Insee, panel tous salariés.

d'hétérogénéité peut s'interpréter comme une incertitude. En effet, elle peut se traduire pour les salariés par une difficulté à anticiper leurs variations de revenu et à lisser leur consommation en conséquence, ce qui peut affecter leur bien-être. La dispersion locale des évolutions de revenu salarial peut donc être interprétée comme un « risque salarial »<sup>2</sup>.

### Les évolutions individuelles de revenu salarial sont plus fortes mais aussi plus dispersées aux extrémités de l'échelle salariale

La suite de ce dossier décrit les évolutions individuelles de revenu salarial d'année en année selon une échelle salariale déduite du revenu salarial perçu les années précédentes. L'analyse s'appuie sur la méthode proposée par Guvenen *et al.* [2014].

Une part importante de l'évolution annuelle du revenu salarial d'un individu est liée à son âge. Pour construire les groupes de salariés au revenu salarial passé proche, l'effet moyen propre à l'âge doit être neutralisé afin de rendre comparable le revenu salarial de salariés d'âges différents. Le revenu salarial est donc normalisé en retranchant cet effet (*encadré 2*).

Les évolutions du revenu salarial normalisé permettent de savoir si un salarié progresse plus ou moins vite que la variation moyenne de revenu salarial à son âge. Les groupes de salariés dont le revenu salarial est comparable sont définis en ordonnant les salariés selon leur revenu salarial normalisé moyen sur les cinq années précédentes. Ensuite les 1 % les moins bien rémunérés sont regroupés, puis les 1 % dont le revenu salarial normalisé passé est immédiatement supérieur, et ainsi de suite jusqu'au 1 % les mieux rémunérés. Ainsi, 100 groupes de taille égale sont obtenus, chacun correspondant à un rang variant de 1 (pour les moins bien rémunérés) à 100 (pour les mieux rémunérés), sur l'échelle salariale passée. Cette approche demande de restreindre la population d'étude aux salariés présents sur le marché du travail sept ans d'affilée : les cinq années sur lesquelles le revenu salarial normalisé passé est calculé, et les deux années entre lesquelles l'évolution du revenu salarial normalisé est observée (*encadré 1*)<sup>3</sup>.

2. Cette dispersion peut aussi incorporer des évolutions choisies et anticipées qui, elles, ne s'interprètent pas comme du risque.

3. Les données disponibles concernent les années 1988 à 2012. Les évolutions étudiées vont donc de 1991-1992 à 2011-2012, et l'échelle du revenu salarial passé agrège les périodes 1988-1990 à 2006-2010. Entre 1991 et 2011, parmi les salariés percevant plus de 1/8 Smic annuel, 68% entrent dans le champ de l'étude.

### Méthodologie

Les résultats présentés s'appuient sur la méthode proposée par [Guvenen *et al.*, 2014] pour étudier la distribution des évolutions annuelles de revenu d'activité en fonction d'une échelle de revenu aux États-Unis.

La distribution des évolutions individuelles de revenu salarial est décrite selon la position des individus sur une échelle salariale où chaque degré rassemble 1 % des salariés (échelle des centiles). Des indicateurs statistiques locaux relatifs à ces évolutions sont calculés pour chaque sous-groupe de salariés correspondant à un niveau donné de l'échelle.

#### Revenu salarial normalisé

Le revenu salarial moyen augmente rapidement en début de carrière, mais moins vite ensuite. Ainsi, lorsque l'on compare les évolutions annuelles individuelles de revenu salarial d'individus d'âge différents, une part importante des différences constatées entre ces évolutions tient simplement au fait que le revenu salarial moyen progresse d'autant moins vite que l'on est plus âgé.

On construit alors un revenu salarial normalisé  $w_{it}$ , « purgé » des effets directement liés à l'âge et dont les évolutions individuelles pourront donc être comparées entre salariés d'âges différents. Pour ce faire, on estime un modèle linéaire dans lequel le logarithme du revenu salarial du salarié  $i$  l'année  $t$ , noté  $\ln(w_{it})$ , est régressé sur l'âge du salarié  $i$  l'année  $t$  (indicatrices d'âge) et son année de naissance pour capter des effets de génération qui pourraient potentiellement affecter l'effet de l'âge :

$$\ln(w_{it}) = \sum_a \beta_a 1[\text{âge}_{it} = a] + \sum_T \gamma_T 1[\text{naissance}_i = T] + \epsilon_{it}$$

Ce modèle est estimé sur l'ensemble des salariés de France métropolitaine âgés de 20 à 60 ans et présents dans le champ de l'étude entre 1988 et 2012. Les effets moyens directement liés à l'âge, et corrigés des effets de génération, correspondent à la série des coefficients estimés  $\hat{\beta}_a$ .

Une estimation du logarithme du revenu salarial normalisé du salarié  $i$  l'année  $t$ , ou variable d'intérêt, est obtenue en retranchant les effets directement liés à l'âge :

$$\hat{\ln}(\tilde{w}_{it}) = \ln(w_{it}) - \sum_a \hat{\beta}_a 1[\text{âge}_{it} = a]$$

L'évolution du revenu salarial normalisé s'interprète comme une progression plus rapide (si elle est positive) ou plus lente (si elle est négative) du revenu salarial par rapport à la moyenne des salariés du même âge. Par exemple, si le revenu salarial normalisé d'un salarié augmente de 0,2 % entre deux années, alors son revenu salarial a évolué de 0,2 point de pourcentage de plus que l'évolution moyenne des salariés ayant le même âge.

Les évolutions annuelles individuelles de cette variable d'intérêt ( $\hat{\ln}(\tilde{w}_{it+1}) - \hat{\ln}(\tilde{w}_{it})$ ) sont analysées en les reportant le long d'une échelle de revenu salarial ou hiérarchie salariale antérieure.

#### Échelle salariale passée

Le revenu salarial normalisé est aussi mobilisé pour construire une échelle salariale passée. Le revenu salarial normalisé passé moyen sur les cinq années précédentes est calculé en ne retenant que les années où un salarié est présent entre les années  $t-5$  et  $t-1$  :

$$\bar{w}_{it}^{\text{ant}} = \frac{1}{\sum_{\tau=t-5}^{\tau=t-1} \sum_a \exp(\beta_a) 1[\text{âge}_{it} = a] 1[w_{it} > 1/8 * \text{Smic}_{\tau}]} \sum_{\tau=t-1}^{\tau=t-1} w_{it} 1[w_{it} > 1/8 * \text{Smic}_{\tau}]$$

Puis, les salariés sont ordonnés selon le niveau de ce revenu salarial passé moyen à partir des centiles de la distribution de la variable  $\bar{w}_{it}^{\text{ant}}$  pour l'ensemble des salariés retenus par la sélection. Le salarié dont le revenu salarial antérieur moyen se situe entre le  $N_{it}^{1e}$  centile et le  $N_{it}^e$  centile de la distribution de  $\bar{w}_{it}^{\text{ant}}$  est classé au rang  $N_{it}$  compris entre 1 et 100.

#### Indicateurs statistiques locaux

Afin de décrire l'hétérogénéité des évolutions individuelles annuelles de revenu salarial normalisé pour chacun des échelons de la hiérarchie salariale antérieure, deux types d'indicateurs statistiques locaux sont

### Encadré 2 (suite)

mobilisés : des moyennes locales et des écarts-types locaux. La moyenne décrit la plus ou moindre grande rapidité de la progression du revenu salarial normalisé à une position donnée de l'échelle salariale antérieure. L'écart-type et l'écart entre le 1<sup>er</sup> et le 9<sup>e</sup> décile mesurent la dispersion ou l'incertitude, ou « risque salarial », qui pèse sur ces évolutions à ce niveau de l'échelle. En pratique, au rang N de l'échelle, on calcule la moyenne (resp. l'écart-type) des évolutions annuelles individuelles de revenu salarial normalisé pour le sous-ensemble des salariés dont le revenu salarial normalisé moyen des cinq dernières années est compris entre le N-1<sup>e</sup> centile et le N<sup>e</sup> centile.

Les moyennes et écarts-types locaux des évolutions individuelles de revenu salarial normalisé sont donc calculés sur une population de salariés relativement stables dans l'emploi, tandis que l'effet moyen du cycle de vie sur le revenu salarial est calculé sur l'ensemble des salariés. C'est pourquoi la moyenne des évolutions individuelles de revenu salarial normalisé sur la population d'étude n'est pas nécessairement égale à 0 et les courbes représentant les moyennes locales le long de l'échelle salariale passée ne sont pas centrées (*figure 3a, figure 4b, figure 5a, figure 6a*).

Jusqu'au rang 91 de l'échelle salariale passée (donc pour 91 % de la population d'étude), les évolutions moyennes illustrent un effet de rattrapage [Aeberhardt et Charnoz, 2008] : le revenu salarial normalisé augmente en moyenne d'autant plus fortement que les salariés concernés sont bas dans l'échelle salariale passée (*figure 3a*). Jusqu'au 12<sup>e</sup> rang de l'échelle salarial, les salariés progressent en moyenne plus vite que les salariés de leur âge, alors qu'au-delà du rang 13, c'est le contraire. Par exemple, les évolutions annuelles de revenu salarial pour les salariés du rang 10 sont plus favorables de 1 point de pourcentage (pp) que l'évolution moyenne au même âge. Au rang 51 de l'échelle, les évolutions annuelles de revenu salarial sont moins favorables de 2,2 pp que l'évolution moyenne au même âge<sup>4</sup>.

En revanche, au sommet de l'échelle, pour les 9 % les plus élevés, le revenu salarial normalisé évolue de plus en plus favorablement lorsqu'il se situe plus haut dans l'échelle. Toutefois, au tout dernier rang, les évolutions annuelles de revenu salarial restent moins favorables que l'évolution moyenne des salariés au même âge, mais dans une proportion moindre qu'au milieu de la distribution (- 0,6 pp).

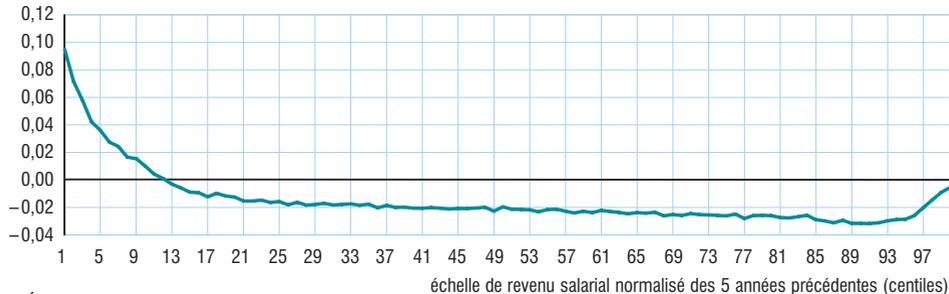
Les écarts-types locaux, quant à eux, mettent en évidence une importante variabilité du revenu salarial, c'est-à-dire de l'incertitude qui pèse sur les évolutions individuelles de revenu salarial ou « risque salarial » (*figure 3b*). Trois catégories de salariés se distinguent. Ceux dont le revenu salarial des années précédentes est peu élevé relativement à leur âge sont exposés à des évolutions annuelles très dispersées. Ceux pour lesquels il est à un niveau intermédiaire connaissent des évolutions plus homogènes. Enfin, ceux situés au sommet de la hiérarchie connaissent des variations annuelles plus dispersées que les précédents mais moins que les premiers. En d'autres termes, le risque salarial est très fort pour les salariés aux revenus salariaux faibles, bien moindre pour les positions intermédiaires, et assez fort au sommet de l'échelle.

Si l'effet de rattrapage que connaissent en moyenne les salariés situés dans le bas de l'échelle tend à faire progresser plus vite leur revenu salarial, ces mêmes individus connaissent davantage d'incertitude quant aux évolutions de leur rémunération. Ainsi, du rang 1 au rang 18 de l'échelle, plus d'un dixième des salariés sont confrontés à des évolutions de revenu salarial beaucoup moins favorables (inférieures d'au moins 30 pp) que la moyenne des salariés du même âge (*figure 3c*). Ces salariés sont certainement exposés à un risque de non-emploi plus fort que les autres, qui se traduit en termes de risque salarial *via* les variations de temps travaillé en cours d'année.

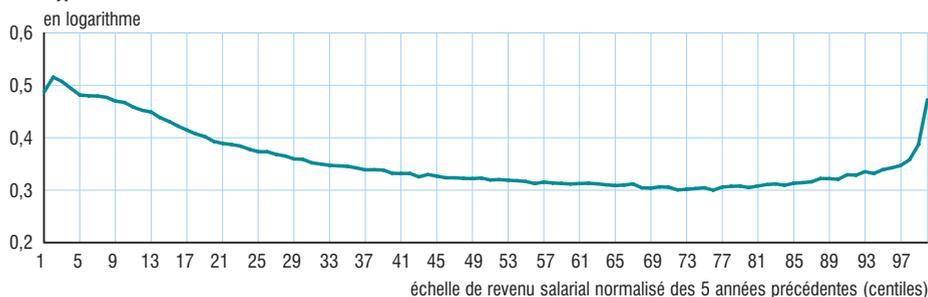
4. La progression moyenne du revenu salarial entre 25 et 54 ans est de 4,5% par an.

### 3. Évolutions annuelles individuelles de revenu salarial normalisé selon la hiérarchie salariale passée

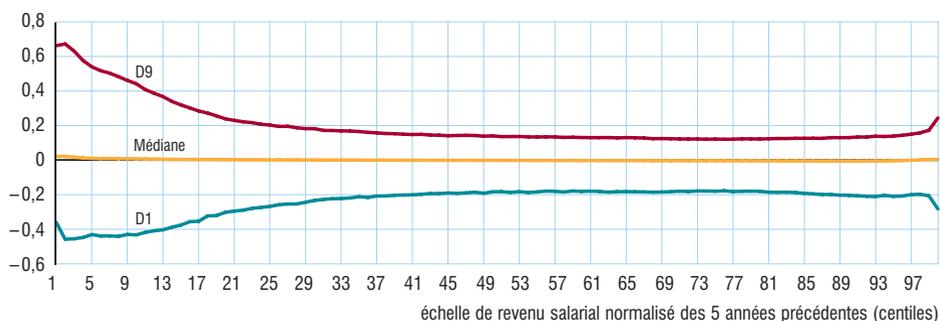
#### a. Moyenne



#### b. Écart-type



#### c. Médiane, premier et dernier déciles



Champ : France métropolitaine, pour les années 1988 à 2012, ensemble des salariés relativement stables sur le marché du travail, c'est-à-dire percevant un revenu salarial supérieur à 1/8 Smic annuel les deux années suivant (t et t+1) celles sur lesquelles l'évolution est calculée, l'année t-1 et au moins deux années entre les années t-5 et t-2.

Lecture : au 10<sup>e</sup> rang de l'échelle salariale passée, les évolutions annuelles de revenu salarial sont en moyenne 1 point de pourcentage plus favorables que la moyenne des salariés du même âge. En logarithme, l'écart-type de ces évolutions est de 0,47. 10% des salariés au 17<sup>e</sup> rang de l'échelle salariale passée sont confrontés à des évolutions de revenu salarial au moins 30 points de pourcentage moins favorables que la moyenne des salariés du même âge.

Source : Insee, *panel tous salariés*.

## Les plus jeunes sont les plus exposés au « risque salarial »

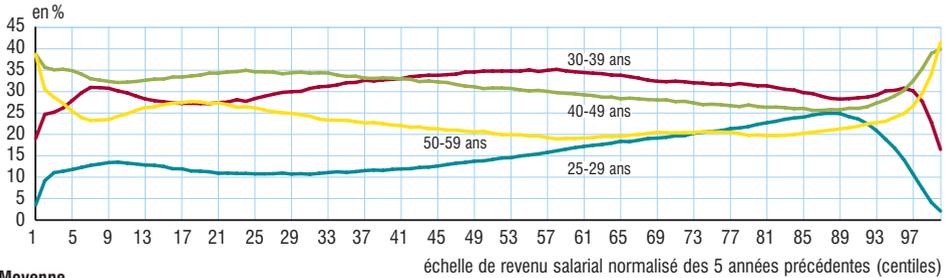
À tout âge, les salariés situés dans le bas de l'échelle connaissent en moyenne des progressions annuelles plus fortes que l'évolution moyenne de leur groupe d'âge. Ces différences sont les plus marquées chez les plus jeunes (25-29 ans) (*figure 4b*). L'effet de rattrapage en bas de l'échelle salariale joue plus fortement pour les jeunes [Ceci-Renaud *et al.*, 2015].

En haut de l'échelle, à tout âge, le revenu salarial d'un individu progresse moins vite que la moyenne à son âge, et l'écart est de nouveau le plus fort chez les plus jeunes. Chez les 50-59 ans, cet écart est généralement plus important que chez les 30-49 ans, ce qui peut s'expliquer par les fins de carrière, avec notamment des sorties en cours d'année.

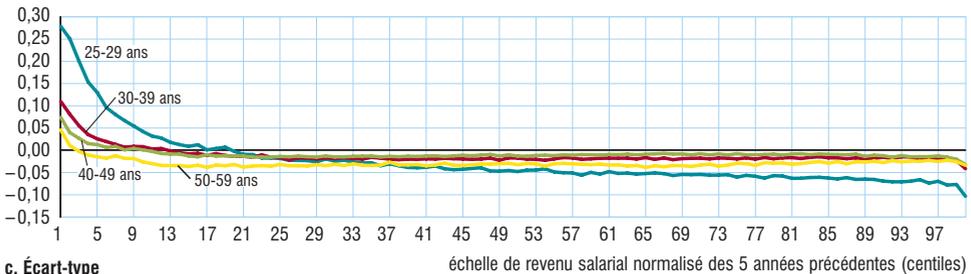
Par ailleurs, quel que soit le groupe d'âge considéré, le « risque salarial », décroît selon le rang sur l'échelle de revenu salarial normalisé, sauf au sommet de l'échelle où il augmente de nouveau (figure 4c). Cependant, les ampleurs de ce risque varient fortement selon l'âge. Ces écarts de risque entre groupes d'âge sont très marqués dans le bas et au milieu de l'échelle, et se resserrent pour les positions les plus hautes. À un rang donné sur l'échelle, le risque salarial est toujours au plus fort chez les jeunes (25-29 ans) et généralement moindre dans la tranche d'âge de 40 à 49 ans. Leurs aînés (50-59 ans) sont en effet confrontés à des évolutions annuelles un peu plus incertaines à partir du rang 20 de l'échelle. Tout en haut, l'incertitude à laquelle sont confrontés les salariés de 40 à 49 ans est comparable à celle rencontrée par les salariés âgés de 30 à 39 ans. D'autres travaux fondés sur des modèles paramétriques mettent également en évidence ce risque salarial plus marqué chez les jeunes que dans les autres classes d'âge [Ceci-Renaud *et al.*, 2014], [Bonhomme et Robin, 2009].

#### 4. Évolutions annuelles individuelles de revenu salarial normalisé selon le groupe d'âge

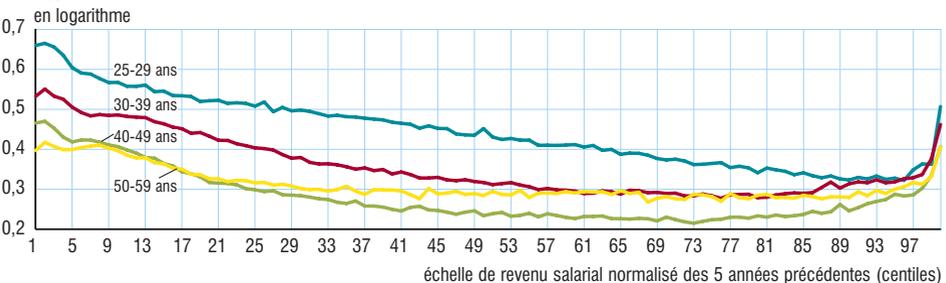
##### a. Part des tranches d'âge



##### b. Moyenne



##### c. Écart-type



Champ : France métropolitaine, pour les années 1988 à 2012, ensemble des salariés relativement stables sur le marché du travail, c'est-à-dire percevant un revenu salarial supérieur à 1/8 Smic annuel les deux années suivant (t et t+1) celles sur lesquelles l'évolution est calculée, l'année t-1 et au moins deux années entre les années t-5 et t-2.

Lecture : au 10<sup>e</sup> rang de l'échelle salariale passée, les salariés âgés de 25 à 29 ans connaissent des évolutions annuelles de revenu salarial normalisé en moyenne 3,2 points de pourcentage plus favorables que la moyenne des salariés du même âge. En logarithme, l'écart-type de ces évolutions est de 0,56.

Source : Insee, panel tous salariés.

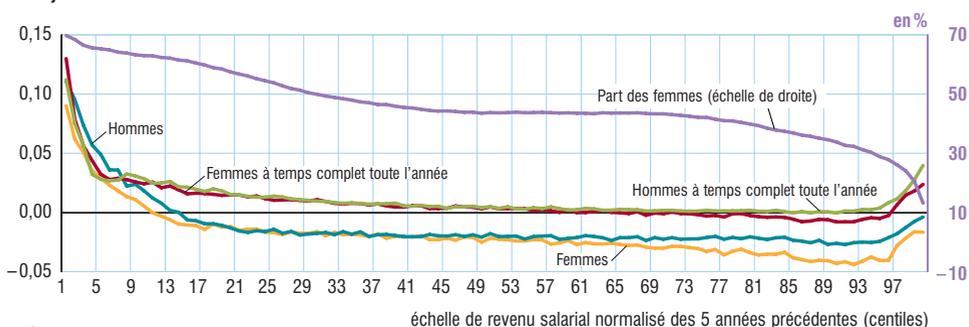
## Temps de travail et plafond de verre pourraient expliquer les évolutions de revenu salarial des femmes

Chez les hommes et chez les femmes, les évolutions annuelles individuelles de revenu salarial normalisé suivent en moyenne un profil assez proche tout au long de l'échelle à deux différences notables près (figure 5a). Pour les positions les plus basses de l'échelle, comme dans toute la moitié haute, les évolutions chez les femmes sont en moyenne moins favorables que celles observées chez les hommes. Ceci illustre un processus itératif, compatible avec l'hypothèse d'un plafond de verre [Daussin-Bénichou *et al.*, 2014] : du fait d'évolutions annuelles de revenu salarial plus défavorables, les femmes se concentrent progressivement dans les positions basses de l'échelle salariale, alors que les positions hautes leur sont de moins en moins accessibles. Ainsi, parmi les 10% dont le revenu salarial des années passées est le plus bas compte tenu de leur âge près de deux salariés sur trois sont des femmes, contre moins d'un tiers parmi les 10% qui ont le revenu salarial normalisé passé le plus élevé.

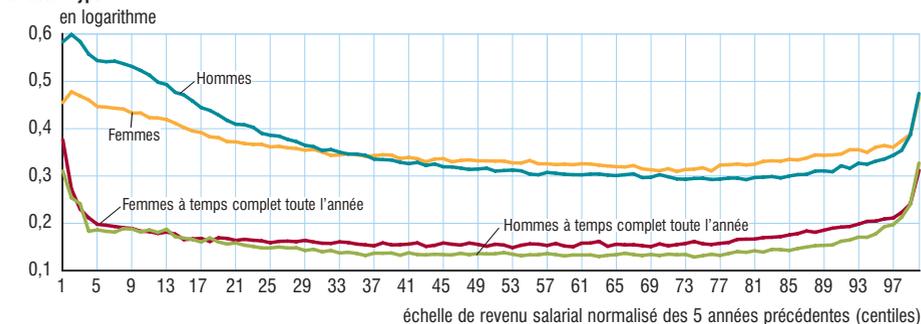
Par ailleurs, la dispersion de ces évolutions annuelles, le « risque salarial », diffère selon le sexe pour une même position sur l'échelle salariale passée (figure 5b). Dans le tiers inférieur de l'échelle, les évolutions annuelles que connaissent les hommes sont plus dispersées que celles des femmes, tandis que dans les positions intermédiaires et supérieures, la dispersion est la plus forte chez les femmes. Le sommet de la hiérarchie salariale fait exception : pour les deux rangs les plus élevés de l'échelle, la dispersion des évolutions est la même pour les hommes et pour les femmes.

### 5. Évolutions annuelles individuelles de revenu salarial normalisé selon le sexe

#### a. Moyenne



#### b. Écart-type



Champ : France métropolitaine, pour les années 1988 à 2012, ensemble des salariés relativement stables sur le marché du travail, c'est-à-dire percevant un revenu salarial supérieur à 1/8 Smic annuel les deux années suivant (t et t+1) celles sur lesquelles l'évolution est calculée, l'année t-1 et au moins deux années entre les années t-5 et t-2.

Lecture : au 10<sup>e</sup> rang de l'échelle salariale passée, les hommes connaissent des évolutions annuelles de revenu salarial normalisé en moyenne 1,2 point de pourcentage plus favorables que la moyenne des salariés du même âge. En logarithme, l'écart-type de ces évolutions est de 0,51.

Source : Insee, panel tous salariés.

Pour déterminer si ces constats selon le sexe proviennent de différences en termes de temps de travail ou sont dus au salaire horaire, nous comparons ces résultats avec ceux calculés sur les seuls salariés travaillant à temps plein tout au long des deux années<sup>5</sup> entre lesquelles est étudiée l'évolution du revenu salarial, en maintenant la même échelle salariale passée (*figure 5*)<sup>6</sup>. Chez les salariés travaillant à temps plein toute l'année, il n'y a plus de différence entre hommes et femmes dans le bas de l'échelle : les évolutions annuelles individuelles de revenu salarial normalisé sont en moyenne de même ampleur et présentent la même dispersion pour les femmes et pour les hommes. Les évolutions moyennes moins favorables chez les femmes, et la plus forte dispersion chez les hommes parmi les salariés les moins bien rémunérés résultent donc bien de dynamiques de temps de travail, sur l'année ou en quotité, différentes chez les hommes et les femmes.

En revanche, parmi les salariés les mieux rémunérés, les écarts entre hommes et femmes persistent. Au-delà du 20<sup>e</sup> rang de l'échelle, les femmes travaillant à temps plein toute l'année ont des évolutions annuelles de revenu salarial plus dispersées que celles des hommes du même rang. Au-dessus du 70<sup>e</sup> rang, ces évolutions parmi les salariés travaillant à temps plein toute l'année sont en moyenne moins favorables pour les femmes. De tels écarts reflètent donc des différences de salaire horaire et non de temps de travail et peuvent résulter d'un plafond de verre.

Même en travaillant à temps plein toute l'année, les femmes qui occupent des positions intermédiaires ou élevées sur l'échelle ont des évolutions de salaire horaire et donc de revenu salarial moins favorables et plus incertaines que les hommes, ce qui contribue à leur moindre présence au sommet de l'échelle.

## Des évolutions moins rapides et souvent plus dispersées dans le privé

Les salariés travaillant principalement dans le secteur public l'année de référence, c'est-à-dire l'année durant laquelle est observée la variation de revenu salarial<sup>7</sup>, connaissent pour chaque rang sur l'échelle salariale passée des évolutions plus favorables et moins dispersées que celles des salariés du secteur privé (*figures 6a et 6b*). Le risque salarial est donc plus fort dans le secteur privé que dans la fonction publique [Daussin-Bénichou *et al.*, 2014]<sup>8</sup>. En revanche, les extrêmes de l'échelle font exception avec un risque salarial très proche entre public et privé. Du fait de leur volume de travail supérieur à celui des salariés du privé, et de leur progression en moyenne plus rapide que les salariés du privé, les salariés travaillant principalement dans le secteur public tendent à se concentrer dans la moitié haute de l'échelle salariale, notamment entre les rangs 65 et 81. Ils sont en revanche beaucoup moins nombreux dans le bas et au sommet de l'échelle.

Une part importante de ces résultats est due au temps de travail, et notamment au risque de non-emploi plus important pour les salariés du secteur privé que pour ceux du public<sup>9</sup>. Ils pourraient donc être atténués si on réitérait l'analyse en intégrant les transferts de revenu vers les chômeurs et inactifs, notamment ceux de l'indemnisation du chômage.

Sur les seuls salariés travaillant à temps plein toute l'année, les écarts d'évolutions moyennes de revenu salarial entre secteur privé et secteur public s'atténuent considérablement, sans toutefois disparaître. Pour ceux des rangs 10 à 40 de l'échelle salariale passée, le risque salarial est le même entre privé et public (*figure 6b*). Pour les rangs supérieurs jusqu'au 90<sup>e</sup>, il est légèrement supérieur

5. Les données relatives au temps de travail n'étant disponibles qu'à partir de 1995, l'analyse porte sur une sous-période de 1995 à 2012.

6. Le poids relatif des évolutions de temps de travail et des évolutions de salaire horaire dans les évolutions de revenu salarial est documenté dans [Aeberhardt et Charnoz, 2008].

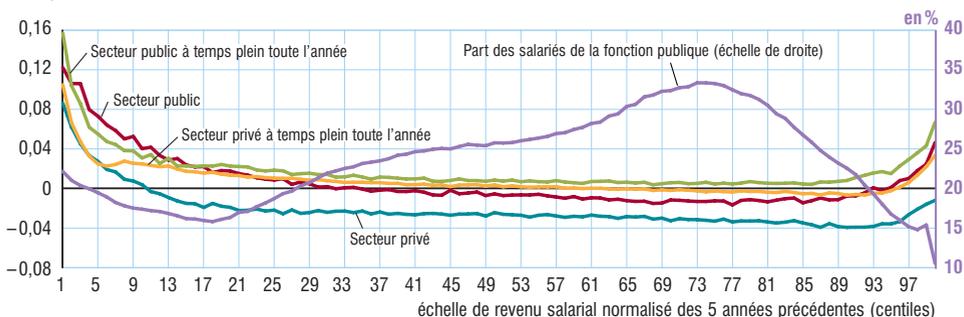
7. La catégorie « salariés du public » correspond donc à des salariés dont le poste principal l'année de référence appartient au secteur public. Ils peuvent donc occuper par ailleurs un autre poste, dans le secteur privé cette même année, et ne pas travailler principalement dans le secteur public l'année suivante. De même, les « salariés du privé » sont principalement dans le secteur privé l'année de référence.

8. Les auteurs analysent ici le salaire mensuelisé, qui reflète la quotité de temps de travail de salariés.

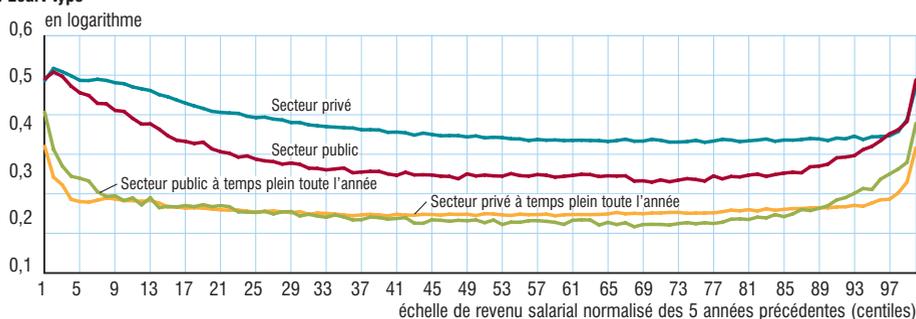
9. Le revenu salarial ne couvre pas les indemnités chômage et minima sociaux qui réduisent certainement le risque sur le revenu pour les salariés du secteur privé.

## 6. Évolutions annuelles individuelles de revenu salarial normalisé selon le secteur d'activité

### a. Moyenne



### b. Écart-type



Champ : France métropolitaine, pour les années 1988 à 2012, ensemble des salariés relativement stables sur le marché du travail, c'est-à-dire percevant un revenu salarial supérieur à 1/8 Smic annuel les deux années suivant (t et t+1) celles sur lesquelles l'évolution est calculée, l'année t-1 et au moins deux années entre les années t-5 et t-2.

Lecture : au 10<sup>e</sup> rang de l'échelle salariale passée, les salariés travaillant principalement dans le secteur public connaissent des évolutions annuelles de revenu salarial normalisé en moyenne 4,1 points de pourcentage plus favorables que la moyenne des salariés du même âge. En logarithme, l'écart-type de ces évolutions est de 0,30.

Source : Insee, *panel tous salariés*.

dans le secteur privé. En revanche, pour les 10% de salariés les mieux rémunérés, les salariés à temps plein du secteur public ont un risque salarial supérieur à celui de leurs homologues du privé. Enfin, la progression de salaire horaire (et donc de revenu salarial) des salariés travaillant à temps plein toute l'année reste plus rapide dans le secteur public que dans le privé, et ce tout au long de l'échelle salariale passée (*figure 6a*). En haut de l'échelle, ce résultat peut être lié à la non-prise en compte de certains éléments de rémunération, comme une partie de l'épargne salariale ou les stock-options. ■

---

## Pour en savoir plus

Aeberhardt R., Charnoz P., « Trajectoires de revenu salarial en France 1993-2005. Étude des variations du revenu salarial au niveau individuel », in *Emploi et salaires*, coll. « Insee Références », édition 2008.

Becker G., "Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education", Chicago, *University of Chicago Press*, 1964.

Bonhomme S. et Robin J.-M., "Assessing the Equalizing Force of Mobility using short panels: France 1990-2000", *Review of Economic Studies*, 76(1), 2009.

Daussin-Bénichou J.-M., Koubi M., Leduc A. et Marc B., « Les carrières salariales dans le public et le privé : éléments de comparaison 1988-2008 », in *Emploi et salaires*, coll. « Insee Références », édition 2014.

Ceci-Renaud N., Charnoz P., Gaini M., « L'instabilité du revenu, facteur important d'inégalité », *Insee Analyses* n° 20, 2015.

Ceci-Renaud N., Charnoz P., Gaini M., « Évolutions de la volatilité des revenus salariaux du secteur privé en France depuis 1968 », Document de travail Insee G2014/03, 2014.

Güvenen F., Karahan F., Ozkan S., Song J., "What Do Data on Millions of U.S. Workers Reveal about Life-Cycle Earnings Risk?", mimeo, 2014.

Güvenen F., Ozkan S., Song J., "The Nature of Countercyclical Income Risk", *The Journal of Political Economy*, Vol.122 (3), 2014.

Magnac T., Pistoletti N., Roux S., "Post schooling human capital investments and the life cycle variance of earnings", TSE Working Paper 13/180, 2013.

Topel R. et Ward M., "Job Mobility and the Careers of Young Men", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107, 1992.

---

# Une concentration spatiale accrue des diplômés du supérieur en France entre 1991 et 2011

Pauline Charnoz, Michaël Orand\*

Entre 1991 et 2011, le nombre de titulaires d'un diplôme du supérieur a augmenté en France métropolitaine et ils se sont davantage concentrés dans les grandes agglomérations. Dans le même temps, l'avantage salarial des diplômés du supérieur a progressé sur les marchés du travail locaux les plus denses, alors qu'il a diminué sur le reste du territoire métropolitain. Ceci suggère que la dynamique salariale à l'œuvre résulte plutôt d'un ajustement à la demande de travail des employeurs. Ce constat d'un mouvement de concentration des plus diplômés sur le territoire, doublé d'une progression plus forte de leur avantage salarial dans les zones où ils sont plus demandés par les employeurs, est conforme aux observations faites aux États-Unis. Cependant, aux États-Unis, il s'est traduit par une accentuation des inégalités en termes d'avantage salarial des diplômés entre les territoires, alors que la France a connu un mouvement d'homogénéisation des marchés du travail locaux. Ceci s'explique par le fait qu'au début des années 1990, l'avantage salarial des diplômés du supérieur en France était plus faible dans les grandes agglomérations que dans le reste du territoire ; ce n'est plus le cas aujourd'hui.

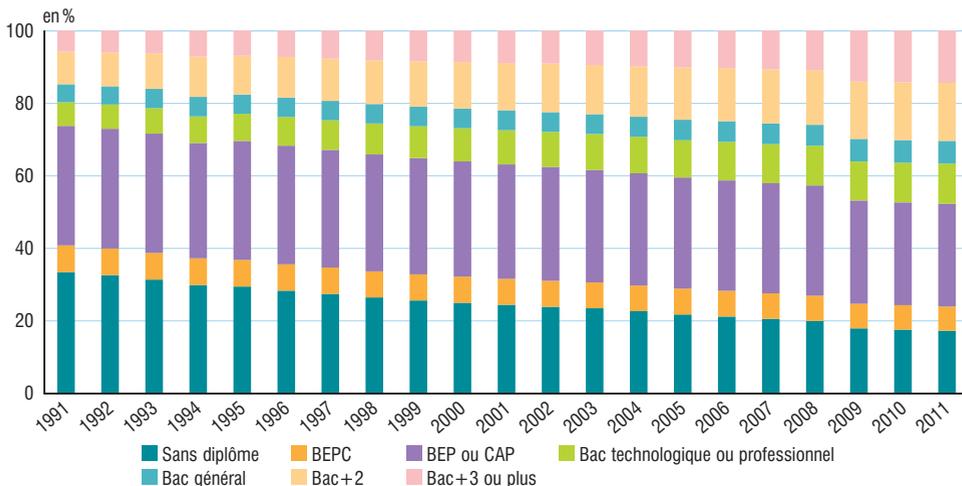
Comme d'autres pays développés, la France a connu au tournant des années 2000 des transformations profondes du marché du travail. La structure de la main-d'œuvre a fortement évolué (diplômés plus nombreux, présence plus importante des femmes), tandis que les progrès technologiques et le commerce international ont favorisé des changements importants dans les modes de production [Gass *et al.*, 2015]. Pour les salariés, les effets de ces mutations diffèrent selon leur niveau de diplôme. Les conséquences de ces transformations sont étudiées ici à partir de la diversité des évolutions des marchés du travail locaux, ce qui présente l'avantage de mettre en évidence des dynamiques peu visibles au seul niveau national. Une typologie de 86 marchés du travail locaux est établie à cet effet à partir des zones d'emploi de 2010.

## Les travailleurs les plus diplômés se concentrent dans les grandes agglomérations

La qualification de la population active a beaucoup évolué en France depuis le début des années 1990, en raison notamment de la démocratisation progressive de l'éducation, dans le secondaire dans un premier temps, puis dans le supérieur à la fin des années 1990. Parmi les salariés de France métropolitaine âgés de 15 à 65 ans, le niveau de diplôme augmente sensiblement entre 1991 et 2011 (*figure 1*). La part de non-diplômés se réduit, passant de plus de 30% en 1991 à moins de 20% en 2011. Dans le même temps, la part des bacheliers progresse : environ un salarié sur quatre était bachelier en début de période, alors qu'ils sont près d'un sur deux en 2011. Enfin, la proportion de titulaires d'un diplôme du supérieur a plus que doublé en 20 ans, passant de 14% à 30%.

\* Pauline Charnoz, Insee-Paris Sud ; Michaël Orand, Insee-Crest.

## 1. Répartition des salariés par niveau de diplôme



Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 15 à 65 ans.

Lecture : en 1991, 33 % des salariés n'étaient titulaires d'aucun diplôme et 6 % étaient titulaires d'un diplôme de niveau bac+3 ou plus.

Source : Insee, panel tous salariés-EDP.

Dans la suite de l'analyse, la population des salariés de 15 à 65 ans est scindée en deux groupes en fonction de leur qualification : les diplômés du supérieur (avec au moins un bac+2) d'une part, ceux ayant au plus un baccalauréat d'autre part. Cette partition permet de mesurer une part relative de diplômés du supérieur dans chaque marché local du travail (en utilisant le lieu de travail). Pour qu'elle représente une contribution à l'activité productive, cette part relative n'est pas mesurée à partir des seuls effectifs, mais à partir d'une comptabilisation des volumes de travail « homogène », en segmentant la population des salariés au sein de chaque groupe par sexe, niveau fin de qualification et niveau d'expérience (*encadré 1*). Les 86 marchés du travail locaux sont quant à eux construits à partir des 304 zones d'emploi de France métropolitaine en 2010, regroupées selon des critères économiques et démographiques (*encadré 2*).

La croissance de la part relative de diplômés du supérieur sur la période 1991-2011 est un phénomène qui se retrouve dans l'ensemble des marchés du travail locaux étudiés, mais avec une intensité variable (*figure 2*). Les marchés locaux où cette croissance a été la plus importante sont ceux où la part relative de diplômés du supérieur était déjà la plus élevée et correspondent notamment aux grandes agglomérations. Les marchés du travail locaux de Lyon, Aix-en-Provence et Grenoble par exemple, où environ 15% des salariés de 15 à 65 ans étaient diplômés du supérieur en 1991, ont vu cette part croître de 16 points. À l'inverse, dans les marchés du travail locaux plus agricoles de Bourgogne-Franche-Comté, de Normandie ou du Centre, qui avaient moins de 5% de diplômés du supérieur en 1991, la croissance de cette part est inférieure à 10 points.

Cette croissance plus importante de la part relative de diplômés du supérieur dans les marchés locaux où elle était initialement la plus élevée traduit une divergence géographique entre les zones. Autrement dit, les inégalités de répartition des diplômés entre marchés du travail locaux se sont accentuées entre 1991 et 2011. Une régression linéaire estimée sur l'ensemble des marchés du travail locaux, confirme cette observation avec un coefficient directeur supérieur à 1 (égal à 1,20).

Cette divergence géographique peut s'interpréter comme une concentration accrue des diplômés du supérieur dans certaines zones. Cette concentration concerne en particulier les grandes agglomérations, où la **part relative des diplômés du supérieur** dans l'emploi salarié est la plus élevée en 2011 (*figure 3*). Les deux marchés locaux où cette proportion est la plus

## Sources et méthodes

### Sources et données

Les données utilisées pour cette étude proviennent de l'appariement entre le « panel tous salariés » et « l'échantillon démographique permanent » (EDP). Le panel tous salariés est issu d'un rapprochement entre les déclarations annuelles de données sociales (DADS) et les fichiers de paie de la fonction publique d'État (FPE) : il fournit le salaire, le lieu de travail, l'âge et le sexe sur le champ de l'ensemble des salariés. L'EDP rassemble des données des recensements et fournit notamment le niveau de diplôme.

Un âge de fin d'études et une durée d'expérience professionnelle potentielle sont estimés à partir du niveau de diplôme des personnes présentes dans l'échantillon. Pour les générations récentes, l'information sur le niveau de diplôme est connue grâce aux enquêtes annuelles de recensement, non exhaustives, et n'est donc pas disponible pour l'ensemble de l'échantillon. Des pondérations sont appliquées en conséquence afin que l'échantillon soit représentatif de la population ; la répartition par diplôme obtenue est proche de celle de l'enquête Emploi.

### Champ

L'appariement entre le panel tous salariés et l'EDP n'est possible que pour les personnes nées en France, l'étude est donc restreinte à cette population (environ 40 000 observations par an). L'analyse est conduite sur les postes de salariés des secteurs privé et public occupés par des personnes âgées de 15 à 65 ans nées en France ; sont exclus l'intérim, les salariés des particuliers-employeurs, les apprentis et les stagiaires. On pondère par ailleurs les postes par leur durée, afin que la distribution des salaires soit représentative des jours travaillés dans l'ensemble de l'économie. En l'absence de cette pondération, un individu ayant peu travaillé aurait eu le même poids qu'un individu travaillant toute l'année.

### Part et salaire relatifs des diplômés du supérieur

Pour calculer un salaire et une part relatifs des diplômés du supérieur, la population est tout d'abord partitionnée en deux groupes en fonction du niveau de diplôme : d'un côté les titulaires d'un diplôme de niveau au moins bac+2, et de l'autre les titulaires d'au plus un baccalauréat. On recourt ensuite à la méthodologie employée par Lindley et Machin [2014] ou Autor *et al.* [2008], pour calculer l'offre de travail et le salaire relatifs.

Le salaire relatif est obtenu en calculant pour chacun des deux groupes un niveau de salaire dit « médian ». Le **salaire relatif des diplômés du supérieur** correspond alors au logarithme du salaire médian du groupe des diplômés du supérieur rapporté à celui des moins diplômés. Le logarithme permet d'interpréter l'écart en termes de pourcentages de salaire. La variable utilisée est le salaire net journalier exprimé en euros constants de 2011. Toutefois, dans l'analyse de l'évolution de ce salaire relatif au cours du temps, on neutralise tout ce qui pourrait provenir d'une simple évolution de structure de la population des salariés au sein des deux groupes. Pour ce faire, la population des salariés est segmentée par sexe, par niveau fin de diplôme et par niveau d'expérience et un salaire médian est calculé chaque année pour chacune de ces sous-populations ; le salaire dit « médian » de chaque groupe est alors obtenu en pondérant ces salaires médians par la part calculée en moyenne sur l'ensemble de la période 1991-2011 de chacun de ces segments de population.

La **part relative des diplômés du supérieur** sur le marché du travail n'est pas calculée *via* un simple décompte des effectifs, mais *via* le calcul d'un volume de travail « homogène », censé mieux mesurer la contribution du travail à l'activité productive. Pour ce faire, conformément à la méthode d'Autor *et al.* [2008], la population est de nouveau segmentée par sexe, niveau fin de diplôme et niveau d'expérience et le volume de jours travaillés d'une sous-population est pondéré par son niveau relatif de salaire médian, lui-même calculé en moyenne sur la période 1991-2011.

### Définition des marchés du travail locaux

Le zonage le plus pertinent pour l'étude de marchés du travail locaux en France est celui des zones d'emploi. Celles-ci correspondent à des espaces à l'intérieur desquels la plupart des actifs vivent et travaillent, et sont construites à partir des déplacements domicile-travail mesurés dans le recensement de la population. Le découpage en zones d'emploi de 2010 définit 304 zones pour la France métropolitaine. Certaines de ces zones sont toutefois relativement peu peuplées, et les données du panel tous salariés ne permettent pas de les utiliser à un niveau aussi fin.

Certaines de ces zones les moins peuplées ont donc été agrégées afin de pouvoir calculer les indicateurs avec suffisamment de précision dans chaque espace de l'étude. Pour cela, des zones d'emploi géographiquement proches et économiquement homogènes ont été regroupées, formant un nouveau découpage du territoire de la France métropolitaine en 86 **marchés du travail locaux**.

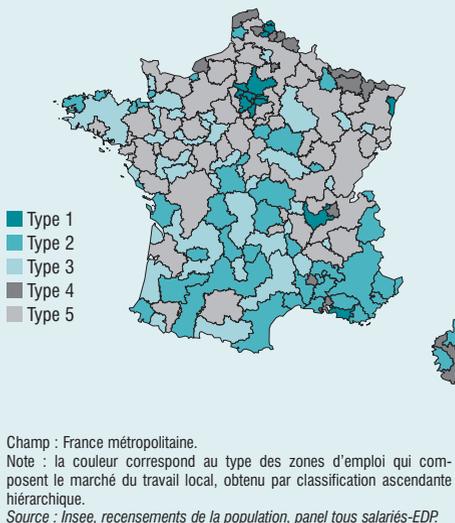
Le critère selon lequel l'agrégation des zones d'emploi a été réalisée résulte d'une classification ascendante hiérarchique de ces zones, à partir de la densité de population, la répartition de l'emploi dans les différents secteurs d'activité, la part de retraités dans la population et la participation des femmes au marché du travail. Cette classification a fait apparaître cinq types de zones d'emploi :

- **Type 1** : les zones d'emploi se distinguant par une très forte densité de population ;
- **Type 2** : les zones d'emploi se distinguant par une surreprésentation des secteurs d'activité de l'hébergement et de la restauration, du commerce et des services aux particuliers ;

- **Type 3** : les zones d'emploi se distinguant à la fois par une surreprésentation du secteur agricole et par une forte proportion de retraités ;
- **Type 4** : les zones d'emploi où le secteur de l'industrie des matières premières est surreprésenté ;
- **Type 5** : les zones d'emploi où les secteurs industriels autres que l'industrie des matières premières sont surreprésentés.

Les zones d'emploi peu peuplées se trouvant dans une même région et appartenant à la même de ces cinq catégories ont finalement été regroupées (*figure*), donnant ainsi un zonage en 86 marchés du travail locaux utilisé dans ce dossier.

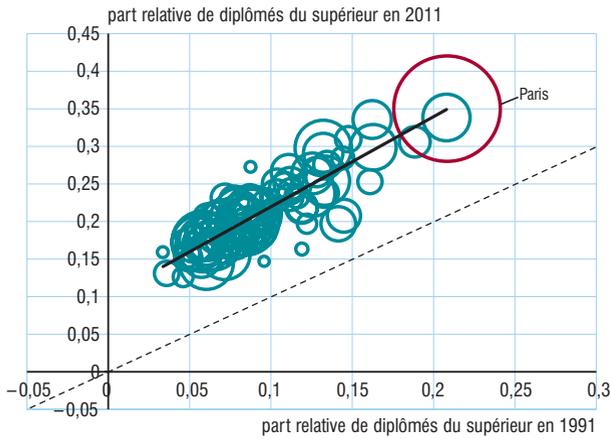
### Marchés du travail locaux



importante, à savoir ceux de Paris et Saclay, où les diplômés du supérieur représentent près de 35 % des salariés, se trouvent notamment dans l'agglomération parisienne. De grandes métropoles régionales, par exemple Grenoble, Montpellier, Lyon ou Toulouse, ont également en 2011 une part de diplômés du supérieur de plus de 30%. Les zones où cette part est la plus faible en 2011 sont pour l'essentiel des marchés du travail locaux plus agricoles, dans les régions de Bourgogne-Franche-Comté, Normandie et Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes, par exemple.

Entre 1991 et 2011, la part de diplômés du supérieur a donc augmenté globalement en France, mais en se concentrant dans les grandes agglomérations, par opposition à des zones plus rurales où cette croissance a été plus faible. Ce résultat est similaire à ce qui avait déjà été mis en évidence pour les États-Unis par Lindley et Machin [2014]. Il repose toutefois sur une observation de la part des plus diplômés à deux dates données, et ne signifie pas nécessairement que ces salariés se soient déplacés des zones rurales vers les grandes agglomérations. En comparant le

## 2. Part relative de diplômés du supérieur dans l'emploi salarié des marchés du travail locaux en 1991 et en 2011



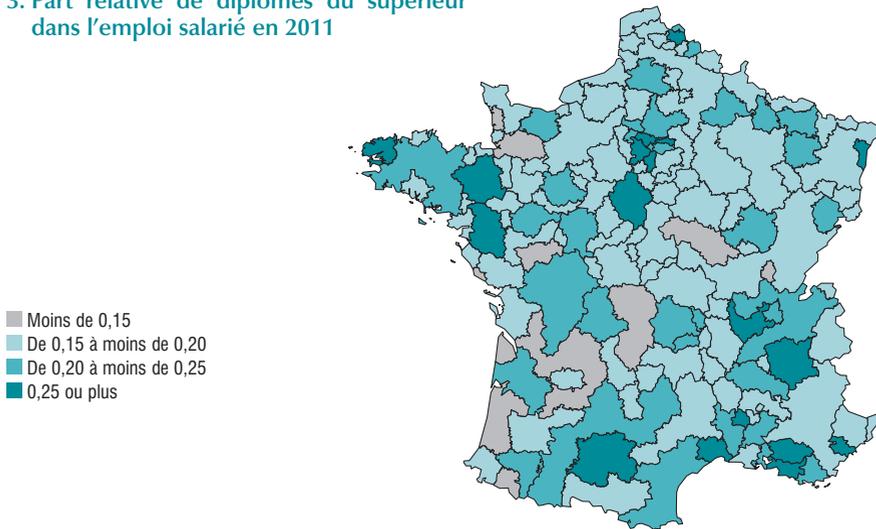
Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 15 à 65 ans.

Lecture : la part relative de diplômés du supérieur dans le marché du travail local de Paris était de 0,22 en 1991 et de 0,35 en 2011.

La droite noire correspond à une régression linéaire estimée sur l'ensemble des marchés du travail locaux. Le coefficient directeur de cette droite est 1,20, significativement supérieur à 1. Cela indique une divergence géographique, c'est-à-dire que la croissance de la part relative de diplômés du supérieur a été plus importante dans les zones où ils étaient initialement les plus nombreux.

Note : chaque point correspond à un des marchés du travail locaux (voir encadré 2). La taille du cercle dépend du nombre de salariés dans le marché du travail local.  
Source : Insee, panel tous salariés-EDP.

## 3. Part relative de diplômés du supérieur dans l'emploi salarié en 2011



Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 15 à 65 ans.

Lecture : la part relative de diplômés du supérieur dans le marché du travail local de Paris était de 0,35 en 2011.

Note : le niveau géographique représenté correspond aux marchés du travail locaux (voir encadré 2).

Source : Insee, panel tous salariés-EDP.

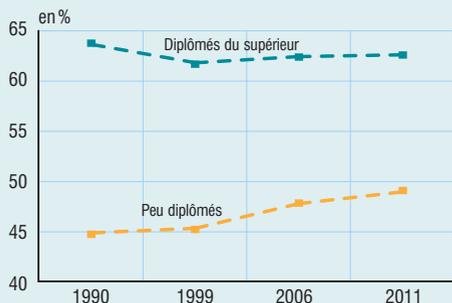
lieu de naissance des salariés et leur lieu de résidence, ce qui permet une première approche de la mobilité, celle-ci apparaît relativement stable sur la période 1991-2011. Il semble plutôt que la croissance de la part de diplômés dans les agglomérations soit due à un mouvement plus général d'amélioration progressive des niveaux de qualification (encadré 3).

### Concentration et mobilité des diplômés du supérieur

Comment l'accroissement de la concentration des diplômés du supérieur entre 1991 et 2011 s'est-il déroulé ? Y a-t-il eu un accroissement de la mobilité, avec des départs des zones rurales vers des zones urbaines ? Ou bien y a-t-il eu un accroissement du niveau de diplôme au sein des marchés du travail des agglomérations indépendamment de la mobilité ?

Une première approche pour répondre à ces questions consiste à utiliser le département de naissance et à le comparer au département de résidence, données disponibles dans les recensements de la population [Degorre, 2015]. Un salarié est considéré comme « mobile » s'il ne réside plus dans le département où il est né (à l'exception de Paris et de sa petite couronne, considérés comme un même département). Le taux de mobilité ainsi estimé des diplômés du supérieur a peu évolué entre 1990 et 2011, alors que le taux de mobilité des bacheliers, titulaires d'autres diplômes et sans diplôme, bien que restant inférieur, a crû sensiblement sur la même période (figure 1).

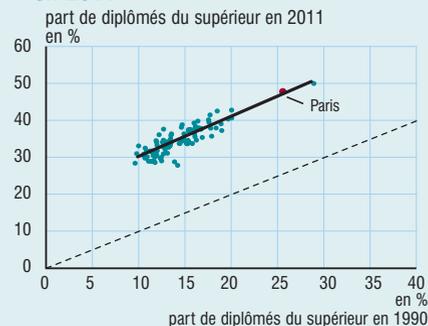
#### 1. Taux de mobilité des diplômés du supérieur et des peu diplômés



Champ : France métropolitaine, actifs âgés de 18 à 65 ans.  
Lecture : la part de diplômés du supérieur ne résidant pas dans leur département de naissance était de 64 % en 1990 et de 62 % en 2011.  
Source : Insee, recensements de la population.

Par ailleurs, en observant le niveau de qualification en fonction du département de naissance en 1990 et en 2011 (figure 2), on constate que le niveau de qualification a augmenté plus rapidement dans les départements qui avaient vu naître le plus de diplômés de 1990, comme l'indique le coefficient de la droite de régression, supérieur à 1. Le phénomène de concentration des diplômés se retrouve donc, même en utilisant le lieu de naissance plutôt que le lieu de travail.

#### 2. Part de diplômés du supérieur par département de naissance en 1990 et en 2011



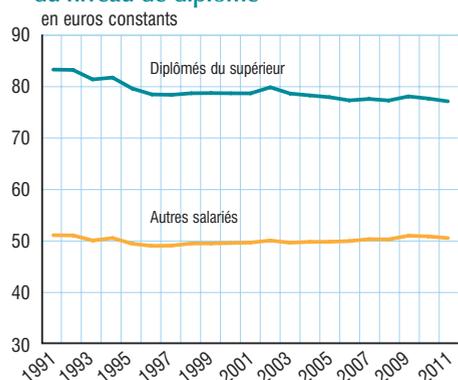
Champ : France métropolitaine, actifs âgés de 18 à 65 ans.  
Lecture : la part de diplômés du supérieur parmi les personnes nées à Paris était de 26 % en 1990 et de 48 % en 2011. La droite noire correspond à une régression linéaire estimée sur l'ensemble des départements. Le coefficient directeur de cette droite est 1,12, significativement supérieur à 1. Cela indique une divergence géographique, c'est-à-dire que la croissance de la part de diplômés du supérieur a été plus importante dans les départements où ils étaient initialement les plus nombreux.  
Source : Insee, recensements de la population.

Ces deux éléments n'apportent pas de réponse définitive quant à savoir si la concentration des diplômés dans les agglomérations est le fait d'une mobilité spécifique entre 1991 et 2011. Ils laissent cependant penser que cette concentration serait plutôt le fait d'une amélioration de la qualification des personnes nées dans ces agglomérations.

## Les inégalités de salaire entre les diplômés du supérieur et les autres diminuent

Entre 1991 et 2011, en tenant compte d'effets de composition liés à l'expérience et au sexe (encadré 1), le **salaire relatif des diplômés du supérieur** a diminué en France. Alors qu'il était de 0,48 en 1991, ce qui représente un avantage salarial d'environ 48 %, il n'est plus que de 0,41 en 2011 (figure 4b). Cette réduction des inégalités de salaire est due à une diminution du salaire médian des diplômés du supérieur sur la période 1991-2011, pendant que le salaire des autres salariés restait stable (figure 4a).

#### 4a. Évolution du salaire médian en fonction du niveau de diplôme



Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 15 à 65 ans.

Lecture : en 1991, le salaire journalier médian (en équivalent, voir encadré 1) des diplômés du supérieur était de 84 euros contre 51 euros pour les autres salariés. Le salaire relatif des diplômés du supérieur (voir encadré 1) est donc de 0,48. Ce salaire relatif diminue jusqu'à 0,41 en 2011.

Source : Insee, panel tous salariés-EDP.

#### 4b. Évolution du salaire relatif des diplômés du supérieur



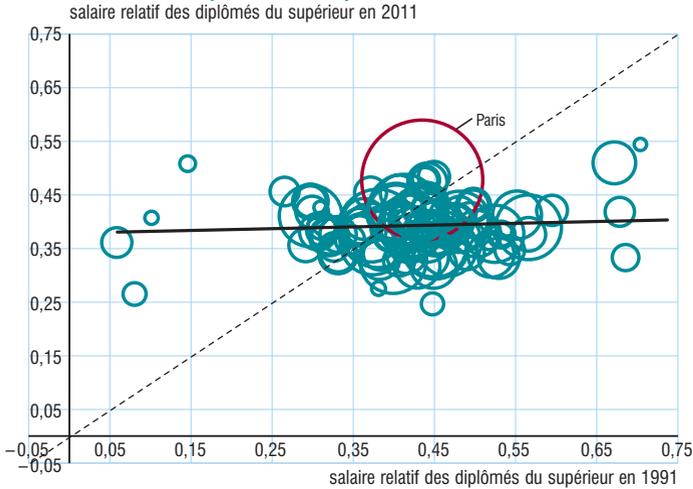
Une diminution des inégalités de salaire journalier liées au niveau de diplôme sur cette période avait déjà été mise en évidence par Charnoz *et al.* [2013] pour les hommes salariés du privé. Ce resserrement observé sur l'ensemble des salariés distingue la France d'autres économies de pays développés. Lindley et Machin [2014] ont notamment montré, sur la même période, que les salaires relatifs des diplômés du supérieur n'ont cessé d'augmenter aux États-Unis.

### Les différences de salaire relatif se réduisent entre les différents marchés locaux du travail

La comparaison du salaire relatif des diplômés du supérieur en 2011 et de celui de 1991 au niveau des différents marchés locaux du travail laisse apparaître une tendance à l'homogénéisation (*figure 5*). La dispersion de ce salaire relatif au sein des marchés locaux diminue en effet de moitié entre 1991 et 2011. Par ailleurs, il n'y a pas de lien statistiquement significatif entre les niveaux de salaire relatif en 1991 et en 2011. Cela signifie que le niveau du salaire relatif en 2011 est indépendant de son niveau initial, et que la hiérarchie des zones en 2011 en termes de salaire relatif n'est pas corrélée à celle observée en 1991. Là encore, la situation française diffère sensiblement de celle des États-Unis. Lindley et Machin [2014] et Moretti [2013] ont montré qu'en plus d'une croissance globale des inégalités au niveau national, les inégalités entre les différents territoires américains s'accroissent fortement au cours des années 1990 et 2000 : les travailleurs les plus diplômés se concentrent dans des zones où leur salaire relatif est de plus en plus élevé.

L'évolution du salaire relatif des diplômés entre 1991 et 2011 en France n'a cependant pas été identique sur les différents marchés du travail locaux (*figure 6*). Dans les 25 % de marchés locaux où la densité de population est la plus importante, le salaire relatif des diplômés du supérieur a légèrement augmenté entre 1991 et 2011. Les salariés du supérieur y gagnaient en moyenne 41 % de plus que les non diplômés du supérieur en 1991 contre 43 % de plus en 2011. Dans les autres marchés locaux, en revanche, le salaire relatif des diplômés du supérieur a diminué sensiblement, passant par exemple de 43 à 38 % entre 1991 et 2011 pour les marchés locaux du travail les moins denses. Il en résulte une inversion de la hiérarchie des marchés locaux en termes de salaire relatif : alors que les marchés locaux les plus denses étaient ceux où le salaire relatif des diplômés était le plus faible en 1991, ce sont ceux où il est le plus élevé en 2011.

## 5. Salaire relatif des diplômés du supérieur dans les marchés du travail locaux en 1991 et en 2011



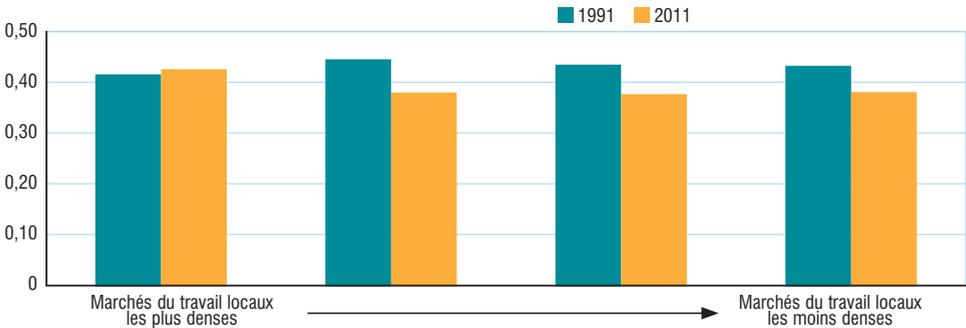
Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 15 à 65 ans.

Lecture : le salaire relatif des diplômés du supérieur (voir encadré 1) dans le marché du travail local de Paris était de 0,43 en 1991 et de 0,48 en 2011. La droite noire correspond à une régression linéaire estimée sur l'ensemble des marchés du travail locaux. Le coefficient directeur de cette droite est 0,04, non significativement différent de 0.

Note : chaque point correspond à un des marchés du travail locaux (voir encadré 2). La taille du cercle dépend du nombre de salariés dans le marché du travail local.

Source : Insee, panel tous salariés-EDP.

## 6. Salaire relatif des diplômés du supérieur en fonction de la densité de population des marchés du travail locaux



Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 15 à 65 ans.

Lecture : dans les 25 % de marchés du travail locaux les plus denses, le salaire relatif des diplômés du supérieur était de 0,41 en 1991 et de 0,42 en 2011.

Source : Insee, panel tous salariés-EDP.

Ces marchés locaux les plus denses, où le salaire relatif des plus diplômés a davantage augmenté entre 1991 et 2011, correspondent aux grandes agglomérations où les diplômés se sont concentrés. Ce constat permet de relativiser les différences observées avec les États-Unis. En effet, Lindley et Machin [2014] mettent en évidence le fait que, comme en France, c'est dans les zones où la proportion de diplômés a le plus augmenté que le salaire relatif a évolué le plus positivement. La différence d'évolution globale entre la France, où le niveau de salaire relatif s'homogénéise entre les marchés du travail locaux, et les États-Unis, où les écarts de salaire relatif augmentent, proviendrait donc plutôt d'une différence dans la situation de début de période. Ainsi, en France, les marchés du travail locaux où se sont concentrés les diplômés étaient ceux où leur salaire relatif était le plus faible au début des années 1990, alors qu'aux États-Unis, c'étaient ceux où le salaire relatif des diplômés était déjà le plus élevé.

## La concentration des travailleurs qualifiés dans les agglomérations est liée à une évolution de la demande

La concentration des diplômés dans les grandes agglomérations peut schématiquement s'expliquer de deux façons différentes. Une première série d'explications tient à des raisons indépendantes du marché du travail : d'une part, les diplômés mobiles auraient des préférences spécifiques pour les services et aménités disponibles dans ces agglomérations ; d'autre part, les enfants vivant dans ces zones accèdent plus souvent à l'enseignement supérieur, du fait par exemple d'une offre scolaire plus dense. La deuxième explication repose sur l'idée que c'est la demande des entreprises qui conduit à cette concentration des diplômés : la mobilité professionnelle amène alors davantage de diplômés à s'installer dans ces zones et la hausse des niveaux de salaire y incite davantage les élèves à poursuivre leurs études. Dans le premier cas, la concentration résulte d'une évolution de l'offre de travail, alors que dans le second cas, elle est une réponse à une transformation de la demande de travail. Diverses hypothèses sont généralement avancées pour expliquer cette évolution de la demande, parmi lesquelles en particulier le progrès technologique [Autor *et al.*, 2003] et les effets de la mondialisation et de la croissance du commerce international.

Moretti [2013] propose une approche pour déterminer si une transformation de la demande a effectivement lieu sur une période donnée. Cette approche repose sur l'analyse conjointe de l'évolution de la part relative des diplômés du supérieur et de leurs salaires. Dans l'hypothèse d'une évolution liée uniquement à l'offre, l'augmentation de la part relative de diplômés du supérieur sur un marché du travail local provoquerait une diminution du salaire relatif d'autant plus importante que cette augmentation de l'offre est grande. On devrait donc, dans ce cas, observer une relation statistique négative, ou au mieux nulle, entre l'évolution de la part relative des diplômés du supérieur et l'évolution de leur salaire relatif dans les différentes zones. Si, au contraire, il existe une relation positive entre ces deux évolutions, c'est donc qu'il y a eu simultanément une évolution de la demande. Cette relation positive ne signifie pas nécessairement que l'influence de la demande l'emporte au niveau national sur celle de l'offre, mais explique pourquoi certaines zones sont privilégiées par les diplômés du supérieur : ce sont celles qui leur garantiraient une diminution moindre de leur salaire relatif, voire dans certains cas une augmentation de celui-ci<sup>1</sup>.

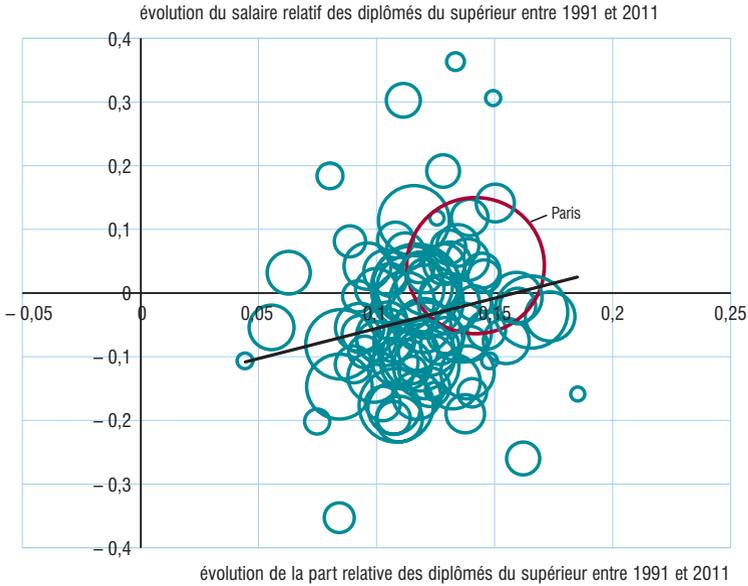
Or, en estimant la relation entre l'évolution de la part relative des diplômés du supérieur et celle de leurs salaires relatifs dans les différents marchés du travail locaux, on trouve effectivement une relation positive et statistiquement significative (*figure 7*). Cela amène à conclure que la concentration des diplômés dans les agglomérations est au moins en partie liée à une évolution de la demande relative de travailleurs très qualifiés dans ces zones entre 1991 et 2011.

## France et États-Unis : des dynamiques spatiales comparables, mais des conséquences différentes en matière d'inégalités salariales au niveau national

Les États-Unis et la France connaissent, sur la période 1991-2011, des trajectoires différentes en termes d'inégalités salariales entre les diplômés du supérieur et le reste des salariés, aussi bien au niveau global qu'à des niveaux locaux. En effet, les inégalités de salaire se sont homogénéisées géographiquement en France, alors qu'elles se sont

1. On peut par ailleurs noter que la question du chômage, plus importante en France qu'aux États-Unis, n'influe pas sur les résultats du modèle proposé par Moretti, Celui-ci permet en effet d'identifier une transformation de la demande de travailleurs qualifiés uniquement en analysant les évolutions de la population en emploi.

## 7. Évolution du salaire relatif des diplômés du supérieur en fonction de l'évolution de la part relative de diplômés du supérieur, entre 1991 et 2011, dans les marchés du travail locaux



Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 15 à 65 ans.

Lecture : dans la zone d'emploi de Paris, entre 1991 et 2011, la part relative des diplômés du supérieur a crû de 0,14 et leur salaire relatif de 0,04 (voir encadré 1). La droite noire correspond à une régression linéaire estimée sur l'ensemble des marchés du travail locaux. Le coefficient directeur de cette droite est 0,96, significativement positif. Cela indique l'existence d'un lien statistique entre les évolutions des deux variables.

Note : chaque point correspond à un des marchés du travail locaux (voir encadré 2). La taille du cercle dépend du nombre de salariés dans le marché du travail local.

Source : Insee, panel tous salariés-EDP.

accentuées aux États-Unis, où les zones avec les inégalités les plus fortes en début de période sont celles où elles ont le plus augmenté. Pour autant, les dynamiques sous-jacentes présentent des similarités dans les deux pays : l'emploi des travailleurs les plus qualifiés s'est concentré dans les zones où une forte demande de travail qualifié de la part des entreprises conduit soit à une moindre baisse de salaire relatif, pour la France, soit à une hausse plus importante, pour les États-Unis. Les zones où cette demande semble croître le plus vite sont donc en France, comme aux États-Unis, celles où le salaire relatif des diplômés du supérieur évolue le plus favorablement. Cette dynamique, si elle se poursuit, pourrait mener aux évolutions qu'ont connues les États-Unis au cours des 20 dernières années : la conjonction d'une concentration accrue des diplômés du supérieur dans les grandes agglomérations et d'une croissance des disparités salariales, aussi bien entre travailleurs très et peu qualifiés qu'au niveau géographique entre les agglomérations et le reste du territoire. ■

---

## Définitions

**Part relative des diplômés du supérieur** : la part relative des diplômés du supérieur correspond à la part de la quantité de travail (mesurée en jours travaillés) des diplômés du supérieur dans la quantité de travail total.

**Salaire relatif des diplômés du supérieur** : le salaire relatif des diplômés du supérieur correspond au logarithme du salaire médian des diplômés du supérieur rapporté à celui des moins diplômés.

**Marchés du travail locaux** : les marchés du travail locaux sont composés d'une ou de plusieurs zones d'emploi, regroupées selon leur proximité sur des critères socio-économiques : densité de population, part des différents secteurs d'activité, part de retraités et participation des femmes au marché du travail.

---

## Pour en savoir plus

Autor D. H., Katz L. F., Kearney M. S., "Trends in U.S. Wage Inequality : Revising the Revisionists", *The Review of Economics and Statistics*, vol 90, 300–323, mai 2008.

Autor D. H., Levy F., Murnane R. J., "The Skill Content Of Recent Technological Change: An Empirical Exploration", *The Quarterly Journal of Economics*, novembre 2003.

Charnoz P., Coudin E., Gaini M., « Une diminution des disparités salariales en France entre 1967 et 2009 », in *Emploi et salaires*, coll. « Insee Références », édition 2013.

Degorre A., « Région de naissance, région de résidence : les mobilités des diplômés du supérieur », *Insee Première* n° 1557, juin 2015.

Gass C., Reynard R., Vialette P., « Trente ans de mutations fonctionnelles de l'emploi dans les territoires », *Insee Première* n° 1538, février 2015.

Lindley J., Machin S., "Spatial changes in labour market inequality", *Journal of Urban Economics*, 2014.

Moretti E., "Real Wage Inequality", *American Economic Journal : Applied Economics*, 2013.

---



---

# Fiches

---





## Introduction

Cet ouvrage rassemble les principaux indicateurs nécessaires à l'analyse de l'emploi, du chômage et des revenus du travail. Au fil du temps, les sources d'information relatives au marché du travail se sont considérablement enrichies pour répondre aux besoins de connaissance, conjoncturels ou structurels, et pour permettre des comparaisons internationales pertinentes, notamment au plan européen. La multiplicité des indicateurs qui en résultent éclaire les mécanismes à l'œuvre dans ce domaine complexe et très divers. Chaque source, qu'elle soit issue d'enquêtes auprès des ménages ou des entreprises ou construite à partir de fichiers administratifs, se réfère à des concepts propres et met en œuvre une méthodologie d'observation et d'estimation des indicateurs. Chacune présente ainsi des avantages ou des limites qu'il convient de prendre en compte dans les analyses. Une annexe de l'ouvrage « Sources et méthodes » explique, thème par thème, les principaux concepts, leurs sources et la façon de les mesurer.

Clef de voûte pour mesurer l'emploi et le chômage selon les concepts du Bureau international du travail, l'enquête Emploi produit très régulièrement des résultats rapides (trimestriels) et détaillés sur les populations vivant en ménages ordinaires.

Le suivi conjoncturel précis de l'emploi se base sur des sources administratives qui recensent les déclarations des employeurs, ce qui suppose de regrouper les emplois correspondant à une même personne. Ces sources administratives se prêtent à des déclinaisons géographiques à des niveaux fins, cohérentes avec l'estimation nationale, dimension qui n'est pas mobilisée dans cet ouvrage. Des enquêtes complémentaires sont menées auprès des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole et renseignent sur les conditions d'emploi, le dialogue social en entreprise et le coût du travail. Les conditions de travail sont également cernées à l'aide d'enquêtes régulières auprès des personnes qui ont un emploi.

Par ailleurs, les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi font l'objet de statistiques

publiées mensuellement, et à des niveaux géographiques fins. Cette population, répartie en catégories selon divers critères administratifs, diffère de celle des chômeurs au sens du Bureau international du travail. Son évolution peut également s'en écarter.

Les revenus du travail sont suivis à partir de sources administratives : déclarations annuelles de données sociales (DADS) des employeurs du secteur privé, fichiers de paye de la fonction publique, base spécifique pour les non-salariés. Pour les salariés, plusieurs concepts sont mobilisés. Le revenu salarial annuel des personnes (qui ont parfois plusieurs emplois cumulés ou successifs, travaillent certaines périodes seulement, à temps plein ou à temps partiel, etc.) privilégie la dimension individuelle. Le salaire mensuel net ou brut, converti en équivalent temps plein, s'attache plutôt au poste de travail. Le coût de la main-d'œuvre ou coût du travail provient d'enquêtes et d'estimations coordonnées au niveau européen.

Les fiches de cet ouvrage donnent ainsi à voir beaucoup de statistiques utiles pour broser le paysage de l'activité en France, complété de quelques éclairages européens. Du fait de la diversité des sources mobilisées, il n'est pas toujours possible de se référer à une date unique et de couvrir l'ensemble du champ ou d'en assurer une partition rigoureuse.

Ainsi, de nombreux indicateurs portent sur la France métropolitaine et laissent de côté les DOM malgré les progrès réalisés pour étendre l'observation à l'ensemble du territoire. Lorsque les statistiques existent sur le champ France entière, le recul insuffisant a parfois conduit à rester sur le champ France métropolitaine pour permettre des analyses sur longue période. Par ailleurs, les différentes sources n'ont pas toutes la même actualité. Celles sur les revenus demandent davantage de délais que celles sur les effectifs. Certains phénomènes de nature structurelle ne sont pas mesurés chaque année. Les fiches de cet ouvrage fournissent les chiffres les plus récents disponibles à sa date d'édition, jusqu'à la fin 2015. ■



---

# Fiches

---

Emploi

# 1.1 Évolution de l'emploi

**F**in 2014, selon les **estimations d'emploi**, 26,7 millions de personnes sont en emploi en France métropolitaine. Parmi elles, 23,8 millions exercent une activité salariée et 2,8 millions sont non salariées. Fin 2014, les femmes occupent la moitié des emplois salariés, mais leur présence est très différente suivant les secteurs d'activité : elles sont nettement moins représentées dans la construction (11%), l'industrie (28%) et l'agriculture (29%), que dans le tertiaire (48% dans les services marchands et 68% dans les services non marchands). L'emploi non salarié est surtout masculin, avec 64% d'hommes non salariés fin 2014.

Sur l'ensemble de l'année 2015, l'emploi s'enrichit de 188 000 créations nettes, après 33 000 en 2014. Cette hausse est à relier au léger redressement du produit intérieur brut (+ 1,2 %, après + 0,7 % en 2014), ainsi qu'à la poursuite de l'enrichissement de la croissance en emplois dû notamment au crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) et aux mesures prises dans le cadre du pacte de responsabilité et de solidarité (PRS).

Entre fin 2014 et fin 2015, l'**emploi salarié** progresse de 163 000, après avoir diminué de 4 000 entre fin 2013 et fin 2014. Les secteurs principalement marchands non agricoles se redressent (+109 000 emplois), après trois années consécutives de baisse. Ce retournement est

porté par le tertiaire marchand (+ 174 000 emplois salariés en 2015, après + 25 000 en 2014) qui fait plus que compenser le recul de l'emploi dans l'industrie et la construction (- 64 000). L'emploi des services aux entreprises et, dans une moindre mesure, celui du commerce est bien orienté (respectivement + 101 000 et + 26 000 emplois). Parmi les services aux entreprises, l'intérim, qui est traditionnellement plus réactif aux fluctuations de l'activité économique, est en nette hausse (+ 51 000), quel que soit le secteur utilisateur.

En termes de prévisions pour l'année 2015, l'emploi salarié agricole serait à nouveau en légère hausse (+ 7 000 par rapport à fin 2014). Dans le tertiaire non marchand, l'emploi resterait dynamique (+ 47 000, après + 52 000 en 2014), essentiellement porté par les **contrats aidés** (emplois d'avenir, contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi) et la montée en charge progressive du service civique.

Enfin, la hausse de l'**emploi non salarié** serait de +25 000 en 2015, reprenant ainsi le rythme moyen observé avant la mise en place du statut d'**auto-entrepreneurs** en 2009. Elle proviendrait pour l'essentiel du secteur tertiaire (+ 28 000 emplois). L'agriculture continuerait de perdre des effectifs, tandis que la construction et l'industrie créeraient peu d'emplois non salariés. ■

## Définitions

**Estimations d'emploi** : source de référence en matière de suivi conjoncturel de l'emploi, issue d'une synthèse de sources administratives. Jusqu'en 2013, les estimations d'emploi sont définitives ; en 2014, elles sont provisoires. En 2015, l'emploi salarié agricole et tertiaire non marchand, ainsi que l'emploi non salarié sont issus d'une prévision.

**Emploi salarié, emploi non salarié, contrat aidé, auto-entrepreneur** : voir *annexe Glossaire*.

## Pour en savoir plus

- « Emploi, chômage, population active : bilan de l'année 2015 », *Dares Analyses* à paraître en juillet 2016.
- « Emploi », *Note de conjoncture*, Insee, juin 2016.
- « Marché du travail - Séries longues - mise à jour 2015 », *Insee Résultats* n°175 Société, février 2016.

# Évolution de l'emploi 1.1

## 1. Évolution de l'emploi par statut et par secteur d'activité de 2010 à 2015

	Glissement annuel (en milliers)						2014	
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Effectifs (en milliers)	Part des femmes (en %)
<b>Emploi salarié</b>	<b>44</b>	<b>61</b>	<b>-69</b>	<b>73</b>	<b>-4</b>	<b>163</b>	<b>23 846</b>	<b>50</b>
Agriculture	-4	5	3	5	7	7	241	29
Industrie	-84	-17	-21	-39	-40	-33	3 153	28
Construction	-19	-9	-17	-26	-47	-32	1 340	11
Tertiaire marchand	151	77	-74	39	25	174	11 318	48
Commerce	5	24	-16	-5	-9	26	3 010	49
Transports	10	5	-8	-3	-6	4	1 336	27
Hébergement-restauration	16	15	5	1	8	21	946	48
Information-communication	5	10	6	-5	6	5	707	34
Services financiers	3	14	2	0	4	7	844	59
Services immobiliers	2	1	-3	-1	-2	2	231	58
Services aux entreprises	110	26	-46	65	20	101	2 947	46
<i>dont : intérim</i>	95	-20	-69	35	3	51	657	...
Services aux ménages	-2	-17	-14	-15	4	7	1 296	71
Tertiaire non marchand	0	6	39	94	52	47	7 795	68
<b>Emploi non salarié</b>	<b>114</b>	<b>79</b>	<b>97</b>	<b>106</b>	<b>37</b>	<b>25</b>	<b>2 819</b>	<b>36</b>
Agriculture	-7	-5	-5	-2	-8	-7	416	38
Industrie	4	2	4	6	2	1	146	31
Construction	17	9	14	13	1	3	333	10
Tertiaire	101	72	85	88	43	28	1 924	41
<b>Emploi total</b>	<b>158</b>	<b>140</b>	<b>28</b>	<b>179</b>	<b>33</b>	<b>188</b>	<b>26 665</b>	<b>48</b>

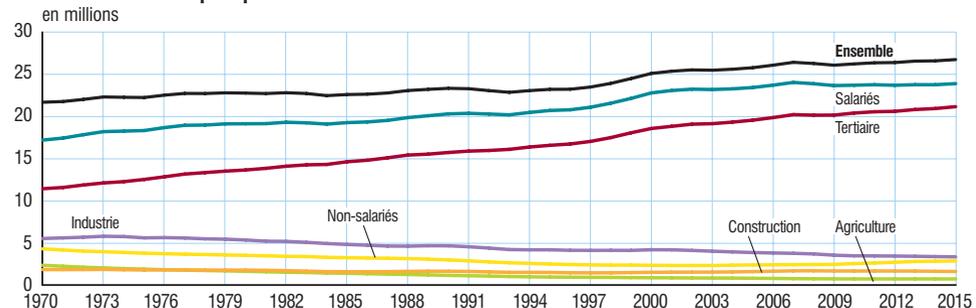
Champ : France métropolitaine, personnes de 15 ans ou plus.

Lecture : l'emploi salarié augmente de 163 000 entre fin 2014 et fin 2015. Fin 2014, 23 846 000 personnes occupent un emploi salarié et 50 % sont des femmes.

Note : les estimations d'emploi pour 2014 sont provisoires. En 2015, l'emploi salarié agricole et tertiaire non marchand, ainsi que l'emploi non salarié sont issus d'une prévision.

Sources : Insee, estimations d'emploi ; Insee, prévisions sur une partie du champ en 2015.

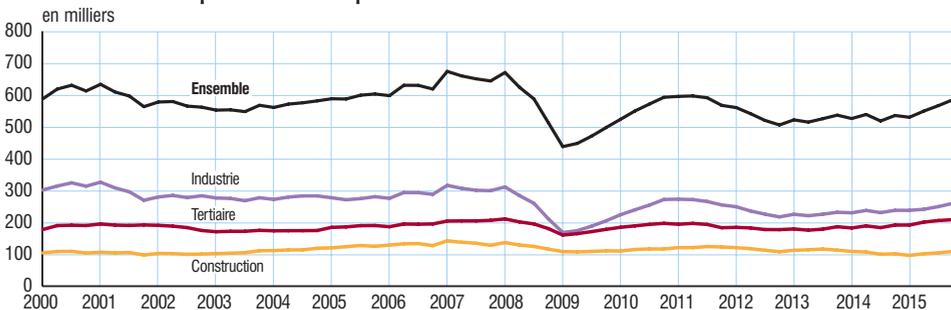
## 2. Évolution de l'emploi par statut et secteur d'activité de 1970 à 2015



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

Sources : Insee, estimations d'emploi ; Insee, prévisions en 2015 pour l'emploi salarié agricole et tertiaire non marchand, ainsi que l'emploi non salarié.

## 3. Évolution de l'emploi intérimaire par secteur utilisateur de 2000 à 2015



Champ : France métropolitaine.

Source : Dares, exploitation des fichiers Pôle emploi des déclarations mensuelles des agences d'intérim.

## 1.2 Caractéristiques des personnes en emploi

En 2015, selon l'enquête Emploi, 25,8 millions de personnes en moyenne occupent un **emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)** en France métropolitaine, dont 13,4 millions d'hommes et 12,5 millions de femmes.

En 2015, le **taux d'emploi** des 15-64 ans est de 64,3%. Il augmente légèrement par rapport à 2014 (+ 0,1 point). Le taux d'emploi varie peu depuis cinq ans. Cette stabilité masque cependant des dynamiques opposées entre les hommes et les femmes. Entre 2014 et 2015, le taux d'emploi des hommes diminue de 0,2 point, tandis que celui des femmes augmente de 0,2 point. Depuis 2010, la baisse est de 0,8 point pour les hommes et la hausse de 1,3 point pour les femmes. Depuis la crise économique de 2008, la baisse enregistrée chez les hommes est liée au fort recul de l'emploi dans l'industrie et la construction, secteurs employant majoritairement des hommes. En 2015, les hommes de 15 à 64 ans demeurent cependant plus fréquemment en emploi que les femmes (67,5% contre 61,1%).

Les évolutions des taux d'emploi divergent également selon l'âge. Le taux d'emploi des 15-24 ans demeure stable : 28,4% en 2015, comme en 2013 et 2014. Il avait diminué de 1,7 point entre 2010 et 2013. Le taux d'emploi des 25-49 ans baisse régulièrement ; il s'établit à 79,9% en 2015, soit 0,4 point de moins que l'année précédente et 2,2 points de moins qu'en 2010. En revanche, le taux d'emploi des 50-64 ans continue d'augmenter : il s'accroît de 1,0 point entre 2014 et 2015 et de 5,7 points depuis 2010. Cette tendance à la hausse est à relier aux effets des réformes successives des

retraites. Pour les 55-64 ans, la hausse est encore plus marquée : + 1,8 point en 2015 et + 9,1 points depuis 2010. Le **taux d'emploi sous-jacent**, qui corrige l'évolution des taux d'emploi des effets de structure démographique, varie dans des proportions similaires (+ 9,0 points depuis 2010).

En 2015, près de 40% des actifs sont titulaires d'un diplôme de niveau baccalauréat + 2 ans ou supérieur, cette proportion étant plus élevée pour les femmes (42,8%) que pour les hommes (35,4%). Le taux d'emploi de ces diplômés est nettement supérieur à celui des autres niveaux : en 2015, 80,8% des 15-64 ans titulaires d'un diplôme de niveau bac+2, et 81,9% de ceux possédant un diplôme supérieur, sont en emploi au sens du BIT. Le taux d'emploi des titulaires du baccalauréat ou d'un brevet professionnel est de 63,7%, et celui des titulaires d'un CAP, BEP ou équivalent atteint 68,5%. Celui des personnes sans diplôme ou titulaires d'un CEP ou du brevet des collèges est de près de 45%. Ces écarts de taux d'emploi reflètent en partie les différences de structure par âge des diplômés, les 50-64 ans étant en moyenne moins diplômés que les plus jeunes.

Entre 2014 et 2015, le taux d'emploi des personnes titulaires d'un diplôme inférieur au baccalauréat diminue (- 0,4 point pour les CAP/BEP, - 1,0 point pour les titulaires du brevet des collèges et - 1,5 point pour les sans-diplômes ou CEP). Celui des personnes titulaires du bac ou d'un diplôme du supérieur est quasi-stable ou en hausse : + 1,0 point pour les personnes de niveau bac ou brevet professionnel, - 0,1 point pour les bac+2, et + 0,6 point pour les titulaires de diplômes supérieurs à bac+2. ■

### Définitions

**Emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)** : personnes vivant en ménage qui ont exercé au moins une heure de travail rémunéré au cours d'une semaine donnée. Voir **Population active occupée au sens du BIT** dans l'annexe *Glossaire*.

**Taux d'emploi** : rapport entre le nombre de personnes ayant un emploi et la population totale correspondante.

**Taux d'emploi sous-jacent** : moyenne arithmétique des taux d'emploi par âge détaillé. Non pondéré par la taille des cohortes, il permet de neutraliser les effets de composition démographique.

### Pour en savoir plus

- « Une photographie du marché du travail en 2015 », *Insee Première* n° 1602, juin 2016.
- *Informations rapides* n° 130, Insee, mai 2016
- « Marché du travail - Séries longues - Mise à jour 2015 », *Insee Résultats* n° 175 Société, février 2016.

# Caractéristiques des personnes en emploi 1.2

## 1. Taux d'emploi selon les caractéristiques des personnes de 2010 à 2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	en %
<b>Taux d'emploi des 15-64 ans</b>	<b>64,0</b>	<b>63,9</b>	<b>64,0</b>	<b>64,0</b>	<b>64,2</b>	<b>64,3</b>	
<i>dont : en équivalent temps plein</i>	<i>59,3</i>	<i>59,2</i>	<i>59,4</i>	<i>59,4</i>	<i>59,4</i>	<i>59,4</i>	
<b>Sexe</b>							
Hommes	68,3	68,2	68,1	67,9	67,7	67,5	
Femmes	59,8	59,7	60,1	60,4	60,9	61,1	
<b>Âge</b>							
15-24 ans	30,1	29,6	28,6	28,4	28,4	28,4	
25-49 ans	82,1	81,6	81,0	80,7	80,3	79,9	
50-64 ans	54,0	54,8	56,9	57,6	58,7	59,7	
<i>dont : 55-64 ans</i>	<i>39,7</i>	<i>41,4</i>	<i>44,5</i>	<i>45,6</i>	<i>47,0</i>	<i>48,8</i>	
<i>taux d'emploi sous-jacent des 55-64 ans</i>	<i>39,1</i>	<i>41,3</i>	<i>44,3</i>	<i>45,4</i>	<i>46,5</i>	<i>48,1</i>	
<b>Diplôme</b>							
Diplôme supérieur	81,0	80,9	81,7	81,2	81,3	81,9	
Bac+2	81,0	81,4	81,4	81,4	80,9	80,8	
Bac ou brevet professionnel	63,5	63,2	62,4	62,9	62,7	63,7	
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	71,0	70,2	70,3	69,4	68,9	68,5	
Brevet des collèges	41,4	40,8	39,8	36,5	34,0	33,0	
Aucun ou CEP	47,6	47,6	47,4	46,7	46,3	44,8	

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes âgées de 15 à 64 ans.  
Source : Insee, enquêtes Emploi.

## 2. Sexe, âge et diplôme des actifs occupés en 2015

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	Effectifs (en milliers)	Répartition (en %)	Effectifs (en milliers)	Répartition (en %)	Effectifs (en milliers)	Répartition (en %)
<b>Ensemble</b>	<b>13 361</b>	<b>100,0</b>	<b>12 483</b>	<b>100,0</b>	<b>25 844</b>	<b>100,0</b>
<i>dont : 15-64 ans</i>	<i>13 186</i>	<i>98,7</i>	<i>12 360</i>	<i>99,0</i>	<i>25 546</i>	<i>98,8</i>
<b>Âge</b>						
15-24 ans	1 105	8,3	949	7,6	2 054	7,9
25-49 ans	8 381	62,7	7 779	62,3	16 160	62,5
50 ans ou plus	3 875	29,0	3 754	30,1	7 630	29,5
<b>Diplôme<sup>1</sup></b>						
Diplôme supérieur	2 866	21,5	2 978	23,9	5 845	22,6
Bac+2	1 853	13,9	2 356	18,9	4 209	16,3
Bac ou brevet professionnel	2 631	19,7	2 595	20,8	5 226	20,2
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	3 737	28,0	2 590	20,7	6 327	24,5
Brevet des collèges	645	4,8	655	5,2	1 299	5,0
Aucun ou CEP	1 585	11,9	1 272	10,2	2 858	11,1

1. La somme des effectifs par diplôme est légèrement inférieure au nombre total d'actifs occupés, le diplôme étant manquant pour certains individus.  
Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes âgées de 15 ans ou plus.  
Source : Insee, enquête Emploi 2015.

## 1.3 Professions et secteurs d'activité

En 2015, les employés et les ouvriers représentent près de la moitié des emplois occupés en France métropolitaine, avec 28,0% d'employés et 20,4% d'ouvriers. Dans près de la moitié des cas, il s'agit d'emplois non qualifiés. Par ailleurs, 43,1% des emplois se partagent entre les professions intermédiaires (25,4%) et les cadres ou professions intellectuelles supérieures (17,7%). Enfin, seules 6,4% des personnes en emploi sont artisans, commerçants ou chefs d'entreprise et 1,8% agriculteurs exploitants.

À l'exception des professions intermédiaires, la répartition des emplois par **catégorie socio-professionnelle** diffère fortement selon le sexe. 44,2% des femmes en emploi occupent des postes d'employés (dont 21,7% des postes non qualifiés), contre 12,9% pour les hommes. À l'inverse, 31,7% des hommes sont ouvriers (majoritairement qualifiés), contre 8,4% des femmes. Les hommes sont plus souvent cadres (20,5% contre 14,7% pour les femmes). Ils sont également plus souvent agriculteurs (2,5% contre 1,0%) ou artisans, commerçants ou chefs d'entreprise (8,7% contre 3,9%).

Les jeunes de 15 à 24 ans qui sont en emploi occupent essentiellement des postes d'employés (39,3%) ou d'ouvriers (31,3%), notamment non qualifiés ; seuls 5,3% sont cadres. Cela traduit, au moins en partie, le fait qu'à cet âge, les jeunes peu diplômés sont déjà présents sur le marché du travail, alors que les plus diplômés sont toujours en cours d'études et donc majoritairement inactifs. La structure des emplois par catégorie socioprofessionnelle est globalement proche entre les 25-49 ans et les 50 ans ou plus, les plus âgés étant toutefois un peu plus souvent agriculteurs ou artisans, commerçants ou chefs d'entreprise.

Au cours des trente dernières années, les emplois d'ouvriers ont fortement reculé, perdant dix points entre 1982 et 2015. La part des agriculteurs a également baissé, passant de 7,0% à 1,8% sur la même période. À l'inverse, les cadres et professions intellectuelles supérieures sont de plus en plus nombreux, et gagnent près de dix points. La part des employés et des professions intermédiaires a également augmenté, mais dans une moindre mesure. Depuis cinq ans, celle des employés est du reste en léger repli.

En 2015, le **secteur d'activité** tertiaire regroupe à lui seul les trois quarts des personnes en emploi (75,8%). Cette part diffère selon le sexe : elle atteint 87,8% pour les femmes, essentiellement en raison de la forte présence féminine au sein du sous-secteur de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé humaine et de l'action sociale, qui occupe à lui seul 44,8% des femmes. Si le poids du tertiaire dans son ensemble varie peu selon l'âge, les plus jeunes sont moins souvent dans le sous-secteur de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé humaine et de l'action sociale (21,0% des moins de 25 ans, contre plus de 30% pour leurs aînés), mais se retrouvent davantage dans le commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (19,2%) et l'hébergement-restauration (9,3%). Les autres secteurs ont un poids nettement moins élevé et se caractérisent par une plus forte présence masculine : en 2015, l'industrie représente 13,9% des emplois (19,3% pour les hommes), la construction 6,4% des emplois (11,1% pour les hommes) et l'agriculture 2,7% des emplois (3,7% pour les hommes). ■

### Définitions

**Catégorie socioprofessionnelle** : les personnes en emploi sont réparties selon leur groupe socioprofessionnel agrégé tel que défini par la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS). La PCS classe la population en fonction de la profession, de la position hiérarchique et du statut (salarié ou non).

**Secteur d'activité** : un secteur d'activité regroupe des entreprises qui ont la même activité principale au regard de la nomenclature d'activité économique. Le secteur d'activité diffère de la branche d'activité, qui regroupe des unités de production homogènes, c'est-à-dire qui fabriquent des produits ou rendent des services qui appartiennent au même *item* de la nomenclature d'activité économique.

### Pour en savoir plus

- « Une photographie du marché du travail en 2015 », *Insee Première* n° 1602, juin 2016.
- Emploi et salaires*, coll. « Insee Références », édition 2014.

# Professions et secteurs d'activité 1.3

## 1. Catégorie socioprofessionnelle des personnes en emploi en 2015

en %

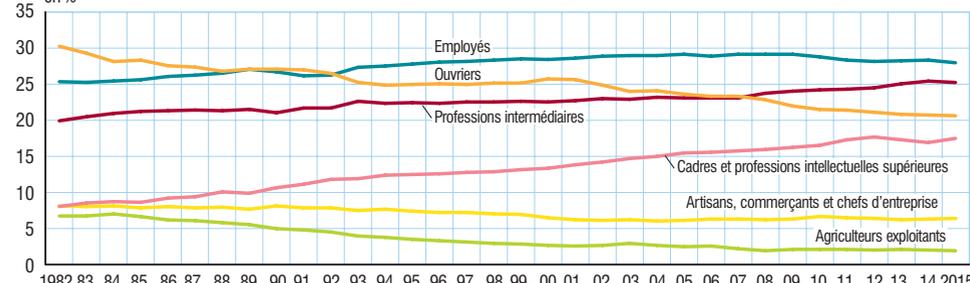
	Effectifs (en milliers)	Ensemble	Sexe		Âge		
			Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Agriculteurs exploitants	465	1,8	1,0	2,5	0,3	1,3	3,3
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	1 647	6,4	3,9	8,7	1,0	5,9	8,8
Cadres et professions intellectuelles supérieures	4 569	17,7	14,7	20,5	5,3	18,7	18,9
Professions intermédiaires	6 565	25,4	27,6	23,4	22,3	27,5	21,7
Employés <sup>1</sup>	7 245	28,0	44,2	12,9	39,3	26,6	28,1
Employés qualifiés	3 766	14,6	22,5	7,2	18,0	15,0	12,7
Employés non qualifiés	3 479	13,5	21,7	5,7	21,3	11,6	15,4
Ouvriers	5 279	20,4	8,4	31,7	31,3	19,8	18,8
Ouvriers qualifiés	3 485	13,5	3,5	22,9	14,7	13,7	12,8
Ouvriers non qualifiés	1 794	6,9	4,9	8,8	16,6	6,2	6,0
Non renseigné	74	0,3	0,3	0,3	0,5	0,3	0,3
<b>Ensemble</b>	<b>25 844</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Effectifs (en milliers)</b>	<b>25 844</b>	-	<b>12 483</b>	<b>13 361</b>	<b>2 054</b>	<b>16 160</b>	<b>7 630</b>

1. La ventilation entre employés qualifiés et non qualifiés se fonde sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles à 4 chiffres (PCS).  
Champ : France métropolitaine, personnes en emploi de 15 ans ou plus vivant en ménage ordinaire.

Source : Insee, enquête Emploi 2015.

## 2. Catégorie socioprofessionnelle des personnes en emploi de 1982 à 2015

en %



Champ : France métropolitaine, personnes en emploi de 15 ans ou plus vivant en ménage ordinaire.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

## 3. Secteur d'activité des personnes en emploi en 2015

en %

	Effectifs (en milliers)	Ensemble	Sexe		Âge		
			Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Agriculture, sylviculture et pêche	694	2,7	1,6	3,7	2,4	2,0	4,1
Industrie	3 586	13,9	8,1	19,3	14,2	14,3	13,0
Construction	1 651	6,4	1,4	11,1	7,2	6,5	5,9
Tertiaire	19 593	75,8	87,8	64,6	73,4	76,1	75,8
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	3 298	12,8	12,4	13,1	19,2	13,0	10,4
Transports et entreposage	1 449	5,6	3,1	8,0	3,7	5,8	5,7
Hébergement et restauration	973	3,8	3,8	3,8	9,3	3,5	2,8
Information et communication	736	2,8	1,7	4,0	2,0	3,3	2,2
Activités financières et d'assurance et immobilières	1 260	4,9	5,7	4,1	3,5	5,0	5,0
Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien	2 459	9,5	9,2	9,8	8,2	10,2	8,3
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	8 061	31,2	44,8	18,5	21,0	30,5	35,5
Autres activités de services	1 357	5,2	7,2	3,4	6,4	4,8	5,9
Non renseigné	320	1,2	1,1	1,4	2,8	1,1	1,2
<b>Ensemble</b>	<b>25 844</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Effectifs (en milliers)</b>	<b>25 844</b>	-	<b>12 483</b>	<b>13 361</b>	<b>2 054</b>	<b>16 160</b>	<b>7 630</b>

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi de 15 ans ou plus vivant en ménage ordinaire.

Note : les intérimaires sont classés dans le secteur utilisateur.

Source : Insee, enquête Emploi 2015.

## 1.4 Statuts d'emploi et sous-emploi

En 2015, selon l'enquête Emploi, 25,8 millions de personnes en moyenne occupent un **emploi au sens du Bureau international du travail** (BIT) en France métropolitaine. Parmi elles, 88,5 % sont salariées et 11,5 % sont non salariées. Le salariat est un peu plus fréquent pour les femmes (91,8 %) que pour les hommes (85,3 %). Le non-salariat est plus répandu dans parmi les 50-64 ans (16,7 %) que chez les générations plus jeunes (10,3 % des 25-49 ans et 2,2 % des 15-24 ans).

Parmi les personnes occupant un emploi salarié, 85,6 % sont en contrat à durée indéterminée (CDI) en 2015. Cette proportion augmente avec l'âge : elle est de 44,9 % pour les salariés âgés de 15 à 24 ans, de 87,8 % chez les 25-49 ans et 93,2 % pour les 50-64 ans. Les jeunes sont en effet plus fréquemment que leurs aînés en intérim (6,4 %), apprentis (16,5 %) ou en contrat à durée déterminée (32,2 % en CDD). La part des CDD dans l'emploi salarié est plus élevée pour les femmes (12,3 %, contre 8,5 % pour les hommes) contrairement à celle de l'intérim (1,4 %, contre 3,5 %) et de l'apprentissage (1,1 %, contre 2,1 %).

La part des **actifs occupés** en CDI a diminué de 7,7 points entre 1984 et 2000 et est demeurée relativement stable jusqu'en 2010. Elle a ensuite diminué de 1,0 point entre 2010 et 2015, dont - 0,7 point entre 2014 et 2015. Le recours aux CDD et à l'intérim s'est fortement accru jusqu'au début des années 2000. La part des CDD dans l'emploi salarié demeure relativement stable depuis, avec des fluctuations de plus ou moins un point de pourcentage (+ 0,7 point entre 2014 et 2015). La part de l'intérim, dont l'évolution est davantage liée au cycle, a nettement fléchi en 2009 en raison de la crise économique, puis est remontée progressivement jusqu'à 2,5 % en 2015.

En 2015, 1,7 million de personnes en moyenne, soit 6,6 % des personnes en emploi, sont en

situation de **sous-emploi au sens du BIT** en France métropolitaine. Le sous-emploi concerne principalement les personnes à temps partiel qui souhaiteraient travailler davantage. Après avoir fortement diminué entre 2010 et 2011 (- 0,8 point), la part du sous-emploi dans l'emploi a augmenté de 0,6 point depuis, dont + 0,2 point entre 2014 et 2015. En 2015, la hausse du sous-emploi concerne les personnes à temps partiel, souhaitant travailler davantage, disponibles pour le faire mais ne cherchant pas d'autre emploi. Le chômage technique ou partiel représente quant à lui 0,3 % des personnes en emploi, une proportion relativement stable depuis 2011.

Entre 2014 et 2015, la part du sous-emploi augmente pour les femmes comme pour les hommes de 0,2 point, et atteint respectivement 9,7 % et 3,7 % des actifs occupés. Les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes (30,4 % des femmes en 2015, contre 7,9 % des hommes qui ont un emploi), et elles sont donc plus nombreuses en situation de sous-emploi.

Le sous-emploi touche aussi plus souvent les jeunes : 12,5 % des actifs occupés de 15-24 ans sont en situation de sous-emploi en 2015, contre 6,3 % des actifs occupés de 25-49 ans, et 5,5 % de ceux de 50 ans ou plus. Entre 2014 et 2015, la part du sous-emploi augmente de 0,7 point pour les jeunes et de 0,2 point pour les 25-49 ans. Elle demeure stable pour les 50 ans ou plus.

Moins de 5 % des personnes en emploi titulaires d'un diplôme de niveau bac+2 ou supérieur sont en situation de sous-emploi. Cette part double pour les sans-diplôme ou titulaires d'un CEP ou brevet des collèges. Le sous-emploi est également bien plus fréquent pour les employés (11,9 % en 2015), que pour les cadres (2,6 %), les professions intermédiaires (4,8 %) ou les ouvriers (5,8 %). ■

### Définitions

**Emploi au sens du BIT, actifs occupés** : voir *annexe Glossaire*.

**Sous-emploi au sens du Bureau international du travail** (BIT) : personnes ayant un emploi à temps partiel qui souhaitent travailler plus d'heures sur une semaine donnée et qui sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent ou non un emploi. Le sous-emploi comprend également les personnes en situation de chômage technique ou partiel.

### Pour en savoir plus

- « Une photographie du marché du travail en 2015 », *Insee Première* n° 1602, juin 2016.
- *Informations rapides* n° 130, Insee, mai 2016.
- « Marché du travail – Séries longues – Mise à jour 2015 », *Insee Résultats* n° 175 Société, février 2016.

# Statuts d'emploi et sous-emploi 1.4

## 1. Statut des actifs occupés en 2015

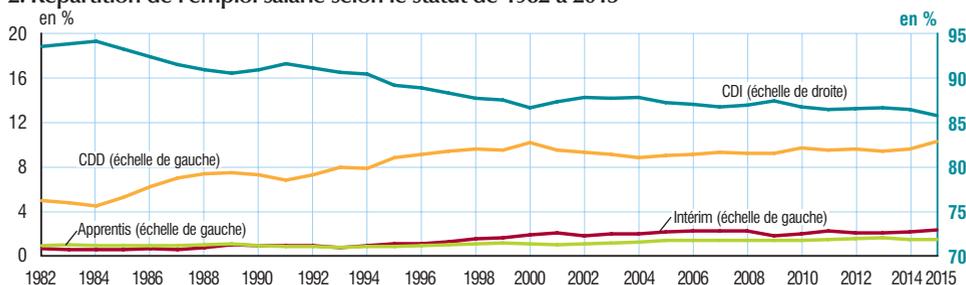
	Hommes	Femmes	15-24 ans	25-49 ans	50-64 ans	Ensemble
<b>Personnes en emploi (en milliers)</b>	<b>13 361</b>	<b>12 483</b>	<b>2 054</b>	<b>16 160</b>	<b>7 630</b>	<b>25 844</b>
<b>Part (en % de l'emploi total)</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Non-salariés	14,7	8,2	2,2	10,3	16,7	11,5
Salariés	85,3	91,8	97,8	89,7	83,3	88,5
<b>Personnes en emploi salarié (en milliers)</b>	<b>11 400</b>	<b>11 461</b>	<b>2 008</b>	<b>14 500</b>	<b>6 353</b>	<b>22 861</b>
<b>Part (en % de l'emploi salarié)</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Intérimaires	3,5	1,4	6,4	2,6	1,0	2,5
Apprentis	2,1	1,1	16,5	0,2	0,0	1,6
Contrats à durée déterminée	8,5	12,3	32,2	9,4	5,8	10,4
Contrats à durée indéterminée	85,9	85,2	44,9	87,8	93,2	85,6

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

Note : les CDD comprennent les emplois aidés ; pour la fonction publique, les CDI comprennent les titulaires et les contractuels en CDI.

Source : Insee, enquête Emploi 2015.

## 2. Répartition de l'emploi salarié selon le statut de 1982 à 2015



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

Source : Insee, séries longues sur le marché du travail, enquêtes Emploi.

## 3. Parts des actifs occupés en situation de sous-emploi de 2010 à 2015

	Part du sous-emploi dans l'emploi (en %)						Effectifs (en milliers)
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2015
<b>Ensemble</b>	<b>6,8</b>	<b>6,0</b>	<b>6,1</b>	<b>6,5</b>	<b>6,4</b>	<b>6,6</b>	<b>1 703</b>
<b>Sexe</b>							
Hommes	3,7	2,9	3,2	3,6	3,5	3,7	492
Femmes	10,2	9,3	9,3	9,8	9,5	9,7	1 211
<b>Âge</b>							
15-24 ans	11,8	11,3	11,2	11,7	11,8	12,5	257
25-49 ans	6,5	5,6	5,8	6,3	6,1	6,3	1 026
50 ou plus	5,8	5,2	5,5	5,7	5,5	5,5	420
<b>Diplôme</b>							
Diplôme supérieur	4,0	4,0	3,9	4,2	4,2	4,3	251
Bac+2	3,9	3,4	3,3	4,4	4,4	4,6	193
Bac ou brevet professionnel	7,0	6,3	6,6	7,1	6,7	7,8	406
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	7,2	6,1	6,7	7,0	6,8	6,7	422
Brevet des collèges	8,8	7,8	8,0	8,5	9,1	9,3	121
Aucun ou CEP	10,7	9,2	9,6	10,2	10,4	10,5	299
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>							
Cadres et professions intellectuelles supérieures	2,4	2,1	2,1	2,4	2,4	2,6	119
Professions intermédiaires	4,1	3,9	3,8	4,6	4,4	4,8	315
Employés	12,3	11,3	11,8	11,8	11,6	11,9	865
Ouvriers	6,4	5,2	5,4	6,0	5,6	5,8	306
<b>Type de sous-emploi</b>							
À temps partiel, souhaitant travailler plus, disponible et recherchant un emploi	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	374
À temps partiel, souhaitant travailler plus, disponible mais ne recherchant pas un emploi	4,7	4,3	4,3	4,6	4,7	4,9	1 261
Chômage technique ou partiel	0,7	0,2	0,4	0,5	0,3	0,3	67

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

Source : Insee, enquêtes Emploi.

## 1.5 Emplois aidés

En 2014, 1,8 million d'embauches ont été réalisées en France métropolitaine sur des emplois aidés, c'est-à-dire bénéficiant d'une aide publique, hors allègements généraux et dispositifs sectoriels. Ces aides prennent la forme de subventions à l'embauche et d'exonérations et ciblent des publics ou des territoires spécifiques. Le volume de ces emplois aidés est en forte hausse par rapport à 2013. Notamment, 560 000 emplois ont bénéficié de l'exonération de cotisation chômage mise en place en 2013 pour l'embauche d'un jeune en contrat à durée indéterminée (CDI). Les entrées sur d'autres formes d'emplois – **contrats aidés**, contrats en alternance ou aide aux chômeurs créateurs d'entreprise –, sont au contraire en diminution en 2014.

Les embauches en contrat unique d'insertion (CUI), en emploi d'avenir ou en emploi aidé dans le secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE), sont pilotées par les pouvoirs publics, qui définissent chaque année les crédits alloués, les publics ciblés et les objectifs d'embauches. En 2014, 574 000 embauches (en contrat initial ou en reconduction) ont été réalisées sur ces contrats aidés, soit près de 6 % de moins qu'en 2013. Les emplois d'avenir, mis en place en novembre 2012, poursuivent leur montée en charge : 89 000 contrats ont été signés en 2014 (+ 11 %), 61 000 dans le secteur non marchand, 20 000 dans le secteur marchand et 7 000 « emplois d'avenir professeur ». Le nombre d'embauches en CUI dans le secteur non marchand (**CUI-CAE**) a en revanche diminué de 25 % en 2014. Cette forte baisse s'explique pour moitié par une diminution de l'enveloppe allouée aux CUI-CAE et par la réforme du financement du secteur de l'IAE. En effet, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014, les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) ne peuvent plus recruter des salariés en CUI, mais seulement en contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI), contrat spécifique à ce secteur. 43 000 CDDI ont été signés par les

ACI en 2014, expliquant la hausse du nombre de contrats aidés signés dans l'IAE et, dans la même proportion, la baisse du nombre d'embauches en CUI-CAE. Avec 444 000 entrées, les embauches en contrat en alternance (**apprentissage** ou **contrat de professionnalisation**) diminuent encore en 2014, mais moins qu'en 2013 (– 1 %, après – 6 %). Parmi ceux-ci, les contrats de professionnalisation sont même en légère hausse (+ 1,5 %).

Malgré le recul des embauches sur contrat aidé, le nombre de bénéficiaires a augmenté de 15 % en 2014 et atteint 466 000 salariés en fin d'année, niveau le plus haut depuis 2007. Hors bénéficiaires en ACI, le nombre de salariés en CUI-CAE a en effet continué de progresser en 2014 (+ 10 %), sous l'effet de fortes entrées à la fin de l'année 2013 et d'un allongement de la durée des contrats. Le nombre d'emplois d'avenir contribue aussi largement à cette hausse. Le nombre de salariés en contrat en alternance, qui diminue de 2 % en 2014, s'établit à 577 000 en fin d'année, ce qui représente 40 % des 1,5 million de bénéficiaires d'un emploi aidé, hors allègements généraux et exonérations sectorielles.

Les recrutements en contrat aidé se concentrent sur les personnes qui ont le plus de difficultés à retrouver un emploi, demandeurs d'emploi de plus d'un an, seniors, jeunes peu qualifiés ou bénéficiaires de minima sociaux. Le secteur de l'IAE cible les personnes les plus en difficulté sur le marché du travail : près de 80 % des personnes recrutées ont un niveau de formation inférieur au bac, et la moitié bénéficient d'un minimum social. Les CUI-CAE concernent des demandeurs d'emploi de plus longue durée : 40 % des nouveaux bénéficiaires sont inscrits à Pôle emploi depuis 2 ans ou plus. Ils sont aussi beaucoup plus féminins (72%). Les emplois d'avenir s'adressent aux jeunes peu diplômés, tandis que les seniors bénéficient plus fréquemment de **CUI-CIE**. ■

### 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.

**CUI-CAE** : le contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi concerne le secteur non marchand.

**CUI-CIE** : le contrat unique d'insertion-contrat initiative emploi concerne le secteur marchand.

**Contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation** : voir *annexe Glossaire*.

### Pour en savoir plus

- « Les contrats uniques d'insertion et les emplois d'avenir en 2014. Des bénéficiaires plus nombreux malgré des recrutements en baisse », *Dares Analyses* n° 064, septembre 2015.
- « L'insertion par l'activité économique en 2013. Stabilité de l'emploi et de l'activité », *Dares Analyses* n° 046, juin 2015.

## 1. Évolution des embauches et du nombre de bénéficiaires d'un emploi aidé

	Entrées initiales et reconduites de contrats (données brutes)				Bénéficiaires en fin de période (données CVS)					
	2012		2013		2012		2013		2014	
	(en milliers)	(en milliers)	Evol. (en %)	(en milliers)	Evol. (en %)	(en milliers)	(en milliers)	Evol. (en %)	(en milliers)	Evol. (en %)
<b>Contrat aidé</b>	<b>561</b>	<b>608</b>	<b>8,3</b>	<b>574</b>	<b>-5,5</b>	<b>310</b>	<b>405</b>	<b>30,7</b>	<b>466</b>	<b>15,0</b>
CUI-CAE	402	369	-8,3	277	-24,8	203	221	8,7	201	-9,1
CUI-CIE	52	50	-2,7	49	-3,4	26	31	21,6	30	-3,6
Emploi d'avenir	1	80	///	89	10,7	1	72	///	112	56,2
Insertion par l'activité économique	106	108	2,2	160	47,2	80	82	2,8	123	51,4
<b>Contrat en alternance</b>	<b>479</b>	<b>449</b>	<b>-6,4</b>	<b>444</b>	<b>-1,1</b>	<b>606</b>	<b>590</b>	<b>-2,7</b>	<b>577</b>	<b>-2,2</b>
Apprentissage	303	278	-8,1	271	-2,7	418	405	-3,1	390	-3,7
Contrat de professionnalisation	176	170	-3,4	173	1,5	188	185	-1,7	187	0,9
<b>Autre emploi aidé</b>	<b>212</b>	<b>393</b>	<b>85,5</b>	<b>775</b>	<b>97,1</b>	<b>295</b>	<b>395</b>	<b>34,2</b>	<b>424</b>	<b>7,2</b>
Dispositif ciblé sur les territoires en difficulté	13	11	-10,0	10	-16,1	75	67	-10,2	62	-8,1
Contrat de génération	0	17	///	17	5,6	0	15	///	27	83,3
Autres dispositifs ciblés sur une catégorie de salariés <sup>1</sup>	2	177	///	562	///	5	107	///	133	24,1
Aide aux chômeurs créateurs d'entreprise	197	188	-4,3	185	-1,6	215	206	-4,3	201	-2,1
<b>Ensemble</b>	<b>1 252</b>	<b>1 449</b>	<b>15,8</b>	<b>1 793</b>	<b>23,7</b>	<b>1 211</b>	<b>1 391</b>	<b>14,8</b>	<b>1 467</b>	<b>5,5</b>

1. Exonérations de cotisations chômage pour l'embauche de jeunes en CDI (560 000 entrées en 2014) et accompagnement des restructurations (allocation temporaire dégressive, 2 000 entrées en 2014).

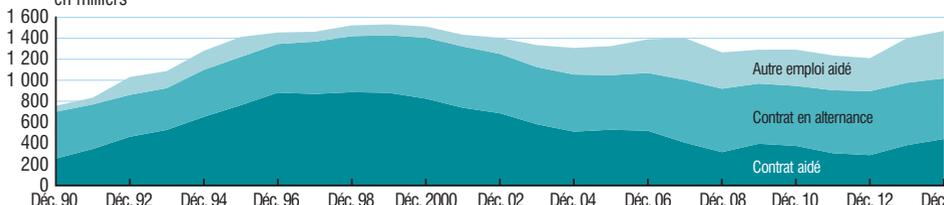
Champ : France métropolitaine.

Lecture : en 2014, le nombre d'embauches en contrat aidé s'élève à 574 000 (- 5,5 % par rapport à 2013) et le nombre de bénéficiaires fin décembre 2014 est de 466 000 (en données corrigées des variations saisonnières - CVS), soit 15 % de plus qu'en 2013.

Sources : ASP ; Acoess ; Dares.

## 2. Évolution des effectifs en emploi aidé depuis 1990

en milliers



Champ : France métropolitaine. Note : sont comptabilisés dans les effectifs : - les contrats aidés (TUC, CES, CEC, CEV, emploi jeune, CAE, CAV, CUI-CAE, emploi d'avenir, CRE, CIE, convention de coopération, aide dégressive à l'employeur, nouveau CIE, CI-RMA, CUI-CIE, contrat dans les structures de l'IAE) ; - les contrats en alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation, contrat de qualification, contrat de réinsertion en alternance, contrat d'adaptation, contrat d'orientation, PACTE) ; - les autres emplois aidés, exonérations zonées (exo. embauche d'un second ou troisième salarié, ZRR, OIG en ZRR, ZRU, ZFU, ZRD, BER), dispositifs d'aide à l'embauche des jeunes (exo. jeune sans qualification, exo. sur les embauches de jeunes en CDI, aide au premier emploi des jeunes, contrat jeune en entreprise, contrat de génération), accompagnement des restructurations (aide au passage à mi-temps, aide au passage à temps partiel, allocation temporaire dégressive), aides aux chômeurs créateurs d'entreprise (Fonds départemental d'initiative jeune, ACCRE).

Sources : ASP ; Acoess ; Dares.

## 3. Caractéristiques des nouveaux bénéficiaires de contrats aidés en 2014

	CUI-CAE <sup>1</sup>	CUI-CIE	Emplois d'avenir	IAE	Ensemble	
					2013	2014
<b>Sexe</b>						
Homme	27,8	56,2	50,8	41,6	<b>38,6</b>	<b>39,9</b>
Femme	72,2	43,8	49,2	58,4	<b>61,4</b>	<b>60,1</b>
<b>Âge</b>						
Moins de 26 ans	19,1	21,3	98,8	26,6	<b>37,8</b>	<b>35,5</b>
De 26 à 49 ans	57,6	49,6	1,2	58,5	<b>46,3</b>	<b>47,6</b>
50 ans ou plus	23,3	29,0	0,0	14,8	<b>15,8</b>	<b>16,9</b>
<b>Niveau de formation</b>						
Inférieur au CAP	16,9	12,4	20,0	35,4	<b>22,3</b>	<b>23,7</b>
Niveau CAP-BEP	33,4	39,4	54,7	44,1	<b>43,3</b>	<b>41,6</b>
Niveau bac	26,5	26,0	20,6	14,5	<b>18,8</b>	<b>21,0</b>
Supérieur au bac	23,2	22,1	4,6	6,0	<b>13,2</b>	<b>13,6</b>
<b>Durée d'inscription à Pôle emploi avant l'embauche</b>						
Non-inscrit	5,6	6,2	26,0	15,1	<b>12,1</b>	<b>16,1</b>
Moins de 12 mois	21,0	25,5	44,8	35,9	<b>31,4</b>	<b>36,9</b>
De 12 à 23 mois	32,4	33,3	19,4	21,0	<b>26,9</b>	<b>21,1</b>
24 mois ou plus	41,1	35,0	9,8	28,0	<b>29,5</b>	<b>25,9</b>
<b>Personnes handicapées</b>	<b>9,1</b>	<b>8,2</b>	<b>3,0</b>	<b>5,2</b>	<b>6,5</b>	<b>6,6</b>
<b>Bénéficiaire d'un minimum social</b>	<b>34,6</b>	<b>26,8</b>	<b>4,0</b>	<b>50,5</b>	<b>31,5</b>	<b>34,5</b>

1. Hors ACl.

Champ : France, embauches en convention initiale.

Sources : ASP ; Dares.

## 1.6 Mouvements de main-d'œuvre

En 2014, les embauches en contrat à durée déterminée (CDD) dans les établissements d'au moins un salarié des secteurs concurrentiels (industrie, construction et tertiaire) hors agriculture représentent en moyenne 53 % de l'effectif salarié de ces établissements en France métropolitaine. Ces recrutements augmentent de 20 points par rapport à 2008. Les embauches en contrat à durée indéterminée (CDI), au plus bas en 2014, représentent 10 % de l'effectif salarié des établissements, soit 4 points de moins qu'en 2008. La hausse des mouvements de main-d'œuvre est essentiellement due aux CDD de moins d'un mois. En effet, parmi les **sorties**, le taux de fin de CDD de moins d'un mois atteint 35 % en 2014, contre 16 % en 2008. En revanche, le taux de fin de CDD d'un mois ou plus ne progresse que très légèrement : il s'élève à 14 % en 2014, contre 12 % en 2008. Le taux de démission est lié à la conjoncture économique : il a fortement diminué en 2009 ; il est de 5 % en 2014 contre 9 % en 2008. Dans le même temps, le taux de rupture conventionnelle progresse : il passe de 0,2 % en 2008 (année de sa mise en place) à 1,5 % en 2014. Le taux de licenciement économique et le taux de licenciement autre qu'économique restent stables à des niveaux faibles depuis sept ans (respectivement 0,5 % et 2 %).

Les **entrées** et les sorties liées aux CDD sont plus fréquentes dans les plus petits établissements (de 1 à 9 salariés). Les écarts avec les autres établissements sont particulièrement forts pour le taux de fin de CDD de moins d'un mois : ce taux s'élève à 44 % pour les établissements de 1 à 9 salariés, contre 30 % pour ceux de 10 à 49 salariés et 34 % pour ceux de 50 salariés ou plus.

Les mouvements de main-d'œuvre, en ne tenant pas compte de l'utilisation de missions d'intérim, sont beaucoup plus fréquents dans le tertiaire. Les écarts avec les autres secteurs sont

très importants pour les entrées et les sorties liées aux CDD. Le taux d'entrée en CDD y atteint 69 %, contre 11 % dans l'industrie et la construction. Le **taux d'entrée** en CDI est également plus élevé dans le tertiaire (11 %) que dans l'industrie (5 %) et dans la construction (7 %). Le tertiaire se distingue notamment par des CDD très courts, le premier motif de sortie étant la fin de CDD de moins d'un mois. Dans l'industrie et la construction, les CDD durent souvent plus longtemps : le premier motif de sortie est la fin de CDD d'un mois ou plus.

Le taux d'entrée en CDD des femmes (67,6 %) est supérieur à celui des hommes (41,5 %). Les taux de recrutements en CDI par sexe sont pratiquement identiques (9 %). C'est également le cas pour tous les **taux de sortie** pour d'autres motifs que les fins de CDD.

Les mouvements de main-d'œuvre liés aux CDD diminuent avec l'âge du salarié. Le taux d'entrée en CDD s'élève à 174 % pour les moins de 25 ans, 45 % pour les 25-49 ans et 30 % pour les 50 ans ou plus. Les embauches en CDI et les démissions sont également plus fréquentes chez les moins de 25 ans. En revanche, le taux de licenciement économique est plus élevé chez les 50 ans ou plus (0,7 %) que chez les moins de 25 ans (0,2 %).

Les employés qualifiés et les ouvriers non qualifiés, ainsi qu'à un moindre degré les employés peu qualifiés, ont un taux d'entrée en CDD très élevé (respectivement 93 %, 84 % et 74 %). Pour eux, les fins de CDD de moins d'un mois représentent le premier motif de sortie (respectivement 61 %, 44 % et 49 %) suivis des fins de CDD d'un mois ou plus (respectivement 25 %, 32 % et 19 %). Les mouvements de main-d'œuvre liés aux CDI sont également plus fréquents qu'en moyenne pour ces catégories socioprofessionnelles, mais dans des proportions moindres. ■

### Définitions

**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).

**Entrées** : embauches en CDD et en CDI. Les CDD comprennent ici les contrats en alternance et les contrats aidés.

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

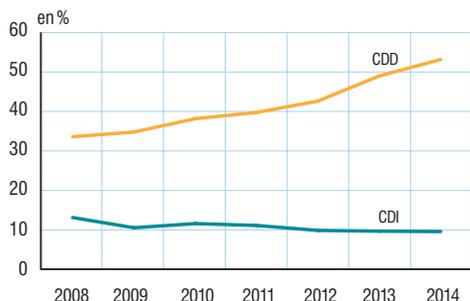
**Taux de sortie** : rapporte le nombre total de sorties au nombre de salariés en moyenne sur la période.

### Pour en savoir plus

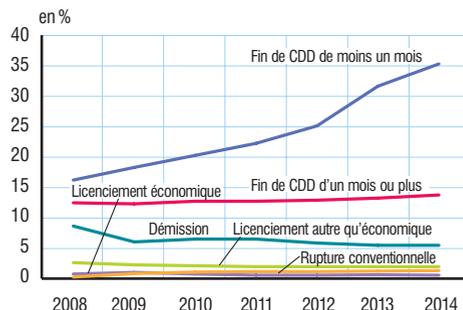
- Séries des mouvements de main-d'œuvre sur [www.dares.travail-emploi.gouv.fr](http://www.dares.travail-emploi.gouv.fr), rubrique Études et statistiques, statistiques de A à Z.

# Mouvements de main-d'œuvre 1.6

## 1. Évolution du taux d'entrée en CDD et CDI entre 2008 et 2014



## 2. Évolution du taux de sortie selon le motif entre 2008 et 2014



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

Note : les sorties sont hors transferts entre établissements d'une même entreprise. La multiplication des CDD de moins d'un mois explique en partie la forte hausse du taux de sortie de fin de CDD de moins d'un mois. Dans le même temps, la collecte des mouvements liés à ces contrats s'améliore nettement, contribuant à accentuer cette tendance.

Source : Dares, DMMO-EMMO.

## 3. Mouvements de main-d'œuvre selon les caractéristiques des établissements en 2014

	Taux d'entrée			Taux de sortie dont :					
	Ensemble	CDD	CDI	Ensemble	fin de CDD de moins d'un mois	fin de CDD d'un mois ou plus	démission	licenciement économique	licenciement autre qu'économique
<b>Ensemble</b>	<b>62,7</b>	<b>53,2</b>	<b>9,5</b>	<b>62,6</b>	<b>35,4</b>	<b>13,9</b>	<b>5,4</b>	<b>0,5</b>	<b>1,9</b>
1 à 9 salariés	74,6	64,1	10,5	76,1	43,9	15,7	7,0	1,0	1,6
10 à 49 salariés	59,3	48,5	10,9	58,8	30,2	14,0	6,3	0,5	2,0
50 salariés ou plus	59,2	50,9	8,3	58,7	34,5	13,1	4,1	0,3	2,0
<b>Par secteur</b>									
Industrie	16,6	11,3	5,3	17,3	2,6	6,2	2,5	0,7	1,2
Construction	18,4	11,3	7,1	20,3	1,4	7,3	4,4	0,6	2,0
Tertiaire	80,2	69,3	10,9	79,7	48,1	16,7	6,2	0,4	2,1

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

Source : Dares, DMMO-EMMO.

## 4. Mouvements de main-d'œuvre selon les caractéristiques des salariés en 2014

	Taux d'entrée			Taux de sortie dont :					
	Ensemble	CDD	CDI	Ensemble	fin de CDD moins d'un mois	fin de CDD d'un mois ou plus	taux de démission	licenciement économique	licenciement autre qu'économique
<b>Par sexe</b>									
Femmes	76,9	67,6	9,3	76,6	46,0	17,3	5,5	0,5	1,8
Hommes	51,2	41,5	9,7	51,3	26,8	11,2	5,2	0,5	2,0
<b>Par âge</b>									
Moins de 25 ans	199,9	174,5	25,4	182,9	100,4	54,8	14,3	0,2	2,4
25 à 49 ans	54,9	45,3	9,6	54,5	31,4	11,1	5,5	0,5	1,9
50 ans ou plus	33,7	29,9	3,8	40,2	22,4	6,4	2,0	0,7	1,7
<b>Par catégorie socioprofessionnelle</b>									
Cadres	45,4	36,0	9,4	45,7	30,6	4,6	4,1	0,5	1,3
Professions intermédiaires	42,8	36,6	6,3	42,6	26,5	7,9	3,3	0,4	0,9
Employés qualifiés	107,7	93,4	14,3	106,8	61,1	25,3	8,8	0,8	2,2
Employés peu qualifiés	84,5	73,7	10,8	84,1	49,4	19,4	6,7	0,2	2,5
Ouvriers qualifiés	38,0	29,1	8,9	38,9	16,0	9,3	5,0	0,7	2,4
Ouvriers peu qualifiés	94,8	84,4	10,3	94,3	43,6	32,2	6,4	0,6	3,5

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

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



---

# Fiches

---

Chômage



## 2.1 Évolution du chômage

En 2015, selon l'enquête emploi, 2,9 millions de personnes en moyenne sont au **chômage au sens du Bureau international du travail** (BIT) en France métropolitaine, dont 1,6 million d'hommes et 1,3 million de femmes. Le **taux de chômage** s'établit à 10,0 % de la population active, après 9,9 % en 2013 et 2014. Il avait augmenté de 1,1 point entre 2011 et 2013.

En 2015, le taux de chômage augmente chez les hommes (+ 0,3 point), alors que celui des femmes diminue légèrement (- 0,1 point). Depuis 2013, le taux de chômage des hommes est ainsi plus élevé que celui des femmes (respectivement 10,5 % et 9,5 % en 2015) et l'écart continue de s'accroître. Ce phénomène est à relier notamment à la baisse marquée de l'emploi dans l'industrie et dans la construction, secteurs qui emploient principalement des hommes.

En 2015, le taux de chômage s'accroît pour toutes les tranches d'âge mais la hausse est plus marquée chez les jeunes. Le taux de chômage des 15-24 ans atteint 24,0 % et s'accroît de 0,5 point entre 2014 et 2015. Après avoir fortement augmenté en 2012 (+ 1,8 point), le taux de chômage des jeunes s'est globalement stabilisé depuis, entre 23,5 % et 24,0 %. Les jeunes ont notamment bénéficié du développement des emplois aidés, en particulier les emplois d'avenir, dédiés à ceux qui sont sans qualification ou peu diplômés. En 2015, 9,4 % des actifs de 25-49 ans, et 6,8 % des 50 ans ou plus sont au chômage. Ces taux de chômage ont augmenté de 0,1 point entre 2014 et 2015.

Le taux de chômage des jeunes est plus élevé que celui des autres tranches d'âge, mais cet indicateur ne concerne, par définition, que

les jeunes présents sur le marché du travail. En effet, ceux en études, s'ils ne travaillent pas à côté, ne sont pas comptabilisés dans la population active. Par ailleurs, les jeunes qui ont arrêté leurs études à ces âges sont aussi moins diplômés que la moyenne de leur génération. Rapportée à l'ensemble de la population des 15-24 ans (actifs et inactifs), la proportion de chômeurs chez les jeunes est de 9,0 % en 2015, soit seulement 0,7 point de plus que pour les personnes de 25-49 ans.

En 2015, le taux de chômage des actifs titulaires d'un diplôme de niveau bac+2 ou plus demeure nettement inférieur (proche de 6 %) à celui des personnes sans diplôme (18,0 %) ou de niveau brevet des collèges (14,1 %). Entre 2014 et 2015, le taux de chômage diminue même légèrement pour les plus diplômés (- 0,3 point), alors qu'il continue d'augmenter pour les personnes sans diplôme ou titulaire de CEP (+ 1,0 point).

En 2015, le **taux de chômage de longue durée** s'établit à 4,3 % de la population active. 1,2 million de personnes, soit près de 43 % des chômeurs, sont au chômage depuis au moins un an. Le taux de chômage de longue durée est plus élevé pour les jeunes (6,4 % des actifs) que pour les autres tranches d'âge (4,0 % pour les 25-49 ans, 4,1 % pour les 50 ans ou plus). Le taux de chômage de longue durée des hommes est également plus élevé que celui des femmes (respectivement 4,6 % et 3,9 % en 2015). Le chômage de longue durée est cependant moins fréquent parmi les jeunes chômeurs, et plus répandu chez les 50 ans ou plus : 27 % des chômeurs de 15-24 ans sont en chômage de longue durée, contre 60 % des 50 ans ou plus, et 43 % des 25-49 ans. ■

### Définitions

**Chômage au sens du Bureau international du travail** (BIT) : personnes en âge de travailler (de 15 ans ou plus) qui répondent simultanément à trois conditions – être sans emploi, c'est-à-dire ne pas avoir travaillé, ne serait-ce qu'une heure, durant une semaine donnée ; être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours ; chercher activement un emploi au cours des quatre dernières semaines ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

**Taux de chômage** : part des chômeurs dans la population active qui regroupe les personnes en emploi, c'est-à-dire les « actifs occupés », et les personnes au chômage.

**Taux de chômage de longue durée** : part des actifs au chômage depuis au moins un an dans la population active.

### Pour en savoir plus

- « Une photographie du marché du travail en 2015 », *Insee Première* n° 1602, juin 2016.
- *Informations rapides* n° 130, Insee, mai 2016.
- « Marché du travail - Séries longues - Mise à jour 2015 », *Insee Résultats* n°175 Société, février 2016.

# Évolution du chômage 2.1

## 1. Taux de chômage au sens du BIT, selon les caractéristiques des personnes de 2010 à 2015 en %

	Taux de chômage						Effectifs (en milliers)
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2015
<b>Ensemble</b>	<b>8,9</b>	<b>8,8</b>	<b>9,4</b>	<b>9,9</b>	<b>9,9</b>	<b>10,0</b>	<b>2 882</b>
<b>Sexe</b>							
Hommes	8,7	8,5	9,4	10,0	10,2	10,5	1 570
Femmes	9,1	9,1	9,4	9,8	9,6	9,5	1 312
<b>Âge</b>							
15-24 ans	22,6	21,9	23,7	24,1	23,5	24,0	649
25-49 ans	8,0	8,1	8,7	9,2	9,3	9,4	1 677
50 ans ou plus	5,5	5,5	5,9	6,6	6,7	6,8	557
<b>Diplôme</b>							
Diplôme supérieur	5,3	5,4	5,4	6,2	6,5	6,2	390
Bac+2	5,1	4,9	5,5	5,7	6,0	6,3	282
Bac ou brevet professionnel	8,5	8,4	9,6	10,1	10,2	10,1	589
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	8,3	8,6	9,2	10,1	10,4	10,8	763
Brevet des collèges	13,1	12,3	13,1	14,5	14,3	14,1	214
Aucun ou CEP	15,2	15,3	16,2	16,9	17,0	18,0	629

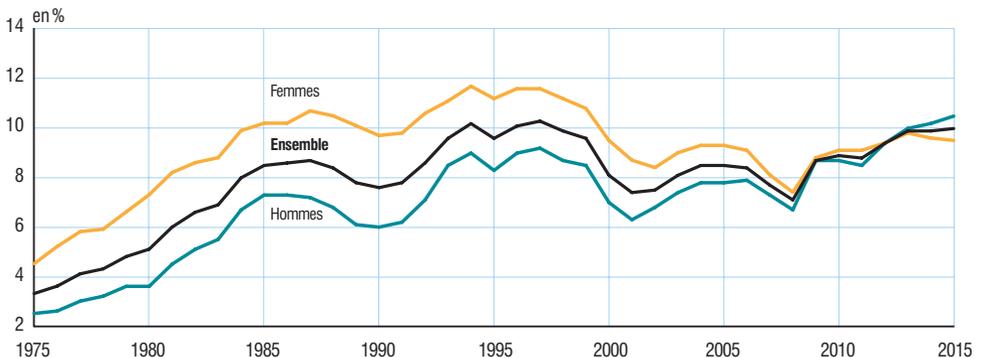
Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes âgées de 15 ans ou plus.  
Source : Insee, enquêtes Emploi.

## 2. Chômage de longue durée, selon les caractéristiques des personnes de 2010 à 2015 en %

	Taux de chômage de longue durée (d'au moins un an)						Effectifs (en milliers)	Part dans le chômage
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2015	2015
<b>Ensemble</b>	<b>3,5</b>	<b>3,5</b>	<b>3,7</b>	<b>4,0</b>	<b>4,2</b>	<b>4,3</b>	<b>1 228</b>	<b>42,6</b>
<b>Sexe</b>								
Hommes	3,6	3,5	3,8	4,1	4,5	4,6	684	43,6
Femmes	3,4	3,6	3,6	3,9	3,9	3,9	543	41,4
<b>Âge</b>								
15-24 ans	6,5	6,0	6,4	6,5	6,7	6,4	174	26,8
25-49 ans	3,2	3,3	3,4	3,7	4,0	4,0	719	42,9
50 ans ou plus	2,9	3,1	3,3	3,7	3,9	4,1	335	60,1

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes âgées de 15 ans ou plus.  
Source : Insee, enquêtes Emploi.

## 3. Taux de chômage au sens du BIT selon le sexe de 1975 à 2015



Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes âgées de 15 ans ou plus.  
Source : Insee, séries longues sur le marché du travail, enquêtes Emploi.

## 2.2 Risque de chômage

Le risque de chômage est particulièrement élevé en phase d'insertion professionnelle : en 2015, 19,9% des **actifs** ayant terminé leurs études depuis 1 à 4 ans sont au chômage, contre 12,9% de ceux qui sont **sortis de formation initiale** depuis 5 à 10 ans et 8,0% pour ceux sortis du système éducatif depuis au moins 11 ans. Les personnes récemment entrées sur le marché du travail ont été davantage affectées par la crise : de 2009 à 2012, les écarts de **taux de chômage** entre les personnes venant d'achever leurs études et celles présentes sur le marché du travail depuis au moins 11 ans ont été particulièrement marqués.

Parmi les **chômeurs**, 15,9% n'ont jamais travaillé. Toutes les catégories sociales ne connaissent pas le même risque de chômage. En 2015, le taux de chômage des actifs ayant déjà travaillé s'élève à 8,6%, mais ce taux est de 0,5% pour les agriculteurs exploitants, de 4,0% pour les cadres et professions intellectuelles supérieures, de 5,8% pour les professions intermédiaires, de 10,2% pour les employés, et va jusqu'à 14,6% pour les ouvriers. Le taux de chômage est particulièrement élevé pour les ouvriers non qualifiés (20,3% en 2015).

À catégorie socioprofessionnelle donnée, les hommes présentent un risque de chômage plus élevé que les femmes, sauf chez les ouvriers qualifiés.

La crise s'est traduite par une progression du risque de chômage pour toutes les catégories socioprofessionnelles, mais les ouvriers et les employés en ont particulièrement

souffert. Entre 2008 et 2015, le taux de chômage des ouvriers est passé de 9,8% à 14,6%, et celui des employés de 7,0% à 10,2%. Dans le même temps, celui des cadres progressait de 2,8% à 4,0%.

En 2015, la moitié des chômeurs ayant déjà travaillé ont perdu leur emploi en raison de l'arrivée à échéance de leur contrat à durée déterminée, en lien avec l'importance de ce type de contrat dans les flux d'embauche. Un sur cinq a été licencié, dont environ la moitié pour motif économique (11,4%). Une personne sur dix est au chômage à la suite d'une rupture conventionnelle. Les hommes sont plus souvent que les femmes au chômage à la suite d'un licenciement ou de la cessation d'une activité non salariée, les femmes le sont davantage en raison d'une rupture conventionnelle ou d'une démission.

Les jeunes chômeurs sont plus souvent au chômage à la suite de l'arrivée au terme d'un contrat à durée déterminée : 72,3% des jeunes chômeurs de moins de 25 ans ayant déjà travaillé sont dans cette situation, contre 51,9% pour les 25-49 ans et 34,7% pour les 50 ans ou plus. Les jeunes chômeurs ont également plus souvent démissionné de leur emploi précédent (8,5% contre 5,2% pour les 50 ans ou plus). Les autres circonstances de perte d'emploi sont d'autant plus fréquentes que l'âge augmente. Cela est tout particulièrement le cas des licenciements qui concernent 32,9% des chômeurs de 50 ans ou plus, contre seulement 7,7% pour les moins de 25 ans. ■

### Définitions

**Actifs** : personnes en emploi et chômeurs au sens du BIT.

**Sortie de formation initiale** : première interruption d'au moins un an du parcours d'études amorcé à l'école élémentaire.

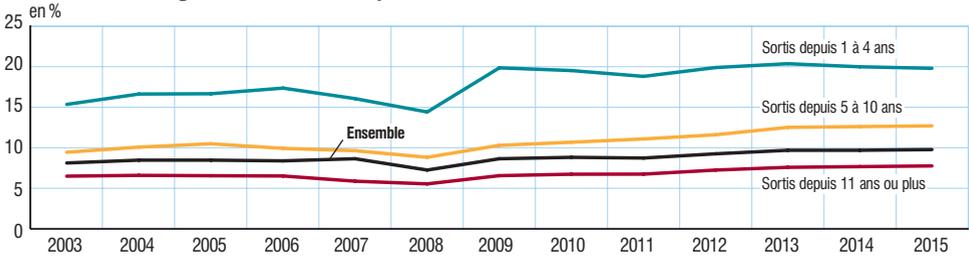
**Taux de chômage** : rapport entre le nombre de chômeurs et le nombre d'actifs.

**Chômeurs** : personnes sans emploi, disponibles pour travailler dans les deux semaines et qui ont effectué au moins une démarche active de recherche d'emploi au cours du dernier mois ou qui ont trouvé un emploi qui commence dans les trois mois.

### Pour en savoir plus

- « Une photographie du marché du travail en 2015 », *Insee Première* n° 1602, juin 2016.
- Formations et Emploi*, coll. « Insee Références », édition 2013.

## 1. Taux de chômage selon la durée depuis la sortie de formation initiale de 2003 à 2015



Champ : France métropolitaine, personnes actives de 15 ans ou plus vivant en ménage ordinaire.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2015.

## 2. Nombre de chômeurs et taux de chômage en 2015 selon la catégorie socioprofessionnelle

	Nombre de chômeurs <sup>1</sup> (en milliers)	Taux de chômage (en %)		
		Ensemble	Femmes	Hommes
Agriculteurs exploitants	2	0,5	0,8	0,4
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	82	4,7	4,4	4,9
Cadres et professions intellectuelles supérieures	189	4,0	3,5	4,3
Professions intermédiaires	406	5,8	5,3	6,4
Employés <sup>2</sup>	819	10,2	9,8	11,3
Employés qualifiés	360	8,7	8,2	10,1
Employés non qualifiés	459	11,7	11,3	12,7
Ouvriers	906	14,6	16,0	14,3
Ouvriers qualifiés	449	11,4	11,9	11,3
Ouvriers non qualifiés	456	20,3	18,7	21,1
Non renseigné	19	20,5	19,2	21,9
<b>Ensemble</b>	<b>2 424</b>	<b>8,6</b>	<b>8,0</b>	<b>9,1</b>
<b>Effectifs d'actifs (en milliers)</b>	<b>-</b>	<b>28 268</b>	<b>13 574</b>	<b>14 694</b>

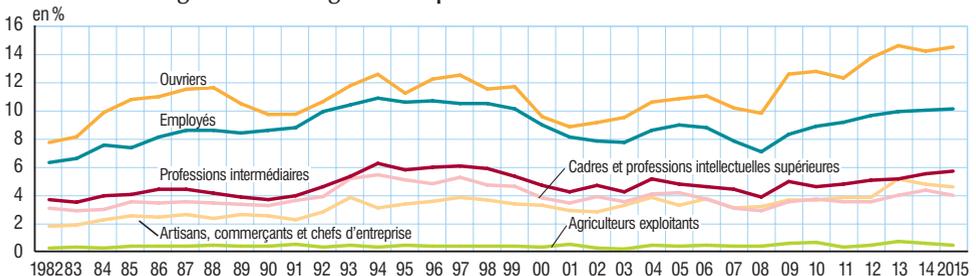
1. Pour les chômeurs, il s'agit de la catégorie socioprofessionnelle du dernier emploi occupé.

2. La ventilation entre employés qualifiés et non qualifiés se fonde sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles à 4 chiffres (PCS).

Champ : France métropolitaine, personnes actives de 15 ans ou plus ayant déjà travaillé vivant en ménage ordinaire.

Source : Insee, enquête Emploi 2015.

## 3. Taux de chômage selon la catégorie socioprofessionnelle de 1982 à 2015



Champ : France métropolitaine, personnes actives de 15 ans ou plus ayant déjà travaillé vivant en ménage ordinaire.

Source : Insee, enquêtes Emploi 1982-2015.

## 4. Circonstance de la perte du dernier emploi des chômeurs en 2015

	Nombre de chômeurs (en milliers)	Ensemble	Sexe		Âge			en %
			Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus	
			Fin d'emploi à durée limitée	1 233	50,9	50,5	51,2	
Rupture du contrat pour maladie ou invalidité	66	2,7	3,0	2,6	0,6	2,4	4,9	
Licenciement économique	276	11,4	10,4	12,2	3,1	10,0	20,6	
Autre licenciement	243	10,0	8,9	11,0	4,6	10,4	12,3	
Rupture conventionnelle du contrat de travail	236	9,7	10,1	9,4	6,4	10,0	11,1	
Démission	175	7,2	9,8	5,1	8,5	7,6	5,2	
Cession de l'entreprise ou faillite, dépôt de bilan	69	2,8	1,7	3,7	0,4	2,7	4,6	
Autres cas	126	5,2	5,6	4,8	4,0	4,9	6,6	
<b>Ensemble</b>	<b>2 424</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
<b>Effectifs (en milliers)</b>	<b>2 424</b>	<b>-</b>	<b>1 091</b>	<b>1 333</b>	<b>333</b>	<b>1 546</b>	<b>544</b>	

Champ : France métropolitaine, personnes actives de 15 ans ou plus ayant déjà travaillé vivant en ménage ordinaire.

Source : Insee, enquête Emploi 2015.

## 2.3 Demandeurs d'emploi

Fin décembre 2015, en France métropolitaine, 6 177 000 **demandeurs d'emploi** sont inscrits à Pôle emploi, dont 5 478 000 (soit 89 %) sont tenus de rechercher un emploi (**catégories A, B, C**). Parmi ces derniers, 3 581 000 n'ont exercé aucune activité dans le mois (catégorie A), 715 000 ont exercé une activité de 78 heures ou moins (catégorie B) et 1 183 000 une activité de plus de 78 heures (catégorie C). Les demandeurs d'emploi qui ne sont pas tenus de rechercher un emploi appartiennent à deux catégories. Il peut s'agir de personnes sans emploi qui ne sont pas immédiatement disponibles pour reprendre un emploi en raison, par exemple, d'une formation ou d'une maladie (catégorie D, 274 000 personnes fin décembre 2015). Il peut aussi s'agir d'individus en emploi, principalement en contrat aidé ou en création d'entreprise (catégorie E, 425 000 personnes).

Entre fin 2014 et fin 2015, le nombre de demandeurs d'emploi en catégories A, B, C s'est accru de 260 000 personnes, soit une progression de + 5,0 %. Cette hausse est portée à la fois par ceux qui n'ont pas eu d'activité dans le mois (catégorie A, + 2,5 % sur un an, soit + 88 000) et par ceux qui en ont eu une (catégories B et C ; + 9,9 %, soit + 171 000), en particulier ceux ayant exercé une activité de plus de 78 heures dans le mois (catégorie C ; + 13,0 %). Après une brusque augmentation avec la crise de 2008, le nombre de demandeurs d'emploi en catégories A, B et C continue d'augmenter mais à un rythme moins soutenu depuis fin 2009.

Les hommes sont majoritaires parmi les demandeurs d'emploi sans activité (catégorie A ; 52,5 % fin 2015), mais minoritaires parmi ceux qui exercent une activité réduite (catégories B et C ;

44,7 %). Au total, les hommes sont légèrement minoritaires (49,8 %) dans l'ensemble des catégories A, B et C.

En 2015, la hausse du nombre de demandeurs d'emploi concerne surtout les plus âgés (+ 9,5 % pour les 50 ans ou plus en catégories A, B et C et + 8,3 % en catégorie A). La fermeture de la **dispense de recherche d'emploi** entre 2009 et 2011 et, plus généralement, les différentes réformes des retraites et des dispositifs de cessation anticipée d'activité ont contribué, de façon substantielle, à l'allongement de la vie active et donc à la progression du nombre de demandeurs d'emploi seniors depuis 2009. À l'inverse, le nombre de demandeurs d'emploi de moins de 25 ans a diminué en 2015 (- 0,5 % en catégories A, B et C et - 4,1 % en catégorie A). Fin 2015, les moins de 25 ans représentent 14,4 % des demandeurs d'emploi en catégories A, B et C, les 25-49 ans 62,3 % et les 50 ans ou plus 23,3 %.

Fin 2015, 45,1 % des demandeurs d'emploi en catégories A, B et C, soit 2 470 000, étaient inscrits dans ces catégories depuis un an ou plus. Cette part a progressé de 1,9 point en un an. Le nombre d'inscrits depuis un an ou plus a augmenté plus vite sur la période (+ 9,5 %) que le total des demandeurs d'emploi en catégories A, B et C (+ 5,0 %).

En juin 2015, 3,4 % des demandeurs d'emploi qui étaient en catégories A, B, C fin mai sont sortis pour reprendre un emploi (- 0,2 point par rapport à juin 2014). Le taux de sortie pour reprise d'emploi, qui avait fortement diminué avec la crise entre mars 2008 et mars 2009, passant de 6,8 % à 4,7 %, diminue en tendance depuis, à un rythme toutefois moins soutenu. ■

### Définitions

**Demandeurs d'emploi** : personnes inscrites sur les listes de Pôle emploi. Selon leur situation vis-à-vis de l'obligation de recherche d'emploi et de l'exercice ou non d'une activité, ils sont regroupés selon cinq **catégories** dont :

- catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi au cours du mois ;
- catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (de 78 heures ou moins au cours du mois) ;
- catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (de plus de 78 heures au cours du mois).

Voir *annexe Glossaire*.

**Dispense de recherche d'emploi** : jusque fin 2011, la dispense de recherche d'emploi permettait aux personnes indemnisables seniors de conserver leur droit à indemnisation sans être inscrites sur les listes de Pôle emploi.

### Pour en savoir plus

- « Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en 2014 : l'activité réduite progresse encore », *Dares Analyses*, n° 075, octobre 2015.
- « Emploi, chômage, population active. Bilan de l'année 2014 », *Dares Analyses*, n° 050, juillet 2015.

## 1. Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en décembre 2015

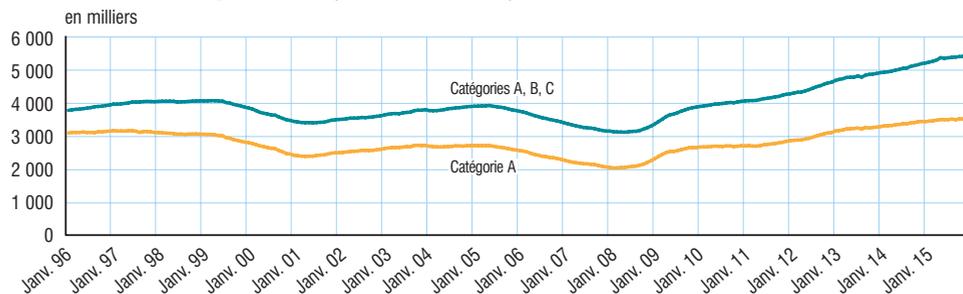
	Décembre 2015		Décembre 2014 / Décembre 2015	
	Effectif (en milliers)	Répartition (en %)	Variation (en milliers)	Évolution (en %)
<b>Ensemble des demandeurs d'emploi (catégories A à E)</b>	<b>6 177</b>	<b>100,0</b>	<b>300</b>	<b>5,1</b>
<b>Demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi (catégories A, B, C)</b>	<b>5 478</b>	<b>88,7</b>	<b>260</b>	<b>5,0</b>
Hommes	2 730	49,8	112	4,3
Femmes	2 749	50,2	147	5,7
Moins de 25 ans	788	14,4	-4	-0,5
25-49 ans	3 413	62,3	153	4,7
50 ans ou plus	1 277	23,3	111	9,5
Inscrits depuis un an ou plus en catégories A, B, C	2 470	45,1	215	9,5
<b>N'ayant exercé aucune activité dans le mois (catégorie A)</b>	<b>3 581</b>	<b>88</b>	<b>88</b>	<b>2,5</b>
Hommes	1 881	52,5	32	1,7
Femmes	1 700	47,5	56	3,4
Moins de 25 ans	522	14,6	-22	-4,1
25-49 ans	2 169	60,6	43	2,0
50 ans ou plus	889	24,8	68	8,3
<b>Ayant exercé une activité dans le mois (catégories B et C)</b>	<b>1 898</b>	<b>171</b>	<b>171</b>	<b>9,9</b>
Catégorie B	715	37,7	36	5,3
Catégorie C	1 183	62,3	136	13,0
Hommes	849	44,7	80	10,5
Femmes	1 049	55,3	91	9,5
Moins de 25 ans	266	14,0	18	7,3
25-49 ans	1 243	65,5	110	9,7
50 ans ou plus	388	20,4	43	12,5
<b>Demandeurs d'emploi non tenus de rechercher un emploi (catégories D et E)</b>	<b>699</b>	<b>11,3</b>	<b>40</b>	<b>6,1</b>
Sans emploi, dont stages, maladies... (catégorie D)	274	39,2	-3	-1,0
En emploi, dont créateurs d'entreprises, contrats aidés (catégorie E)	425	60,8	43	11,3

Champ : France métropolitaine.

Lecture : en décembre 2015, 5 478 000 personnes sont inscrites à Pôle emploi en catégories A, B, C, soit 88,7 % de l'ensemble des inscrits. Ce nombre a augmenté de 5,0 % par rapport à décembre 2014, soit + 260 000. Parmi les demandeurs d'emploi inscrits en catégories A, B, C en décembre 2015, 14,4 % (soit 788 000) ont moins de 25 ans. Note : données corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables (CVS-CJO).

Source : Dares-Pôle emploi, statistiques mensuelles du marché du travail (STMT).

## 2. Demandeurs d'emploi en catégorie A et en catégories A, B, C entre 1996 et 2015



Champ : France métropolitaine. Note : données CVS-CJO (voir note figure 1).

Source : Dares-Pôle emploi, STMT.

## 3. Taux de sortie pour reprise d'emploi entre 2002 et 2015



Champ : France métropolitaine, demandeurs d'emploi en catégories A, B, C à la fin du mois précédent. Note : données CVS-CJO (voir note figure 1).

Sources : Dares-Pôle emploi, STMT et enquête Sortants.

## 2.4 Indemnisation du chômage

Fin septembre 2014, parmi les personnes inscrites sur les listes de Pôle emploi en catégories A, B, C, D, E ou **dispensées de recherche d'emploi** (DRE), 62 % ont un droit ouvert à une allocation chômage (personnes **indemnissables**), que celle-ci relève de l'assurance chômage ou de l'État ; 48 % perçoivent effectivement une allocation (personnes **indemnisées**). La part de personnes indemnissables augmente avec l'âge : elle est de 53 % pour les moins de 25 ans et de 70 % pour les 50 ans ou plus.

Fin septembre 2014, 85 % des personnes indemnissables le sont au titre de l'assurance chômage, le plus souvent par l'**allocation d'aide au retour à l'emploi** (ARE). Le montant de l'allocation dépend des salaires antérieurs perçus : le taux de remplacement brut, rapport entre l'allocation journalière brute et le **salairé journalier de référence brut** (SJR), est compris entre 57 % et 75 % ; il est d'autant plus élevé que le salaire journalier de référence est faible. Les personnes n'ayant pas ou plus de droit à l'assurance chômage peuvent bénéficier d'une allocation chômage financée par l'État, le plus souvent sous conditions de ressources ; il s'agit essentiellement de l'allocation de solidarité spécifique (ASS). Les seniors sont plus nombreux à être couverts par une allocation chômage financée par l'État : 18 % contre 2 % pour les moins de 25 ans.

La part des **demandeurs d'emploi** ou des DRE indemnissables par une allocation chômage diminue régulièrement depuis le maximum atteint au début du second semestre 2009 (68 %). En effet, dans un contexte de crise économique, le marché du travail s'était fortement dégradé entre début 2008 et mi-2009.

Le montant mensuel de l'allocation financée par l'assurance chômage dépend du salaire journalier de référence et du nombre de jours indemnisés dans le mois. En septembre 2014, les personnes indemnissables par l'assurance chômage ont, en moyenne, perçu 973 euros nets, le taux de remplacement net moyen s'élevant à 74 %. La moitié d'entre elles ont perçu un montant net supérieur à 918 euros et moins d'1 % ont perçu le montant mensuel maximal, soit 6 227 euros nets (pour un cadre). Le montant moyen net perçu est plus élevé pour les hommes (1 074 euros) que pour les femmes (868 euros) notamment en raison d'un moindre recours au temps partiel et d'un salaire journalier de référence, en moyenne, plus élevé. Il augmente avec l'âge, passant de 696 euros pour les moins de 25 ans à 1 131 euros pour les 50 ans ou plus. Plus de la moitié des personnes indemnissables par l'ASS perçoivent le montant forfaitaire (483 euros nets en 2014) ; en moyenne, elles perçoivent 458 euros nets.

En septembre 2014, 47 % des personnes indemnissables par l'ARE perçoivent des revenus au titre de l'activité réduite. Parmi elles, 51 % perçoivent simultanément une fraction de leur allocation chômage. En moyenne, elles perçoivent un revenu net de 1 390 euros, dont 691 euros au titre de l'ARE et 699 euros au titre de leur activité. 49 % des personnes indemnissables exerçant une activité réduite ne perçoivent pas d'allocation chômage ; leur revenu d'activité net moyen s'élève à 1 328 euros. Les personnes indemnissables sans activité réduite perçoivent, en moyenne, 1 060 euros nets d'ARE. ■

### Définitions

**Dispense de recherche d'emploi** (DRE) : dispositif fermé depuis 2011, la dispense de recherche d'emploi permettait à certaines personnes indemnissables seniors de conserver leur droit à indemnisation sans être inscrites sur les listes de Pôle emploi.

**Indemnissable** : une personne est indemnissable lorsqu'elle a un droit ouvert à une allocation, qu'elle soit effectivement indemnisée ou non.

**Indemnisé** : une personne est indemnisée lorsqu'elle a un droit ouvert à une allocation et qu'elle perçoit effectivement son allocation.

**Allocation d'aide au retour à l'emploi** (ARE), **salairé journalier de référence** (SJR), **demandeur d'emploi, déciles** : voir *annexe Glossaire*.

### Pour en savoir plus

- « Les demandeurs d'emploi indemnissables par l'assurance chômage en 2012. 40 % exercent une activité professionnelle », *Dares Analyses*, n° 036, Dares, 2014.
- « Les demandeurs d'emploi non indemnissables par l'assurance chômage en 2012. La hausse du nombre de personnes indemnissables par l'ASS s'accroît », *Dares Analyses*, n° 037, Dares, 2014.

# Indemnisation du chômage 2.4

## 1. Situation vis-à-vis de l'indemnisation des personnes inscrites à Pôle emploi ou dispensées de recherche d'emploi au 30 septembre 2014

données brutes

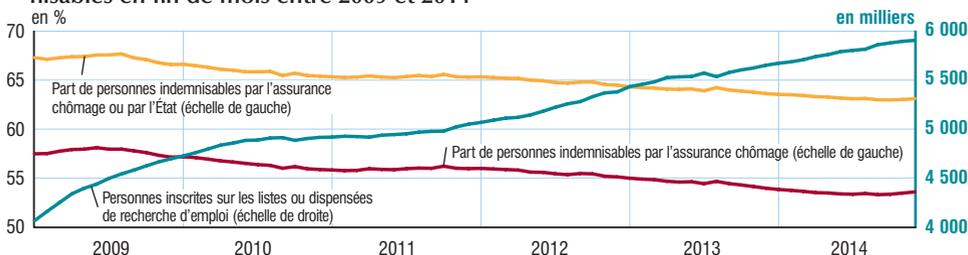
	Catégories A, B, C et dispensées de recherche d'emploi				Catégories A, B, C, D, E et dispensées de recherche d'emploi				
	Effectif (en milliers)	Part (en %)	Effectif (en milliers)	Part (en %)	Répartition par âge (en %)			Répartition par sexe (en %)	
					Moins de 25 ans	25-49 ans	50 ans ou plus	Hommes	Femmes
<b>Personnes indemnisables</b>	<b>3 372</b>	<b>65</b>	<b>3 696</b>	<b>62</b>	<b>53</b>	<b>62</b>	<b>70</b>	<b>63</b>	<b>62</b>
Par l'assurance chômage <sup>1</sup>	2 872	55	3 138	53	51	54	52	53	53
Par l'État	500	10	558	9	2	8	18	10	9
<b>Indemnisées</b>	<b>2 594</b>	<b>50</b>	<b>2 856</b>	<b>48</b>	<b>39</b>	<b>47</b>	<b>59</b>	<b>50</b>	<b>46</b>
Par l'assurance chômage	2 148	41	2 369	40	37	40	43	41	39
Par l'État	446	9	487	8	2	7	16	9	7
<b>Non indemnisées</b>	<b>778</b>	<b>15</b>	<b>840</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>16</b>
<b>Personnes non indemnisables</b>	<b>1 863</b>	<b>35</b>	<b>2 227</b>	<b>38</b>	<b>47</b>	<b>38</b>	<b>30</b>	<b>37</b>	<b>38</b>
<b>Ensemble</b>	<b>5 235</b>	<b>100</b>	<b>5 923</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

1. Les personnes couvertes par l'assurance chômage sont principalement indemnisables par l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Les autres relèvent de l'ARE-formation ou de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP).

Champ : France métropolitaine, personnes inscrites à Pôle emploi ou dispensées de recherche d'emploi au 30 septembre 2014.

Source : Pôle emploi, fichier historique statistique (échantillon au 1/10<sup>e</sup>) ; segment D3 2014.

## 2. Part des demandeurs d'emploi et personnes dispensées de recherche d'emploi indemnisables en fin de mois entre 2009 et 2014



Champ : France métropolitaine, personnes inscrites à Pôle emploi en catégories A, B, C, D, E ou dispensées de recherche d'emploi ; données CVS-CJO.

Note : les effectifs des personnes indemnisables en fin de mois sont légèrement sous-estimés en début de période car les personnes entrées en dispense de recherche d'emploi avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004 sont absentes du fichier historique statistique.

Source : Pôle emploi, fichier historique statistique (échantillon au 1/10<sup>e</sup>) ; segment D3 2014.

## 3. Montant mensuel net d'allocation d'assurance chômage en septembre 2014

données brutes

	Effectif (en milliers)	Montant net moyen d'allocation <sup>1</sup> (en euros par mois)	Dispersion des montants nets (en euros par mois)				
			D1	Q1	Médiane	Q3	D9
<b>Ensemble</b>	<b>2 101</b>	<b>973</b>	<b>366</b>	<b>620</b>	<b>918</b>	<b>1 118</b>	<b>1 496</b>
Moins de 25 ans	279	696	271	457	733	922	1 027
25-49 ans	1 311	971	383	661	937	1 124	1 460
50 ans ou plus	511	1 131	415	653	971	1 303	1 913
Hommes	1 073	1 074	394	715	981	1 220	1 671
Femmes	1 028	868	347	555	857	1 032	1 374

1. Les allocations prises en compte sont : l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), l'ARE-formation, l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) et l'aide différentielle au reclassement (ADR).

Champ : France métropolitaine ; personnes indemnisées par l'assurance chômage en septembre 2014, hors entrées et sorties au cours du mois ; les valeurs aberrantes sont exclues (moins de 1 % des observations).

Source : Pôle emploi, fichier historique statistique (échantillon au 1/10<sup>e</sup>) ; segment D3 2014.

## 4. Allocation d'aide au retour à l'emploi et revenus d'activité des personnes indemnisables par l'ARE selon l'exercice ou non d'une activité réduite en septembre 2014

données brutes

	Effectif (en milliers)	Répartition (en %)	Montants moyens perçus (en euros par mois)		
			Salaire net (1)	Allocation nette (2)	Revenu total net (3) = (1) + (2)
<b>Personnes indemnisées</b>	<b>1 979</b>	<b>76</b>	<b>218</b>	<b>945</b>	<b>1 163</b>
Avec des revenus d'activité	619	24	699	691	1 390
Sans revenus d'activité	1 360	52	0	1 060	1 060
<b>Personnes non indemnisées</b>	<b>630</b>	<b>24</b>	<b>1 241</b>	<b>0</b>	<b>1 241</b>
Avec des revenus d'activité	589	23	1 328	0	1 328
Sans revenus d'activité	41	1	0	0	0
<b>Ensemble</b>	<b>2 609</b>	<b>100</b>	<b>465</b>	<b>716</b>	<b>1 182</b>

Champ : France métropolitaine, personnes indemnisables par l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) en septembre 2014, hors entrées et sorties au cours du mois ; les valeurs aberrantes sont exclues (moins de 1 % des observations).

Note : les salaires nets d'activité réduite ont été estimés en appliquant les taux contractuels obligatoires de cotisation en vigueur en 2014 (par tranche de plafonds mensuels de sécurité sociale) aux salaires bruts déclarés de revenus d'activité et en approchant la qualification de l'activité réduite exercée par la qualification du métier recherché.

Source : Pôle emploi, fichier historique statistique (échantillon au 1/10<sup>e</sup>) ; segment D3 2014.



---

# Fiches

---

Activité, inactivité



## 3.1 Évolution de la population active

En 2015, selon l'enquête Emploi, la **population active au sens du Bureau International du Travail (BIT)** est estimée en moyenne à 28,4 millions de personnes en France métropolitaine, dont 14,8 millions d'hommes et 13,7 millions de femmes. Le **taux d'activité** des personnes âgées de 15 à 64 ans est de 71,5%. Il augmente pour la quatrième année consécutive (+ 0,1 point par rapport à 2014), mais la hausse marque le pas (+ 0,6 point entre 2011 et 2012, + 0,4 point entre 2012 et 2013 et + 0,3 point entre 2013 et 2014).

Par rapport à 2014, le taux d'activité s'accroît un peu plus pour les femmes (+ 0,2 point) que pour les hommes (+ 0,1 point). En 2015, les taux d'activité des hommes et des femmes de 15 à 64 ans sont respectivement de 75,5% et 67,6%.

L'augmentation du taux d'activité des 15-64 ans est principalement soutenue par celle des plus âgés : le taux d'activité des personnes de 50 à 64 ans est de 64,2% et s'est accru de 7,0 points par rapport à 2010. Cette hausse s'explique notamment par le recul de l'âge légal de départ à la retraite, qui a été porté progressivement de 60 ans à 61 ans et 7 mois entre 2011 et 2015. La hausse du taux d'activité des 50-64 ans s'infléchit depuis 2013 en raison de l'assouplissement fin 2012 des conditions permettant de bénéficier du dispositif spécifique de départ en retraite dès 60 ans pour les personnes ayant effectué des carrières longues. La hausse du taux d'activité est encore plus marquée pour les 55-64 ans : + 10,4 points depuis 2010, dont + 1,9 point en

2015. Mais, au sein de cette tranche d'âge, le taux d'activité des 55-59 ans (74,8% en 2015) demeure nettement supérieur à celui des 60-64 ans (29,6%).

En 2015, le taux d'activité des 15-24 ans est de 37,3%, en augmentation de 0,2 point par rapport à 2014, pour la première fois depuis 2010. La baisse de 1,6 point observée entre 2010 et 2015 est à relier à la dégradation de la situation des jeunes sur le marché du travail consécutive à la crise économique de 2008. Les 15-24 ans ont alors eu tendance à retarder leur entrée sur le marché du travail, en prolongeant leurs études. En revanche, le taux d'activité des 25-49 ans continue de baisser en 2015 (- 0,4 point) pour s'établir à 88,2%.

Aux âges intermédiaires, le taux d'activité des hommes diminue régulièrement depuis 1975 (- 4 points) ; le taux d'activité des femmes progresse continûment (+ 24 points) et se stabilise depuis la crise de 2008. Il est de 83,3% en 2015 et varie sensiblement selon le nombre et l'âge de leurs enfants. Il est de 88,3% pour les femmes de 25-49 ans sans enfant et de 65,7% pour celles ayant trois enfants ou plus. Il est également moins élevé pour celles ayant au moins un enfant de moins de 3 ans : il est de 81,4% pour les femmes de 25-49 ans ayant un enfant, 68,2% pour celles en ayant deux et 41,7% pour celles ayant trois enfants ou plus. En revanche, le taux d'activité des hommes de 25-49 ans sans enfant (90,0%) est plus bas que celui de l'ensemble des hommes de 25-49 ans (93,2%). ■

### Définitions

**Population active au sens du Bureau International du travail (BIT)** : personnes vivant en ménage qui sont en emploi (actifs occupés) ou au chômage, au sens du BIT (voir  *fiches 1.1 et 2.1*).

**Taux d'activité** : rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs au sens du BIT) et la population totale correspondante.

### Pour en savoir plus

- « Une photographie du marché du travail en 2015 », *Insee Première* n° 1602, juin 2016.
- *Informations rapides* n° 130, Insee, mai 2016.
- « Marché du travail - Séries longues - Mise à jour 2015 », *Insee Résultats* n° 175 Société, février 2016.

# Évolution de la population active 3.1

## 1. Population active et taux d'activité selon les caractéristiques des personnes de 2010 à 2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Population active des 15-64 ans (en milliers)</b>	<b>28 082</b>	<b>28 051</b>	<b>28 251</b>	<b>28 367</b>	<b>28 403</b>	<b>28 422</b>
Hommes	14 712	14 676	14 776	14 787	14 754	14 752
Femmes	13 370	13 375	13 476	13 580	13 649	13 669
<b>Taux d'activité des 15-64 ans (en %)</b>	<b>70,3</b>	<b>70,1</b>	<b>70,7</b>	<b>71,1</b>	<b>71,4</b>	<b>71,5</b>
<b>Sexe</b>						
Hommes	74,9	74,6	75,3	75,5	75,4	75,5
Femmes	65,8	65,7	66,3	66,9	67,4	67,6
<b>Âge</b>						
15-24 ans	38,9	37,9	37,4	37,4	37,1	37,3
25-49 ans	89,3	88,8	88,7	88,9	88,6	88,2
50-64 ans	57,2	58,1	60,6	61,7	63,0	64,2
dont : 55-64 ans	42,2	43,9	47,4	49,0	50,7	52,6
55-59 ans	64,6	68,1	71,9	72,9	73,8	74,8
60-64 ans	18,7	19,4	22,7	24,8	26,9	29,6

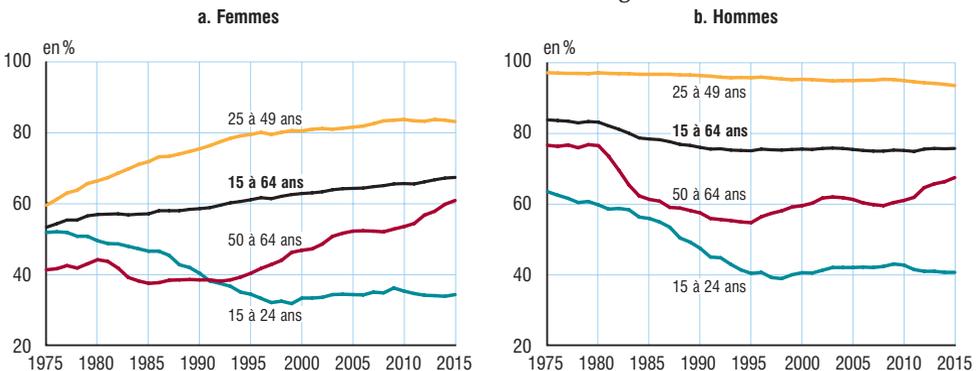
Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes âgées de 15 à 64 ans.  
Source : Insee, enquêtes Emploi.

## 2. Taux d'activité des 25-49 ans selon le nombre et l'âge du plus jeune enfant à charge en 2015

	Hommes	Femmes	Ensemble
<b>Taux d'activité des 25-49 ans (en %)</b>	<b>93,2</b>	<b>83,3</b>	<b>88,2</b>
Sans enfant	90,0	88,3	89,3
Pas d'enfant de moins de 18 ans	94,4	86,5	88,9
<b>Un enfant</b>	<b>95,3</b>	<b>85,9</b>	<b>90,0</b>
de moins de 3 ans	96,3	81,4	88,9
de 3 à 5 ans	95,2	87,2	90,9
de 6 à 17 ans	94,7	88,1	90,7
<b>Deux enfants</b>	<b>96,4</b>	<b>85,1</b>	<b>90,1</b>
Le plus jeune a moins de 3 ans	95,3	68,2	81,2
Le plus jeune a de 3 à 5 ans	96,9	88,7	92,5
Le plus jeune a de 6 à 17 ans	96,8	90,9	93,4
<b>Trois enfants ou plus</b>	<b>94,4</b>	<b>65,7</b>	<b>77,7</b>
Le plus jeune a moins de 3 ans	93,1	41,7	64,1
Le plus jeune a de 3 à 5 ans	94,0	68,8	79,6
Le plus jeune a de 6 à 17 ans	95,4	77,5	84,7

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes âgées de 25 à 49 ans.  
Source : Insee, enquête Emploi 2015.

## 3. Évolution du taux d'activité selon le sexe et la tranche d'âge de 1975 à 2015



Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes âgées de 15 à 64 ans.  
Source : Insee, séries longues sur le marché du travail, enquêtes Emploi.

## 3.2 Transitions sur le marché du travail

En 2015, en moyenne, 95,8 % des personnes âgées de 15 à 64 ans en emploi un trimestre donné le sont encore le trimestre suivant, 2,0 % se retrouvent au chômage et 2,2 % deviennent inactives. Parmi les personnes en situation de **sous-emploi**, 31,2 % occupent, le trimestre suivant, un emploi qui ne relève plus du sous-emploi et 5,8 % deviennent chômeurs.

Les personnes au chômage connaissent davantage de changements de situation : 21,7 % d'entre elles sont en emploi le trimestre suivant et 18,2 % deviennent inactives. Un quart des personnes ayant repris un emploi sont en situation de sous-emploi. Les deux tiers des nouveaux inactifs (soit 11,5 % des chômeurs un trimestre donné) se retrouvent dans le **halo autour du chômage**.

Dans 90,7 % des cas, les personnes inactives âgées de 15 à 64 ans restent inactives le trimestre suivant, mais cela dissimule des disparités fortes entre les inactifs relevant du halo, qui connaissent de nombreuses transitions, et les autres, qui sont dans une situation très stable. Parmi les personnes appartenant au halo autour du chômage un trimestre donné, 32,4 % y sont encore le trimestre suivant, 29,8 % deviennent chômeurs et 12,1 % trouvent un emploi, contre seulement 2,6 % pour les autres inactifs.

Les **transitions** sur un trimestre entre emploi et chômage montrent que le risque de perdre son emploi est plus élevé pour les hommes (2,1 %) que pour les femmes (1,8 %). Les hommes sortent plus difficilement du chômage (21,2 %) que les femmes (22,3 %). Les différences sont plus marquées entre les classes d'âge. Les jeunes de 15 à 24 ans perdent plus

souvent leur emploi d'un trimestre à l'autre (6,0 % deviennent chômeurs contre moins de 2,0 % pour les autres tranches d'âge), mais ceux qui sont chômeurs accèdent plus souvent à l'emploi (26,6 % des jeunes chômeurs sont en emploi le trimestre d'après, contre 22,0 % pour les 25-49 ans et 15,0 % pour les 50-64 ans).

Les cadres ont un risque très faible de perdre leur emploi d'un trimestre à l'autre (0,9 %) alors que ce risque s'élève à 5,6 % pour les ouvriers non qualifiés. Le retour à l'emploi des chômeurs est plus fréquent pour les cadres, les professions intermédiaires et les ouvriers qualifiés (près de 24 %) que pour les employés et les ouvriers non qualifiés (moins de 21 %).

Sur un an, les changements de situation sont plus nombreux, notamment pour les chômeurs. 35,5 % des personnes au chômage en 2014 sont en emploi un an après et 22,4 % deviennent inactives. Parmi les personnes inactives en 2014, 9,0 % sont en emploi un an après et 6,3 % sont au chômage. Dans l'ensemble de la population de 15 à 64 ans, 58,4 % des personnes sont en emploi un trimestre donné deux années consécutives ; 5,0 % sont passées de l'emploi vers le chômage ou l'inactivité et 5,1 % du chômage ou de l'inactivité vers l'emploi ; 31,5 % sont inactives ou au chômage aux deux dates.

En 2015, 43,7 % des personnes qui deviennent chômeurs un trimestre donné (c'est-à-dire qui sont au chômage un trimestre donné et étaient en emploi ou inactives le trimestre précédent) ne sont plus au chômage le trimestre suivant. Cette part est de 60,2 % au bout de deux trimestres, puis de 69,9 % au bout de trois trimestres. ■

### Définitions

**Sous-emploi** : voir *annexe Glossaire*.

**Halo autour du chômage** : il est composé des personnes inactives au sens du BIT, soit qui recherchent un emploi mais qui ne sont pas disponibles, soit qui souhaitent travailler mais qui ne recherchent pas d'emploi, qu'elles soient disponibles ou non.

**Transitions entre états** : elles sont étudiées ici à partir de l'enquête Emploi entre deux trimestres ou années ; elles ne décrivent pas certaines entrées-sorties courtes, entre deux trimestres (ou années) d'interrogation.

### Pour en savoir plus

- « Une photographie du marché du travail en 2015 », *Insee Première* n° 1602, juin 2016.
- « Enquête emploi en continu 2014 », *Insee Résultats* n° 173, octobre 2015.

# Transitions sur le marché du travail 3.2

## 1. Transitions trimestrielles entre l'emploi, le chômage et l'inactivité en 2015

en %

Trimestre t	Trimestre t+1							Ensemble
	Emploi	dont :		Chômage	Inactivité	dont :		
		sous-emploi	emploi hors sous-emploi			halo du chômage	inactivité hors halo	
<b>Emploi</b>	<b>95,8</b>			<b>2,0</b>	<b>2,2</b>			<b>100,0</b>
dont : sous-emploi	<b>90,3</b>	59,0	31,2	<b>5,8</b>	<b>3,9</b>	2,3	1,6	<b>100,0</b>
emploi hors sous-emploi	<b>96,2</b>	1,7	94,5	<b>1,7</b>	<b>2,1</b>	0,7	1,4	<b>100,0</b>
<b>Chômage</b>	<b>21,7</b>	<b>5,3</b>	<b>16,4</b>	<b>60,1</b>	<b>18,2</b>	<b>11,5</b>	<b>6,7</b>	<b>100,0</b>
<b>Inactivité</b>	<b>3,7</b>			<b>5,6</b>	<b>90,7</b>			<b>100,0</b>
dont : halo du chômage	<b>12,1</b>	2,8	9,3	<b>29,8</b>	<b>58,1</b>	32,4	25,7	<b>100,0</b>
inactivité hors halo	<b>2,6</b>	0,3	2,3	<b>2,3</b>	<b>95,1</b>	3,1	92,0	<b>100,0</b>

Champ : France métropolitaine, personnes de 15 à 64 ans vivant en ménage ordinaire.

Lecture : en moyenne sur l'année 2015, 21,7 % des personnes au chômage un trimestre donné sont en emploi le trimestre suivant.

Source : Insee, enquêtes Emploi en continu 2014 et 2015.

## 2. Transitions trimestrielles entre l'emploi et le chômage selon le sexe, l'âge et la catégorie socioprofessionnelle en 2015

en %

	Probabilité d'être ...		
	... au chômage au trimestre t+1 en étant...		... en emploi au trimestre t+1, en étant au chômage le trimestre t
	... en emploi le trimestre t	... au chômage le trimestre t	étant au chômage le trimestre t
<b>Sexe</b>			
Femmes	1,8	57,4	22,3
Hommes	2,1	62,3	21,2
<b>Âge</b>			
15-24 ans	6,0	53,3	26,6
25-49 ans	1,9	61,4	22,0
50-64 ans	1,0	64,1	15,0
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>			
Agriculteurs exploitants	0,1	5,0	57,6
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	1,1	56,3	22,3
Cadres et professions intellectuelles supérieures	0,9	61,6	23,8
Professions intermédiaires	1,4	61,7	23,8
Employés qualifiés	1,6	58,0	22,0
Employés non qualifiés	2,8	60,0	20,5
Ouvriers qualifiés	2,5	61,7	23,9
Ouvriers non qualifiés	5,6	62,1	21,0
Chômeurs n'ayant jamais travaillé	-	57,9	18,1
<b>Ensemble</b>	<b>2,0</b>	<b>60,1</b>	<b>21,7</b>

Champ : France métropolitaine, personnes de 15 à 64 ans vivant en ménage ordinaire.

Lecture : en moyenne sur l'année 2015, 57,4 % des femmes au chômage un trimestre donné sont au chômage le trimestre suivant.

Source : Insee, enquêtes Emploi en continu 2014 et 2015.

## 3. Transitions annuelles entre l'emploi, le chômage et l'inactivité en 2014-2015

en %

Trimestre t	Trimestre t+4			
	Emploi	Chômage	Inactivité	Ensemble
<b>Emploi</b>				
Part dans l'ensemble de la population	58,4	2,0	3,0	<b>63,4</b>
Part dans la population en emploi	92,1	3,2	4,7	<b>100,0</b>
<b>Chômage</b>				
Part dans l'ensemble de la population	2,4	2,9	1,5	<b>6,8</b>
Part dans la population au chômage	35,5	42,1	22,4	<b>100,0</b>
<b>Inactivité</b>				
Part dans l'ensemble de la population	2,7	1,9	25,2	<b>29,8</b>
Part dans la population inactive	9,0	6,3	84,7	<b>100,0</b>

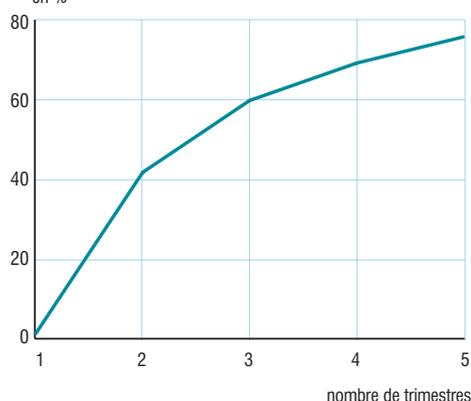
Champ : France métropolitaine, personnes de 15 à 64 ans vivant en ménage ordinaire.

Lecture : en moyenne, 3,2 % des personnes en emploi un trimestre donné en 2014 sont au chômage un an après.

Source : Insee, enquêtes Emploi en continu 2014 et 2015.

## 4. Sortie du chômage au sens du BIT en 2014 et 2015

en %



Champ : France métropolitaine, personnes de 15 à 64 ans vivant en ménage ordinaire et présentes dans l'échantillon entre le T3 2014 et le T4 2015.

Lecture : 70 % des personnes devenues chômeuses un trimestre donné ont quitté le chômage 3 trimestres après.

Source : Insee, enquêtes Emploi en continu 2014 et 2015.

### 3.3 Halo autour du chômage et inactivité

En 2015, selon l'enquête Emploi, 2,9 millions de personnes en moyenne sont au **chômage au sens du Bureau international du travail (BIT)** en France métropolitaine. Par ailleurs, 1,4 million de personnes ne sont pas considérées comme au chômage au sens du BIT car elles n'en vérifient pas tous les critères, mais leur situation s'en approche. Elles font partie du **halo autour du chômage** et constituent ainsi une population particulière au sein des inactifs (parfois qualifiée de réserve potentielle de main-d'œuvre). 300 000 d'entre elles recherchent activement un emploi mais ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler. Les autres souhaitent travailler mais ne recherchent pas activement un emploi : 670 000 d'entre elles sont disponibles pour travailler et 450 000 ne le sont pas. Après avoir augmenté de 84 000 en 2014, le nombre de personnes faisant partie du halo autour du chômage s'accroît de 53 000 en 2015, avant tout celles qui souhaitent travailler mais ne recherchent pas activement d'emploi (+ 25 000 pour celles disponibles pour travailler, + 31 000 pour celles non disponibles).

D'avantage de femmes que d'hommes font partie du halo autour du chômage (respectivement 790 000 et 640 000). Mais depuis 2010, le nombre d'hommes progresse plus rapidement (+ 146 000, contre + 53 000 pour les femmes). Sur la seule année 2015, le halo autour du chômage s'accroît de + 43 000 pour les hommes et de + 10 000 pour les femmes.

Plus de la moitié des personnes se situant dans le halo autour du chômage sont âgées de 25 à 49 ans, un cinquième sont plus jeunes et un quart ont 50 ans ou plus. En 2015, le halo autour du chômage augmente pour toutes les tranches d'âge. La hausse est plus marquée pour les personnes de 50 ans ou plus (+ 33 000 en 2015). Le nombre de 25-49 ans s'accroît légèrement en 2015 (+ 12 000), après avoir fortement augmenté en 2014 (+ 83 000). Chez les jeunes, il est relativement stable depuis 2010.

En 2015, 11,3 millions de personnes de 15 à 64 ans sont **inactives au sens du BIT**. La grande majorité d'entre elles ne souhaitent pas travailler (88,7% des inactifs de 15-64 ans, les autres sont dans le halo). Certaines sont encore en études ou suivent une formation (37,5%). D'autres sont déjà à la retraite (22,1%). 11,1% ne souhaitent pas travailler pour raison de santé. Enfin, 6,4% s'occupent d'enfants ou d'une personne dépendante : il s'agit essentiellement de mères au foyer.

40,1% des inactifs de 15-64 ans ont moins de 25 ans, et 38,8% ont entre 50 et 64 ans, les étudiants et les retraités étant très présents dans ces tranches d'âge. 45,9% des inactifs de 15-64 ans sont sans diplôme ou bien titulaires d'un diplôme de niveau CEP ou brevet des collèges (25,5% pour l'ensemble de la population de 15-64 ans). 14,1% ont un diplôme de niveau bac+2 ou supérieur (30,8% pour l'ensemble des 15-64 ans). ■

#### Définitions

**Chômage au sens du Bureau internationale du travail (BIT)** : voir *annexe Glossaire*.

**Halo autour du chômage** : personnes inactives au sens du BIT, mais proches du marché du travail. Il s'agit des personnes qui recherchent un emploi mais qui ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler, des personnes qui souhaitent travailler mais qui n'ont pas effectué de démarche active de recherche d'emploi dans le mois précédent, qu'elles soient disponibles ou non.

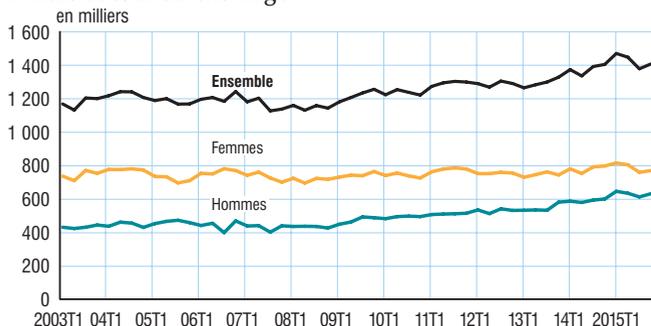
**Inactifs au sens du BIT** : personnes en âge de travailler qui ne sont ni en emploi ni au chômage au sens du BIT.

#### Pour en savoir plus

- « Une photographie du marché du travail en 2015 », *Insee Première* n° 1602, juin 2016.
- *Informations rapides* n° 130, Insee, mai 2016.
- « Marché du travail - Séries longues - Mise à jour 2015 », *Insee Résultats* n° 175 Société, février 2016.

# Halo autour du chômage et inactivité 3.3

## 1. Halo autour du chômage



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

Note : données corrigées des variations saisonnières en moyenne trimestrielle.

Source : Insee, enquête Emploi.

## 2. Halo autour du chômage selon les caractéristiques des personnes de 2010 à 2015

	en milliers					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Ensemble</b>	<b>1 229</b>	<b>1 290</b>	<b>1 287</b>	<b>1 291</b>	<b>1 375</b>	<b>1 428</b>
<b>Sexe</b>						
Hommes	491	511	532	547	594	637
Femmes	738	779	755	744	781	791
<b>Âge</b>						
15-24 ans	313	334	316	294	288	298
25-49 ans	640	670	680	684	767	779
50 ou plus	276	286	291	314	319	352
<b>Catégorie de halo</b>						
Recherchant un emploi, non disponible	176	208	228	294	308	307
Ne recherchant pas d'emploi, souhaitant travailler et disponible	657	675	646	598	650	675
Ne recherchant pas d'emploi, souhaitant travailler et non disponible	395	407	413	399	416	447

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

Source : Insee, séries longues sur le marché du travail, enquêtes Emploi.

## 3. Inactivité des 15-64 ans selon les caractéristiques des personnes en 2015

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	Effectifs (en milliers)	Répartition (en %)	Effectifs (en milliers)	Répartition (en %)	Effectifs (en milliers)	Répartition (en %)
<b>Ensemble</b>	<b>4 778</b>	<b>100,0</b>	<b>6 546</b>	<b>100,0</b>	<b>11 324</b>	<b>100,0</b>
<b>Âge</b>						
15-24 ans	2 170	45,4	2 367	36,2	<b>4 537</b>	<b>40,1</b>
25-49 ans	680	14,2	1 712	26,2	<b>2 392</b>	<b>21,1</b>
50-64 ans	1 927	40,3	2 468	37,7	<b>4 395</b>	<b>38,8</b>
<b>Diplôme</b>						
Diplôme supérieur	313	6,6	568	8,7	<b>881</b>	<b>7,8</b>
Bac +2	235	4,9	481	7,3	<b>716</b>	<b>6,3</b>
Bac ou brevet professionnel	977	20,4	1 383	21,1	<b>2 360</b>	<b>20,8</b>
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	1 011	21,2	1 120	17,1	<b>2 131</b>	<b>18,8</b>
Brevet des collèges	1 096	22,9	1 302	19,9	<b>2 398</b>	<b>21,2</b>
Aucun ou CEP	1 128	23,6	1 673	25,6	<b>2 801</b>	<b>24,7</b>
<b>Souhait de travailler</b>						
Oui	569	11,9	710	10,8	<b>1 279</b>	<b>11,3</b>
Non	4 209	88,1	5 837	89,2	<b>10 045</b>	<b>88,7</b>
<b>Raison principale du souhait de ne pas travailler</b>						
En études ou suivant une formation	2 030	42,5	2 215	33,8	4 245	37,5
S'occupant d'enfants ou d'une personne dépendante	18	0,4	707	10,8	725	6,4
Problèmes de santé	567	11,9	695	10,6	1 262	11,1
Pense qu'il n'y a pas de travail disponible	39	0,8	88	1,3	128	1,1
Déjà à la retraite	1 278	26,7	1 227	18,7	2 505	22,1
Autre raison	162	3,4	660	10,1	822	7,3

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes âgées de 15 à 64 ans.

Note : La somme des effectifs par diplôme est légèrement inférieure au nombre d'inactifs ne souhaitant pas travailler, en raison de valeurs manquantes.

Source : Insee, enquête Emploi 2015.



---

# Fiches

---

Temps et conditions de travail



## 4.1 Durée et organisation du temps de travail

En 2015, la **durée habituelle hebdomadaire** du travail des salariés à temps complet est de 39,1 heures, en légère baisse depuis 2013. La durée habituelle hebdomadaire ne préjuge pas de la durée effectivement travaillée au cours d'une année. Cette dernière tient compte de facteurs, individuels ou collectifs, qui peuvent conduire les salariés à avoir des durées de travail plus ou moins élevées d'une semaine à l'autre. En 2015, la **durée annuelle effective** du travail des salariés à temps complet est de 1 652 heures en moyenne, soit une durée supérieure à l'équivalent annuel de la durée légale (1 607 heures). Cette durée est en baisse en 2015, du fait de l'augmentation du nombre de jours de congés effectivement pris par les salariés.

Les cadres à temps complet déclarent, en moyenne, les durées les plus longues tant annuelle (1 814 heures), qu'hebdomadaire (43,2 heures) et quotidienne (8,6 heures). Les employés et les ouvriers affichent, quant à eux, des durées annuelles effectives relativement proches, supérieures à celles des professions intermédiaires.

Les femmes à temps complet travaillent en moyenne 1 577 heures par an contre 1 708 heures pour les hommes, en partie du fait de différences de métiers ou de secteurs d'activité. Par ailleurs, des écarts s'observent en fonction de la situation familiale : les femmes âgées de 25 à 49 ans vivant seules travaillent 97 heures de plus que celles vivant en couple avec des enfants, quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle. Inversement, les hommes cadres travaillent plus lorsqu'ils sont en couple avec enfant(s) que les hommes vivant seuls.

Les non-salariés déclarent des durées de travail plus élevées que celles des salariés avec,

en moyenne, une durée annuelle effective de 2 099 heures et une durée habituelle hebdomadaire de 46,4 heures.

Certains salariés, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, sont soumis à des **horaires de travail atypiques**. Travailler le samedi concerne le plus de salariés (35 %), suivi du travail le soir (23 %) et le dimanche (18 %). Les cadres déclarent plus souvent que la moyenne des salariés travailler chez eux ou le soir. Ils sont également nombreux à avoir des horaires variables d'une semaine sur l'autre, tout comme les professions intermédiaires et les employés. Ces derniers travaillent plus souvent le samedi (44 %) et le dimanche (24 %). Les ouvriers sont, quant à eux, plus concernés par le travail de nuit (13 %) et les horaires alternés (15 %). Les salariés à temps partiel sont davantage soumis à des horaires variables (22 %), alors que les salariés à temps complet connaissent des horaires tardifs (24 % le soir et 10 % la nuit) ou alternés (8 %). Les horaires atypiques concernent principalement les professions qui assurent la continuité de la vie sociale, la permanence des services de soins et la sécurité des personnes. De plus, femmes et hommes n'exerçant pas les mêmes professions, ils ne subissent pas les mêmes contraintes d'horaires. Ainsi, les hommes employés (policiers, pompiers, agents de sécurité, etc.) déclarent plus souvent travailler en fin de semaine que les femmes employées (agents de services hospitaliers, aides-soignantes, etc.).

Enfin, les non-salariés ont plus souvent des horaires atypiques que les salariés, à l'exception du travail de nuit et des horaires alternés. ■

### Définitions

**Durée habituelle hebdomadaire** : s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut donc toutes les heures habituellement effectuées, dont les heures supplémentaires régulières dites « structurelles ».

**Durée annuelle effective** : inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non, et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accidents, maternité, paternité, chômage partiel, formation, grève. Elle est calculée à partir de l'enquête Emploi.

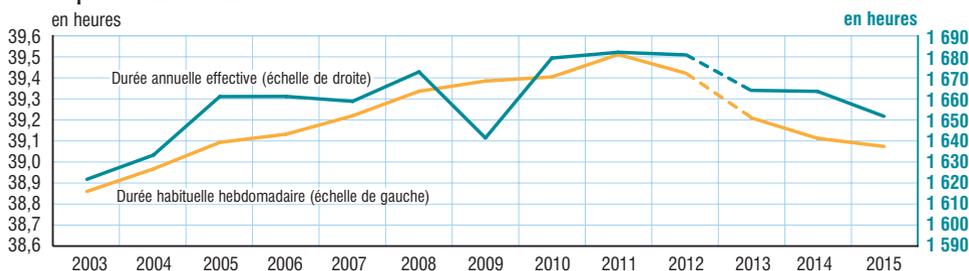
**Horaires atypiques** : concernent les personnes déclarant avoir travaillé le samedi, le dimanche, le soir (de 20h à minuit) ou la nuit (de minuit à 5h), au moins une fois au cours des quatre semaines précédant l'interrogation (avant 2013, la formulation sur les horaires atypiques ne portait pas sur une période de référence mais était posée de façon plus générale).

### Pour en savoir plus

- « Le travail du dimanche en 2014. Près d'1 salarié sur 5 concerné chaque mois », *Dares Analyses*, n° 078, octobre 2015.
- « La durée du travail des salariés à temps complet », *Dares Analyses*, n° 047, juillet 2013.

# Durée et organisation du temps de travail 4.1

## 1. Durée habituelle hebdomadaire et durée annuelle effective du travail par salarié à temps complet de 2003 à 2015



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés à temps complet, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre.

Lecture : en 2015, la durée habituelle hebdomadaire est de 39,1 heures et la durée annuelle effective de 1 652 heures.

Note : les évolutions entre 2012 et 2013 peuvent être liées à un changement dans le questionnaire de l'enquête ce qui est représenté en pointillé sur le graphique.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2015.

## 2. Composantes de la durée annuelle effective du travail en 2015

	Salariés à temps complet							Ensemble salariés temps partiel	Ensemble non-salariés
	Ensemble	Femmes	Hommes	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers		
Durée annuelle effective (en heures)	<b>1 652</b>	1 577	1 708	1 814	1 592	1 617	1 627	<b>976</b>	<b>2 099</b>
Durée habituelle hebdomadaire (en heures)	<b>39,1</b>	38,2	39,7	43,2	38,4	37,9	37,7	<b>23,3</b>	<b>46,4</b>
Durée moyenne d'une journée de travail (en heures)	<b>7,9</b>	7,8	8,0	8,6	7,8	7,8	7,6	<b>5,7</b>	<b>8,5</b>
Nombre moyen de jours travaillés dans l'année	<b>211</b>	205	215	212	205	211	215	<b>177</b>	<b>243</b>

Champ : France métropolitaine, personnes ayant un emploi, âgées de 15 ans ou plus au 31 décembre.

Lecture : en 2015, les salariés à temps complet travaillent en moyenne 39,1 heures par semaine.

Source : Insee, enquête Emploi 2015.

## 3. Durée annuelle effective du travail des salariés de 25 à 49 ans à temps complet en 2015 par catégorie socioprofessionnelle

	en heures					
	Hommes			Femmes		
	Vivant seuls	En couple avec enfant(s)	Ensemble <sup>1</sup>	Vivant seules	En couple avec enfant(s)	Ensemble <sup>1</sup>
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 835	1 902	<b>1 885</b>	1 756	1 652	<b>1 692</b>
Professions intermédiaires	1 674	1 668	<b>1 666</b>	1 605	1 457	<b>1 507</b>
Employés	1 708	1 692	<b>1 712</b>	1 599	1 557	<b>1 577</b>
Ouvriers	1 664	1 664	<b>1 663</b>	1 548	1 499	<b>1 525</b>
<b>Ensemble</b>	<b>1 712</b>	<b>1 723</b>	<b>1 721</b>	<b>1 633</b>	<b>1 536</b>	<b>1 571</b>

1. Calculée sur l'ensemble des situations familiales.

Champ : France métropolitaine, salariés à temps complet, âgés de 25 à 49 ans au 31 décembre.

Lecture : en 2015, les hommes cadres à temps complet, âgés de 25 à 49 ans, travaillent en moyenne 1 885 heures.

Source : Insee, enquête Emploi 2015.

## 4. Horaires de travail atypiques et organisation du travail en 2015

	en %						
	Le soir (20h-00h) <sup>1</sup>	La nuit (00h-5h) <sup>1</sup>	Le samedi <sup>1</sup>	Le dimanche <sup>1</sup>	Au domicile s'il n'est pas le lieu de travail <sup>1</sup>	Horaires alternés (2x8, 3x8, équipe...)	Horaires variables d'une semaine sur l'autre
<b>Selon la catégorie socioprofessionnelle</b>							
Cadres et professions intellectuelles supérieures	32	7	29	17	36	1	18
Professions intermédiaires	25	8	33	19	17	6	17
Employés	20	8	44	24	3	6	22
Ouvriers	20	13	28	12	1	15	14
<b>Selon la durée du travail</b>							
Temps complet	24	10	34	18	13	8	17
Temps partiel	18	5	36	19	9	3	22
<b>Ensemble salariés</b>	<b>23</b>	<b>9</b>	<b>35</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>18</b>
<b>Ensemble non-salariés</b>	<b>41</b>	<b>10</b>	<b>70</b>	<b>37</b>	<b>39</b>	<b>0</b>	<b>38</b>

1. Au moins une fois au cours des 4 semaines précédant l'enquête.

Champ : France métropolitaine, personnes ayant un emploi, âgées de 15 ans ou plus au 31 décembre.

Lecture : 23 % des salariés travaillent au moins une fois le soir (entre 20h et 00h) sur une période de 4 semaines au cours de l'année 2015.

Note : la formulation et la période de référence des questions sur les horaires de travail atypiques ont été modifiées à partir de 2013, ce qui ne permet pas d'effectuer des comparaisons avec les résultats des années antérieures.

Source : Insee, enquête Emploi 2015.

## 4.2 Temps partiel

En 2015, selon l'enquête Emploi, près de 4,4 millions de salariés sont à temps partiel en France métropolitaine, soit 19,3 % des salariés (hors apprentis). En repli lors de la crise économique de 2008, le taux de temps partiel a repris sa progression à un rythme mesuré depuis 2010. Dans les années 1980 et 1990, il avait beaucoup augmenté, encouragé notamment par des politiques publiques d'abattements en faveur du temps partiel. Puis, cet essor s'était interrompu en raison de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail et de la suppression des abattements.

La population à temps partiel est à plus de 80 % féminine. En 2015, parmi les salariés hors apprentis, 30,9 % des femmes et 7,4 % des hommes occupent un emploi à temps partiel. Le temps partiel masculin progresse cependant de façon continue, alors que celui des femmes n'a que faiblement fluctué depuis le début des années 2000.

Le temps partiel est plus fréquent chez les salariés les plus âgés et les moins de 25 ans (hors apprentis). Ainsi, les personnes de 50 à 64 ans occupent 30,7 % des emplois salariés à temps partiel, alors qu'elles ne représentent que 27,5 % de l'emploi salarié. De même, 10,7 % des emplois à temps partiel sont occupés par des jeunes, au-delà de leur part dans l'emploi salarié (7,4 %), ce phénomène étant accentué pour les hommes de moins de 25 ans. Les catégories socioprofessionnelles les plus représentées dans le temps partiel sont également les plus féminisées. Ainsi, les employés représentent 53,8 % des emplois salariés à temps partiel (et 31,8 % des salariés) et comptent près de 75 % de femmes.

Pour les femmes, le nombre et l'âge des enfants à charge sont des facteurs déterminants du travail à temps partiel, alors que ces facteurs n'ont que peu d'influence sur le travail à temps partiel masculin. La propension au temps partiel des femmes augmente en effet avec le nombre

d'enfants à charge. Ainsi, 47,0 % des femmes salariées ayant au moins trois enfants à charge travaillent à temps partiel, cette proportion atteignant 51,3 % pour celles dont le plus jeune enfant a moins de 3 ans.

Neuf salariés à temps partiel sur dix travaillent dans le tertiaire, où le temps partiel concerne 22,5 % des emplois salariés, contre 6,3 % dans l'industrie et 5,1 % dans la construction. Les activités de services les plus utilisatrices de ce type d'emploi sont les activités de nettoyage, l'hébergement et la restauration, l'éducation, la santé et l'action sociale. Le temps partiel est le plus féminisé dans ces secteurs d'activité, en particulier dans le secteur public.

En 2015, la **durée habituelle hebdomadaire** du travail est de 23,3 heures pour les salariés à temps partiel, soit 40 % de moins que les salariés à temps complet. Cette durée est globalement plus longue pour les femmes, avec 23,6 heures, contre 21,7 heures pour les hommes. Les salariés les plus jeunes et les plus âgés sont surreprésentés parmi les temps partiels de moins de 15 heures. Lorsqu'ils sont à temps partiel, les cadres sont plus souvent concernés par des horaires de 30 heures ou plus, alors que, parmi les ouvriers, près des deux tiers déclarent travailler habituellement moins de 24 heures par semaine.

Travailler à temps partiel peut relever d'une contrainte liée à l'emploi occupé : un peu plus de quatre salariés à temps partiel sur dix le sont parce qu'ils n'ont pas la possibilité de travailler davantage avec leur emploi actuel (41,7 % pour les femmes et 50,0 % pour les hommes). Cette contrainte concerne beaucoup moins les seniors (40,9 %) que les jeunes de moins de 25 ans (58,2 %). Les autres raisons du temps partiel invoquées diffèrent selon le sexe. Les femmes invoquent davantage des raisons d'ordre familial (26 %) que les hommes (6 %), tandis que ces derniers invoquent plus souvent le suivi d'une formation (10,2 % contre 4,3 % pour les femmes). ■

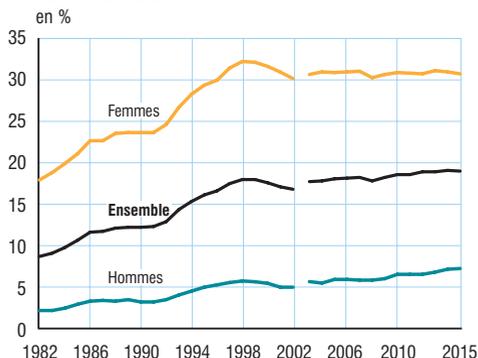
### Définitions

**Durée habituelle hebdomadaire** : s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut donc toutes les heures habituellement effectuées, dont les heures supplémentaires régulières dites « structurelles ».

### Pour en savoir plus

- « Le travail à temps partiel », *Synthèse.Stat'*, n° 04, juin 2013.
- « Le temps partiel en 2011 : des profils et des conditions d'emploi très contrastés selon que le temps partiel est « choisi » ou « subi » », *Dares Analyses*, n° 005, janvier 2013.

## 1. Part du temps partiel dans l'emploi salarié de 1982 à 2015



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

Note : rupture de série en 2003, avec le passage de l'enquête Emploi annuelle à l'enquête Emploi en continu.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

## 2. Temps partiel selon le nombre et l'âge du plus jeune enfant en 2015

	Proportion de temps partiel	
	Hommes	Femmes
<b>Sans enfant</b>	<b>9,0</b>	<b>26,3</b>
<b>Pas d'enfant de moins de 18 ans</b>	<b>9,7</b>	<b>31,1</b>
<b>Un enfant à charge</b>	<b>5,7</b>	<b>29,1</b>
De moins de 3 ans	5,3	24,1
De 3 à 5 ans	4,1	25,1
De 6 à 17 ans	6,2	31,6
<b>Deux enfants à charge</b>	<b>4,8</b>	<b>36,9</b>
Le plus jeune a moins de 3 ans	5,8	50,7
Le plus jeune a de 3 à 5 ans	4,6	35,9
Le plus jeune a de 6 à 17 ans	4,4	32,7
<b>Trois enfants ou plus à charge</b>	<b>6,5</b>	<b>47,0</b>
Le plus jeune a moins de 3 ans	8,3	51,3
Le plus jeune a de 3 à 5 ans	6,3	49,6
Le plus jeune a de 6 à 17 ans	5,0	43,1

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage.

Lecture : parmi les ménages ayant un enfant à charge de moins de 18 ans, 29,1 % des femmes et 5,7 % des hommes sont à temps partiel. Si l'enfant à charge est âgé de 6 à 17 ans, cette proportion est de 31,6 % pour les femmes et de 6,2 % pour les hommes.

Note : le nombre et l'âge des enfants à charge d'un ménage sont définis en comptabilisant dans le ménage les individus de moins de dix-huit ans à la fin de la semaine de référence, n'étant pas en couple et n'ayant pas d'enfant.

Source : Insee, enquête Emploi.

## 3. Population des salariés à temps partiel en 2015

	Ensemble des temps partiels	Durée hebdomadaire habituelle				Part dans l'emploi salarié
		Moins de 15 heures	De 15 à 23 heures	De 24 à 29 heures	30 heures ou plus	
<b>Fréquence du temps partiel</b>						
...dans la population active salariée	<b>19,3<sup>1</sup></b>	2,8	5,7	4,8	5,6	///
...dans l'emploi salarié féminin	<b>30,9<sup>1</sup></b>	4,4	8,6	7,9	9,6	///
...dans l'emploi salarié masculin	<b>7,4<sup>1</sup></b>	1,2	2,7	1,6	1,5	///
<b>Répartition des emplois à temps partiel</b>						
Femmes	<b>80,9</b>	14,5	28,2	26,0	31,3	50,4
Moins de 25 ans	<b>10,7</b>	24,1	34,5	26,8	14,6	7,4
50-64 ans	<b>30,7</b>	18,7	33,0	22,6	25,8	27,5
Cadres	<b>9,4</b>	16,5	23,0	18,0	42,6	18,1
Professions intermédiaires	<b>22,4</b>	11,4	26,9	25,7	36,1	27,2
Employés	<b>53,8</b>	15,4	29,9	27,1	27,6	31,8
Ouvriers	<b>14,5</b>	18,0	41,1	23,1	17,8	22,8
<b>Ensemble des temps partiels</b>	<b>100,0</b>	<b>15,0</b>	<b>30,1</b>	<b>25,3</b>	<b>29,6</b>	<b>19,3</b>

1. Cette fréquence comprend également les salariés à temps partiel pour lesquels la durée hebdomadaire habituelle n'est pas renseignée. Elle est donc légèrement supérieure à la somme des fréquences décomposées selon la durée hebdomadaire habituelle.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage.

Lecture : les femmes représentent 80,9 % des salariés à temps partiel ; 30,9 % des salariées sont à temps partiel ; 4,4 % des salariées travaillent à temps partiel moins de 15 heures par semaine.

Source : Insee, enquête Emploi.

## 4. Raisons principales du temps partiel déclarées par les salariés en 2015

	Ensemble des salariés à temps partiel	Femmes	Hommes	Moins de 25 ans	
				50-64 ans	
<b>N'a pas la possibilité de travailler davantage avec son emploi actuel</b>	<b>43,3</b>	<b>41,7</b>	<b>50,0</b>	<b>58,2</b>	<b>40,9</b>
<b>Pour d'autres raisons</b>	<b>56,7</b>	<b>58,3</b>	<b>50,0</b>	<b>41,8</b>	<b>59,1</b>
Pour exercer une autre activité professionnelle	<b>3,6</b>	3,3	5,1	1,0	4,9
Pour suivre des études ou une formation	<b>5,4</b>	4,3	10,2	35,8	0,2
Pour compléter d'autres revenus	<b>3,1</b>	2,3	6,4	0,1	5,8
Pour des raisons personnelles ou familiales	<b>44,7</b>	48,4	28,4	4,9	48,3
dont : pour s'occuper des enfants ou d'une personne dépendante	<b>22,4</b>	26,0	6,0	0,8	7,1
pour raison de santé	<b>7,1</b>	6,5	9,4	0,7	12,8
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié à temps partiel, hors contrats d'apprentissage.

Lecture : 44,7 % des salariés à temps partiel déclarent l'être principalement pour des raisons personnelles ou familiales.

Source : Insee, enquête Emploi.

## 4.3 Pluriactivité

Fin 2013, en France métropolitaine, selon les **Estimations d'emploi**, près de 2,3 millions d'actifs, soit 8,5 %, exercent simultanément plusieurs emplois. Plus de 80 % de ces **pluriactifs** cumulent plusieurs emplois salariés chez des employeurs différents. Les autres sont à la fois **salariés** et **non-salariés**. Cette forme de pluriactivité est plus répandue chez les non-salariés à titre principal (4,9 %) que chez les salariés à titre principal (1,2 %).

Depuis 2010, la proportion de salariés à titre principal exerçant également une activité **secondaire** non salariée continue de s'accroître, alors que celle des non-salariés à titre **principal** exerçant parallèlement une activité salariée cesse d'augmenter. Ces évolutions peuvent en partie s'expliquer par la création du statut d'**auto-entrepreneur** et l'essor de ces emplois depuis 2009 : ce statut a en effet favorisé l'exercice d'une activité indépendante en complément d'un emploi salarié ; il a également conduit à un développement des emplois de non-salarié à titre exclusif (deux tiers des auto-entrepreneurs actifs dans l'année exercent cette seule activité).

La proportion des non-salariés exerçant en parallèle une activité salariée varie selon le secteur d'activité. Elle est ainsi de 11,4 % dans le **tertiaire non marchand**, contre 2,3 % dans la construction. En revanche, la proportion des

salariés exerçant une activité non salariée est plus homogène quel que soit le secteur d'activité de l'emploi principal (1,0 % dans l'industrie ou la construction, à peine plus dans le tertiaire).

La pluriactivité exclusivement salariée concerne 1,8 million de personnes fin 2013, soit 7,7 % de l'ensemble des salariés. Elle baisse légèrement sur les trois dernières années (- 0,7 point), dans tous les secteurs, à l'exception de l'agriculture et des services rendus aux **particuliers-employeurs**.

C'est dans le secteur tertiaire que la part de pluriactifs salariés est la plus importante. Fin 2013, 7,6 % des salariés du **tertiaire marchand** et 11,3 % du tertiaire non marchand exercent plusieurs emplois salariés. Plus de la moitié des salariés des particuliers-employeurs et près d'un salarié sur quatre de l'action sociale occupent plusieurs emplois. Dans ces activités, le recours au temps partiel est fréquent et va parfois de pair avec le fait d'avoir plusieurs employeurs. Le plus souvent, ces salariés ont une activité secondaire dans le même secteur. Les salariés de l'industrie ou de la construction ne sont que 2,2 % à cumuler plusieurs emplois, ceux de l'agriculture 5,2 %. Dans ces domaines, les pluriactifs salariés optent en majorité pour un poste complémentaire dans une autre activité que celle de leur emploi principal. ■

### Définitions

**Pluriactivité** : les pluriactifs sont des personnes qui exercent plusieurs emplois à une même date, ici la dernière semaine de décembre, soit parce que, exclusivement salariés, ils ont plusieurs employeurs, soit parce qu'ils sont à la fois non salariés et salariés.

**Emploi principal, emploi secondaire** : l'emploi principal d'un pluriactif est celui qui lui procure la plus forte rémunération, les autres emplois étant secondaires.

**Services aux particuliers** : regroupent les activités hébergement et restauration (IZ), arts, spectacles et activités récréatives (RZ) et autres activités de services (SZ).

**Services aux entreprises** : comprennent les activités spécialisées scientifiques et techniques (M) et les activités de services administratifs et de soutien (N).

**Particulier-employeur** : ensemble des activités des ménages en tant qu'employeur (TZ).

**Services mixtes** : regroupent les activités d'information et de communication (JZ), les activités financières et d'assurance (KZ) et les activités immobilières (LZ).

**Estimations d'emploi, salarié et non-salarié, auto-entrepreneur, tertiaire marchand et non marchand** : voir annexe *Glossaire*.

### Pour en savoir plus

- « Auto-entrepreneurs immatriculés en 2010 : trois ans après, 30 % sont encore actifs », *Insee Première* n° 1595, mai 2016.
- Emploi et revenus des indépendants*, coll. « Insee Références », édition 2015.

## 1. Pluriactivité des non-salariés et salariés selon le secteur de l'emploi principal fin 2013

	Ensemble des pluriactifs		Non-salariés		Salariés		
	Effectifs	Proportion	Emploi	Exerçant une activité salariée	Emploi	Exerçant une activité non salariée	Exerçant une autre activité salariée
	(en milliers)	(en %)	(en milliers)	(en %)	(en milliers)	(en %)	(en %)
Agriculture	40	6,0	424	5,5	234	1,7	5,2
Industrie	106	3,2	144	2,5	3 193	1,0	2,2
Construction	52	3,0	332	2,3	1 387	1,0	2,2
Tertiaire marchand	1 044	8,2	1 410	3,6	11 273	1,2	7,6
Tertiaire non marchand	1 014	12,4	471	11,4	7 743	1,1	11,3
<b>Ensemble des secteurs</b>	<b>2 255</b>	<b>8,5</b>	<b>2 782</b>	<b>4,9</b>	<b>23 830</b>	<b>1,2</b>	<b>7,7</b>

Champ : France métropolitaine, emploi hors secteur extra-territorial.

Lecture : au 31 décembre 2013, le secteur agricole emploie 424 000 non-salariés et 234 000 salariés. 5,5 % des non-salariés occupent également un poste salarié secondaire ; 1,7 % des salariés exercent une activité non salariée secondaire et 5,2 % des salariés exercent une autre activité salariée. Au total, la proportion de pluriactifs dans l'agriculture est de 6 %.

Note : les personnes pluriactives sont classées selon leur statut principal, salarié ou non-salarié.

Source : Insee, estimations d'emploi 2013.

## 2. Part des salariés pluriactifs selon le secteur de l'emploi principal fin 2013

	Emploi salarié (en milliers)	Salariés pluriactifs (en %)		
		Ensemble	Dans le même secteur	Dans un autre secteur
<b>Agriculture</b>	<b>234</b>	<b>5,2</b>	<b>2,1</b>	<b>3,1</b>
<b>Industrie</b>	<b>3 193</b>	<b>2,2</b>	<b>0,4</b>	<b>1,8</b>
<b>Construction</b>	<b>1 387</b>	<b>2,2</b>	<b>0,6</b>	<b>1,6</b>
<b>Tertiaire marchand<sup>1</sup></b>	<b>11 273</b>	<b>7,6</b>	<b>6,1</b>	<b>1,4</b>
Commerce	3 019	3,8	1,1	2,7
Services aux entreprises	2 927	9,0	4,7	4,2
Services aux particuliers	1 761	8,1	2,9	5,2
Particuliers-employeurs	448	55,8	45,2	10,7
Services mixtes	1 775	3,2	1,0	2,2
Transports et entreposage	1 342	2,5	0,5	2,0
<b>Tertiaire non marchand</b>	<b>7 743</b>	<b>11,3</b>	<b>7,9</b>	<b>3,3</b>
Enseignement	1 578	9,9	4,6	5,3
Action sociale	1 845	23,3	15,3	8,0
Autre tertiaire non marchand	4 320	6,2	2,3	3,9
<b>Ensemble emploi salarié</b>	<b>23 830</b>	<b>7,7</b>	<b>///</b>	<b>///</b>

1. Hors secteur extra-territorial.

Champ : France métropolitaine, emploi salarié, personnes dont le poste principal est un poste salarié.

Lecture : au 31 décembre 2013, 5,2 % des salariés de l'agriculture sont pluriactifs, 2,1 % sont salariés dans le même secteur et 3,1 % sont salariés dans un autre secteur.

Source : Insee, estimations d'emploi 2013.

## 3. Répartition des salariés pluriactifs d'un secteur donné selon le secteur de l'activité secondaire fin 2013

Activité secondaire	Activité principale						
	Ensemble	Tertiaire marchand			Tertiaire non marchand		
		Services aux particuliers	Particuliers-employeurs	Services aux entreprises	Ensemble	Enseignement	Action sociale
<b>Tertiaire marchand</b>	<b>81,1</b>	<b>72,5</b>	<b>88,2</b>	<b>81,6</b>	<b>28,3</b>	<b>27,7</b>	<b>26,3</b>
dont : services aux particuliers	10,8	35,9	1,6	6,5	6,3	11,6	2,5
particuliers-employeurs	31,2	13,0	80,9	12,5	14,1	7,7	18,8
services aux entreprises	25,5	15,7	3,5	52,9	5,0	4,9	3,4
<b>Tertiaire non marchand</b>	<b>14,8</b>	<b>24,8</b>	<b>11,0</b>	<b>12,5</b>	<b>70,4</b>	<b>71,1</b>	<b>73,0</b>
dont : enseignement	4,4	8,9	0,6	4,3	15,3	46,5	2,4
action sociale	5,5	6,6	8,3	4,0	38,2	6,7	65,7
<b>Autres secteurs</b>	<b>4,1</b>	<b>2,6</b>	<b>0,8</b>	<b>5,8</b>	<b>1,3</b>	<b>1,2</b>	<b>0,7</b>
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Champ : France métropolitaine, emploi hors secteur extra-territorial, secteurs où le taux de pluriactivité est supérieur à la moyenne.

Lecture : au 31 décembre 2013, parmi les salariés pluriactifs du secteur des services aux particuliers, 35,9 % occupent un emploi secondaire dans le même secteur et 15,7 % dans les services aux entreprises.

Source : Insee, estimations d'emploi 2013.

## 4.4 Conditions de travail

En 2013, plus de 60 % des ouvriers déclarent subir au moins trois contraintes physiques dans leur travail, contre 11 % des employés administratifs et 8 % des cadres. Les salariés de la **fonction publique hospitalière** (FPH) sont plus exposés (53 %), que ceux de la **fonction publique de l'État** (FPE) (20 %) et du secteur privé (35 %).

Les ouvriers qualifiés et les agents de la FPH cumulent de fortes contraintes de rythme de travail et un manque d'autonomie. En 2013, 54 % des ouvriers qualifiés déclarent être soumis à plus de trois contraintes de rythme (contre 35 % de l'ensemble des salariés), 46 % des ouvriers non qualifiés disent qu'ils ne peuvent pas régler eux-mêmes les incidents (contre 30 % de l'ensemble des salariés). Les cadres sont soumis à une pression temporelle plus forte pour effectuer leur travail : 74 % d'entre eux déclarent devoir souvent s'interrompre pour effectuer une tâche non prévue (contre 64 % pour l'ensemble des salariés), mais ils disposent de plus d'autonomie, car 84 % d'entre eux peuvent régler eux-mêmes les incidents. Chez les cadres, hommes et femmes déclarent des niveaux d'autonomie assez proches, alors que les écarts entre sexes sont plus marqués, au détriment des femmes, pour les ouvriers et les employés de commerce. Les contraintes de rythme de travail et de pression temporelle diffèrent davantage entre les salariés des divers versants de la **fonction publique** qu'entre les salariés du privé et du public. Quatre salariés de la fonction publique hospitalière sur cinq doivent souvent interrompre leur travail, contre deux sur trois dans le secteur privé ainsi que dans la fonction publique de l'État et la **fonction publique territoriale** (FPT).

73 % des salariés du privé déclarent être « aidés par leurs supérieurs hiérarchiques pour mener à bien leurs tâches », contre environ 70 % des agents de la fonction publique. En revanche, ces derniers sont 85 % à être « aidés par leurs collègues », contre 76 % dans le privé. Le soutien entre collègues apparaît particulièrement fort pour les hommes mais aussi dans la FPH et la FPE.

### Définitions

**Fonction publique hospitalière** (FPH), **fonction publique de l'État** (FPE), **fonction publique territoriale** (FPT), **fonction publique** : voir *annexe Glossaire*.

### Pour en savoir plus

- « Conditions de travail - Reprise de l'intensification du travail chez les salariés », *Dares Analyses* n° 049, juillet 2014.
- « Les expositions aux produits chimiques cancérigènes en 2010 », *Dares Analyses* n° 054, septembre 2013.

En 2013, 20 % des salariés déclarent avoir subi au cours des douze derniers mois une agression verbale, physique ou sexuelle de la part du public ; c'est particulièrement le cas pour les employés et les professions intermédiaires, ainsi que pour les agents de la fonction publique travaillant en contact direct avec le public. En revanche, la fréquence des agressions au sein du collectif de travail ne varie guère d'une catégorie à l'autre : 13 % des salariés déclarent avoir subi une « agression verbale, physique ou sexuelle de la part des collègues ou des supérieurs au cours des douze derniers mois », à l'exception de la FPH où cette proportion s'élève à 19 %.

Concernant le sentiment de reconnaissance, 65 % des salariés estiment que leur travail est reconnu à sa juste valeur : c'est moins souvent le cas chez les employés administratifs et les ouvriers (62 %), ainsi que chez les agents de la FPE (63 %) et de la FPH (61 %), mais plus fréquent chez les cadres (73 %).

En 2013, 9 % des salariés déclarent « devoir toujours ou souvent faire des choses qu'ils désapprouvent ». Ces conflits de valeurs sont un peu plus souvent signalés par les employés de commerce et de service et les ouvriers qualifiés. La crainte de perdre son emploi dans l'année est exprimée par un quart des salariés en 2013. C'est notamment le cas dans le secteur privé (27 %) et parmi les ouvriers (32 %).

En 2010, 10 % des salariés ont été exposés à au moins un produit chimique cancérigène sur leur lieu de travail, au cours de la dernière semaine travaillée. Plus des trois quarts des salariés concernés sont des ouvriers, et plus de huit sur dix sont des hommes. Les domaines professionnels les plus concernés, ceux de la maintenance et de la construction, sont en effet à prédominance masculine. Néanmoins, les femmes sont plus exposées à certains agents cancérigènes tels les produits utilisés dans les traitements par chimiothérapie. ■

## 1. Conditions de travail des salariés par catégorie socioprofessionnelle, sexe et employeur en 2013

en %

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Hommes	Femmes	Privé	FPE	FPT	FPH	Ensemble
<b>Contraintes et risques physiques</b>													
Avoir au moins trois contraintes physiques <sup>1</sup>	8	25	11	46	63	64	40	28	35	20	35	53	<b>34</b>
<b>Intensité du travail et pression temporelle</b>													
Avoir au moins trois contraintes de rythme <sup>2</sup>	26	35	32	28	54	45	41	29	37	25	25	40	<b>35</b>
Devoir se dépêcher	51	47	44	46	44	40	43	49	46	46	38	63	<b>46</b>
S'interrompre pour effectuer une tâche non prévue	74	72	72	58	52	44	63	65	64	62	63	78	<b>64</b>
<b>Autonomie, marges de manœuvre</b>													
Avoir un travail répétitif	11	27	44	58	61	72	38	45	44	24	40	47	<b>41</b>
Ne pas pouvoir régler soi-même les incidents	16	24	34	37	36	46	27	33	30	24	31	39	<b>30</b>
<b>Coopération, soutien - Être aidé pour mener les tâches à bien par :</b>													
les supérieurs hiérarchiques	75	74	77	67	72	69	73	71	73	70	73	70	<b>72</b>
les collègues	86	83	77	67	77	72	82	74	76	85	79	86	<b>78</b>
<b>Conflits, harcèlement</b>													
Victime d'une agression <sup>3</sup> de la part :													
- du public	15	25	25	26	12	8	18	22	16	33	23	46	<b>20</b>
- de collègues ou supérieurs hiérarchiques	13	14	13	12	13	12	12	14	12	13	15	19	<b>13</b>
<b>Reconnaissance</b>													
Au vu des efforts, recevoir l'estime et le respect que mérite le travail	73	65	62	66	61	62	66	65	66	63	68	61	<b>65</b>
<b>Conflits de valeur</b>													
Devoir faire des choses que je désapprouve (toujours, souvent)	7	9	9	11	11	9	10	9	9	9	9	10	<b>9</b>
<b>Insécurité économique</b>													
Crainte de perdre son emploi	19	22	23	24	31	32	25	24	27	15	15	17	<b>24</b>

1. Parmi les cinq contraintes : rester longtemps debout, rester longtemps dans une posture pénible, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, devoir porter ou déplacer des charges lourdes, subir des secousses ou des vibrations.

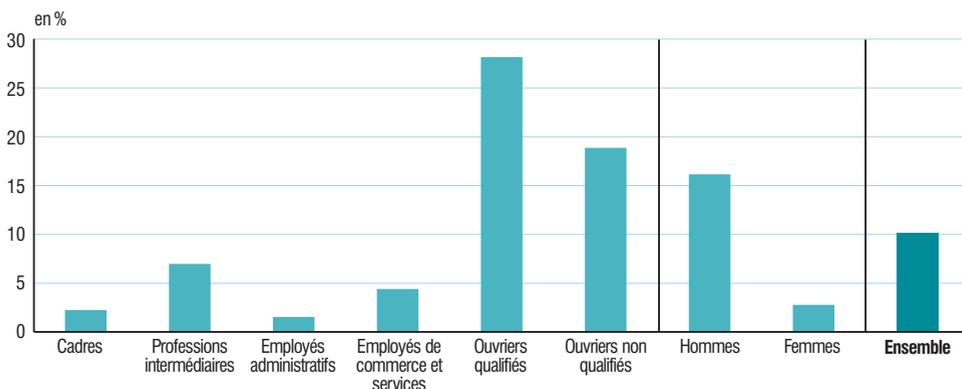
2. Parmi les sept contraintes de rythme suivantes : rythme de travail imposé par le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, cadence automatique d'une machine, autres contraintes techniques, dépendance immédiate vis-à-vis des collègues, normes de production à satisfaire en une journée, demande extérieure, contraintes ou surveillances permanentes exercées par la hiérarchie.

3. Au cours des 12 derniers mois, agression verbale, physique ou sexuelle.

Champ : France, ensemble des salariés.

Sources : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

## 2. Exposition à au moins une substance cancérigène selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe en 2010



Champ : France métropolitaine et La Réunion, ensemble des salariés.

Source : Dares, enquête Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer) 2010.

## 4.5 Travail, santé et handicap

Deux approches sont mobilisées pour examiner les liens entre travail, santé et handicap, celle des risques liés au travail (accidents du travail, maladies professionnelles reconnues ou limitations perçues par les salariés) d'une part, le versant de l'insertion professionnelle des personnes handicapées ou en situation de handicap d'autre part.

En 2012, les salariés affiliés au régime général de la Sécurité sociale ont vécu en moyenne 21,7 accidents du travail (avec arrêt) pour un million d'heures de travail ; 567 accidents du travail ont été mortels cette année-là. Le nombre de décès est en forte baisse depuis 2005 (-24 %) du fait des progrès de la prévention. Les ouvriers sont beaucoup plus touchés que les autres catégories socioprofessionnelles par les accidents du travail. À durée d'exposition similaire, les jeunes sont plus touchés que leurs aînés et les hommes plus que les femmes. Par ailleurs, parmi les 53 300 victimes de maladies professionnelles reconnues en 2012, près de 11 600 sont atteintes d'une incapacité permanente reconnue d'au moins 10 % et perçoivent à ce titre une rente d'incapacité. Ces victimes sont plus souvent des hommes (64 % des victimes). Leur incapacité est reconnue après 50 ans dans la plupart des cas (73 % des victimes).

En 2013, en matière de prévention des risques professionnels, plus de 40 % des ouvriers déclarent avoir reçu une information ou une formation au cours des 12 derniers mois. Ils sont en particulier les plus exposés à des risques physiques et chimiques. En revanche, les employés sont relativement moins bien informés que les cadres, bien que davantage exposés. 76 % des salariés ont passé une visite médicale avec un médecin du travail ou de prévention au cours des deux dernières années, mais 6 % déclarent n'en avoir jamais rencontré. Ces derniers sont particulièrement nombreux dans la fonction publique d'État (17 %).

En 2013, les employés du commerce (17 %), les ouvriers non qualifiés (19 %) et qualifiés (17 %) déclarent, plus souvent que l'ensemble des salariés (14 %), être limités dans leurs activités ordinaires par un problème de santé. De même, les agents des fonctions publiques territoriale (FPT) et hospitalière (FPH) déclarent plus souvent des

limitations (17 %) que les salariés du privé ou de la fonction publique d'État (FPE). Les employés administratifs (33 %) et surtout les ouvriers non qualifiés (38 %) sont les plus nombreux à déclarer souffrir d'un déficit de **bien-être psychologique** (score inférieur à 13 selon le questionnaire de l'OMS), contre 28 % des cadres.

Parmi les 25,5 millions de personnes de 15 à 64 ans en emploi en 2014, 3,4 % (soit près de 871 000 personnes) disposent d'une reconnaissance administrative de leur handicap leur permettant pour la plupart de bénéficier de la loi sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. En tenant compte des personnes qui ont un problème de santé durable accompagné de difficultés depuis au moins six mois dans les activités quotidiennes, la part des personnes dites « en situation de handicap » dans la population en emploi est estimée à 10 %, soit 2 584 000 personnes.

Les personnes disposant d'une reconnaissance administrative de leur handicap sont peu présentes sur le marché du travail : entre 15 et 64 ans, seules 44 % sont considérées comme **actives au sens du BIT** (en emploi ou au chômage), contre 72 % pour l'ensemble de la population en 2014. Cette faible insertion sur le marché du travail s'observe à tous les âges, et en particulier chez les plus de 50 ans. Le constat est le même pour l'ensemble plus large des personnes en situation de handicap, qui ont toutefois un taux d'activité plus élevé (54 %). Parmi les personnes actives dont le handicap est reconnu administrativement, 19 % sont au chômage, soit près du double que pour l'ensemble de la population active.

La population handicapée en emploi est plus âgée et plus masculine que la moyenne. Les individus reconnus handicapés sont plus souvent des ouvriers (32 % d'entre eux, contre 21 % pour l'ensemble). Cela s'explique à la fois par un niveau de qualification moins élevé que la moyenne parmi les personnes handicapées, et par le fait que certains sont reconnus handicapés à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, risques auxquels sont davantage exposés les ouvriers. Les personnes handicapées travaillent plus fréquemment à temps partiel, notamment en cas de reconnaissance administrative. ■

### Définitions

**Score de bien-être, population active au sens du BIT** : voir annexe *Glossaire*.

## 1. Taux de fréquence des accidents du travail et nombre de maladies professionnelles en 2012

	Accidents du travail reconnus (nombre par millions d'heures de travail)			Maladies professionnelles reconnues (nombre)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>						
Cadres et chefs d'entreprise	2,3	2,9	<b>2,5</b>	387	627	<b>1 014</b>
Professions intermédiaires	11,4	12,6	<b>11,9</b>	459	818	<b>1 277</b>
Employés	22,2	16,2	<b>18,0</b>	1 531	10 504	<b>12 035</b>
Ouvriers	42,6	44,4	<b>42,9</b>	24 704	13 476	<b>38 180</b>
<b>Âge</b>						
15 à 19 ans	55,1	28,3	<b>46,2</b>	36	65	<b>101</b>
20 à 29 ans	34,6	20,1	<b>28,3</b>	1 009	1 006	<b>2 015</b>
30 à 39 ans	25,6	15,5	<b>21,5</b>	3 533	3 424	<b>6 957</b>
40 à 49 ans	22,4	16,3	<b>19,9</b>	7 373	8 942	<b>16 315</b>
50 à 59 ans	18,9	16,5	<b>17,9</b>	10 954	11 565	<b>22 519</b>
60 ans ou plus	9,2	11,4	<b>10,0</b>	4 635	774	<b>5 409</b>
<b>Ensemble</b>	<b>25,0</b>	<b>17,0</b>	<b>21,7</b>	<b>27 540</b>	<b>25 776</b>	<b>53 316</b>

Champs : France, salariés du régime général présents dans les déclarations annuelles des données sociales (DADS).  
Sources : Cnam-TS (accidents du travail) ; Insee, DADS (heures salariées) ; calculs Dares.

## 2. État de santé déclaré et prévention au travail en 2013

	en %												
	Cadres	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Hommes	Femmes	Privé	FPE	FPT	FPH	Ensemble
<b>Prévention des risques professionnels</b>													
Avoir reçu une information <sup>1</sup>	37	36	27	29	43	40	42	28	36	28	32	39	<b>35</b>
<b>Dernière visite médicale</b>													
2 ans ou moins	71	75	79	70	87	83	82	70	80	46	78	78	<b>76</b>
3 ans ou plus	22	18	18	20	10	12	14	21	14	37	19	20	<b>17</b>
Jamais	7	7	3	10	3	5	4	9	6	17	3	2	<b>6</b>
<b>État de santé</b>													
Limite dans les activités ordinaires à cause d'un problème de santé	8	11	13	17	17	19	12	15	13	13	17	17	<b>14</b>
Score de bien-être inférieur à 13	28	29	33	30	29	38	28	33	31	31	27	30	<b>30</b>
<b>Penser que l'influence du travail sur la santé est</b>													
Négative	27	28	19	27	40	36	31	27	29	29	24	34	<b>29</b>
Neutre	44	45	51	46	37	36	43	45	44	42	46	36	<b>44</b>
Positive	23	21	24	18	15	14	19	21	19	22	23	23	<b>20</b>

1. Information sur les risques de santé causés par le travail, au cours des 12 derniers mois.

Champ : France, ensemble des salariés.

Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquêtes Conditions de travail 2013.

## 3. Caractéristiques de la population handicapée en emploi en 2014

	en %		
	Reconnaissance administrative <sup>1</sup>	Population en situation de handicap <sup>2</sup>	Population totale en emploi
<b>Effectifs (en milliers)</b>	<b>871</b>	<b>2 584</b>	<b>25 460</b>
Hommes	55	49	<b>52</b>
Femmes	45	51	<b>48</b>
<b>Âge</b>			
15-24 ans	3	3	<b>7</b>
25-39 ans	21	23	<b>35</b>
40-49 ans	32	29	<b>28</b>
50-64 ans	45	45	<b>29</b>
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>			
Agriculteurs exploitants, artisans, commerçants et chefs d'entreprise	5	8	<b>8</b>
Cadres	8	10	<b>17</b>
Professions intermédiaires	20	22	<b>26</b>
Employés	34	33	<b>28</b>
Ouvriers	32	27	<b>21</b>
<b>Temps de travail</b>			
Temps complet	67	73	<b>82</b>
Temps partiel	33	27	<b>18</b>

1. Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ».

2. Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie » ou déclarant à la fois « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limité(e), depuis au moins six mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ».

Champ : France métropolitaine, population en emploi, âgée de 15 à 64 ans, vivant en ménage ordinaire (collectivités exclues).

Source : Insee, enquête Emploi 2014.

## 4. Taux d'activité, de chômage et d'emploi des personnes handicapées en 2014

	en %		
	Reconnaissance administrative <sup>1</sup>	Population en situation de handicap <sup>2</sup>	Ensemble de la population
Taux d'activité	44	54	<b>72</b>
Taux d'emploi	36	46	<b>65</b>
Taux de chômage	19	14	<b>10</b>
<b>Effectifs (en milliers)</b>	<b>2 441</b>	<b>5 613</b>	<b>39 397</b>

1. Voir note 1, figure 3.

2. Voir note 2, figure 3.

Champ : France métropolitaine, population âgée de 15 à 64 ans, vivant en ménage ordinaire (collectivités exclues).

Source : Insee, enquête Emploi 2014.

## 4.6 Négociations et grèves dans les entreprises

En 2013, 16,0 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ont engagé des négociations collectives. Cette proportion, quasi stable par rapport à 2012 (- 0,2 point), atteint 87,7 % dans les entreprises dotées de délégués syndicaux. Leur présence dans l'entreprise exige en principe l'ouverture de négociations sur certains sujets dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO).

En 2013, 81,7 % des entreprises qui ont ouvert des négociations ont signé au moins un accord, proportion en hausse par rapport à 2012 (+ 0,9 point). 54 600 accords d'entreprises ont été signés (dont 81 % par des délégués syndicaux).

Les négociations sur l'emploi se sont intensifiées, notamment dans le cadre du contrat de génération, dispositif sur l'emploi des salariés jeunes et âgés qui comporte un volet « négociation » pour les entreprises de 50 salariés ou plus. En 2013, le nombre d'accords signés abordant le thème de l'emploi a quasi doublé par rapport à 2012. Parallèlement, les négociations sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes et sur la pénibilité du travail ont significativement diminué, si bien que le nombre d'accords signés sur chacun de ces thèmes a baissé d'un tiers. Sur ces deux derniers thèmes, les nombreuses entreprises qui avaient signé des accords en 2011 et 2012, généralement pour une durée de trois ans, n'étaient pas tenues d'en négocier de nouveaux avant leur échéance.

En 2013, 1,2 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole déclarent avoir connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail, soit une proportion stable par rapport à l'année précédente. Les entreprises ayant connu au moins une grève emploient 24 % de l'ensemble des salariés du champ et 88 % ont au moins un délégué syndical. En revanche, les grèves sont plus intenses

en moyenne que l'année précédente : les arrêts collectifs de travail sont plus longs et/ou concernent plus de salariés. Le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour 1 000 salariés est ainsi passé de 60 en 2012 à 79 en 2013.

Près de la moitié (47 %) des entreprises concernées par des grèves l'ont été au moins en partie dans le cadre de conflits nationaux et interprofessionnels. Néanmoins, les motifs internes sont les plus souvent signalés (65 % des entreprises concernées par des grèves). 45 % des entreprises ayant connu au moins une grève déclarent avoir connu des arrêts collectifs de travail portant sur les rémunérations. En 2013, dans un contexte économique difficile, l'emploi est un motif qui progresse dans tous les secteurs d'activité : ce thème est cité par plus d'un tiers des entreprises ayant connu une grève.

En 2013, 10 % des entreprises ayant un délégué syndical déclarent avoir connu à la fois au moins une grève et une négociation collective au cours de l'année. Représentation du personnel, négociation collective et grèves sont étroitement imbriquées et marquées par l'histoire des relations professionnelles et le contexte socio-économique propres à chaque secteur d'activité. Les syndicats, par les ressources qu'ils sont susceptibles d'apporter aux salariés (représentation auprès de la direction, défense des droits des salariés, conseils, etc.), conditionnent la capacité à organiser une action collective et stimulent par ailleurs le dialogue social. Ces deux facettes des relations professionnelles peuvent également constituer les étapes d'un même processus : la grève peut être mobilisée par les salariés pour peser sur l'ouverture, le déroulement ou l'issue de négociations collectives ; inversement, une négociation collective peut présenter un moyen de mettre fin à un conflit collectif. ■

### Pour en savoir plus

- « Des négociations collectives plus orientées vers l'emploi en 2013 », *Dares Analyses*, n° 094, décembre 2015.
- « Les grèves en 2013 : la part d'entreprises concernées reste stable, les grèves sont légèrement plus intenses », *Dares Analyses*, n° 093, décembre 2015.
- *La négociation collective en 2014*, coll. « Bilans et rapports », La Documentation française, juillet 2015.
- *La négociation collective en 2013*, coll. « Bilans et rapports », La Documentation française, juin 2014.

# Négociations et grèves dans les entreprises 4.6

## 1. Négociation collective, signature d'accords et grèves dans les entreprises en 2013 en %

	Négociations engagées <sup>1</sup>			Grèves : entreprise ayant connu au moins un arrêt collectif de travail
	Entreprises ayant négocié au moins une fois	Salariés concernés par ces négociations	Entreprises ayant signé un accord parmi celles ayant négocié en 2013	
<b>Taille des entreprises</b>				
10 à 49 salariés	7,9	10,4	77,2	0,2
50 à 99 salariés	39,7	41,0	82,3	2,8
100 à 199 salariés	63,2	65,0	80,0	4,3
200 à 499 salariés	78,6	80,0	87,6	11,4
500 salariés ou plus	94,4	97,6	91,7	29,3
<b>Secteur d'activité</b>				
Industrie	24,4	73,5	83,9	2,9
Construction	9,1	38,9	74,8	0,3
Commerce	12,9	60,8	82,4	0,8
<i>dont : transports et entreposage</i>	20,8	76,8	84,7	2,9
Services	17,3	61,8	81,0	1,2
<b>Entreprises ayant un délégué syndical</b>	<b>87,7</b>	<b>96,6</b>	<b>85,3</b>	<b>10,3</b>
<b>Ensemble</b>	<b>16,0</b>	<b>62,6</b>	<b>81,7</b>	<b>1,2</b>

1. Cela concerne les négociations au niveau de l'entreprise, de l'un de ses établissements, de l'unité économique et sociale (UES) et/ou du groupe. Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Lecture : 7,9 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont engagé au moins une négociation collective durant l'année 2013. 10,4 % des salariés employés dans les entreprises de cette taille étaient donc potentiellement concernés par au moins une négociation. Pour 77,2 % d'entre elles, ces négociations ont abouti à la signature d'au moins un accord collectif courant 2013. 0,2 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont connu au moins un arrêt collectif de travail en 2013. Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

## 2. Thèmes abordés dans les accords d'entreprise signés en 2013

	Enquête Acemo DSE (hors négociation de groupe)			Enregistrement administratif des accords d'entreprise		
	Ensemble des entreprises (en %)	Entreprises ayant conclu un accord parmi celles ayant négocié (en %)	Part des salariés concernés par un accord (en %)	Nombre d'accords enregistrés par le ministère <sup>1</sup>	Variation du nombre d'accords 2012-2013 (en %)	Part d'accords signés par les délégués syndicaux (en %)
Salaires et primes	11,1	66,2	33,3	14 794	- 4	95
Emploi (gestion des âges, restructuration, PSE etc.)	5,5	65,7	28,5	8 026	+ 92	96
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	5,2	57,5	13,9	4 845	- 34	96
Épargne salariale (intéressement, participation, PEE, etc.)	5,2	78,6	28,5	15 785	- 12	48
Temps de travail (durée, aménagement, etc.)	5,1	57,4	15,4	9 709	0	94
Conditions de travail (dont pénibilité du travail)	3,3	44,7	11,8	1 677	- 29	97
Autres thèmes	2,3	-	15,5	11 455	+ 3	97

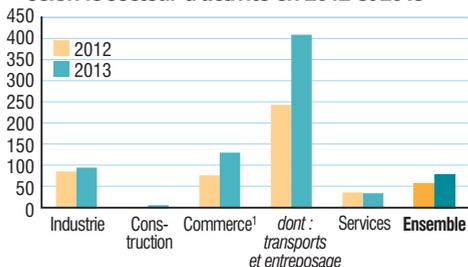
1. Nombre d'accords abordant chaque thème en sachant qu'un même accord peut être multi-thèmes.

Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole pour l'enquête Acemo DSE ; ensemble des accords d'entreprises (toutes tailles d'entreprises et tous secteurs confondus) pour la base des accords.

Note : les thèmes de ce tableau correspondent à ceux listés dans le questionnaire de l'enquête Acemo DSE. Les résultats de la rubrique « autres thèmes » sont indiqués, mais ils reflètent sans doute assez mal la réalité, les répondants se limitant souvent à des précisions sur les thèmes déjà suggérés.

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise » et base des accords d'entreprise pour les enregistrements administratifs.

## 3. Nombre de jours de grève pour 1 000 salariés selon le secteur d'activité en 2012 et 2013



1. Le commerce comprend les entreprises du « commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », des « transports et entreposage » et de « l'hébergement et restauration ».

Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ayant déclaré un arrêt collectif de travail.

Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivaut à 96 jours pour 1 000 salariés en 2013.

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

## 4. Principaux motifs des grèves selon le secteur d'activité en 2013 en %

	Rémunérations	Emploi	Conditions de travail	Temps de travail
Industrie	47	39	8	16
Construction	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Commerce <sup>1</sup>	37	45	22	9
<i>dont : transports et entreposage</i>	45	34	20	n.s.
Services	50	25	17	7
<b>Ensemble</b>	<b>45</b>	<b>34</b>	<b>15</b>	<b>12</b>

1. Le commerce comprend les entreprises du « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », des « Transports et entreposage » et de « l'hébergement et restauration ».

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ayant déclaré un arrêt collectif de travail.

Lecture : 47 % des entreprises de l'industrie indiquent que les rémunérations figurent parmi les motifs des grèves (ou de la grève) survenues en 2013. Le total des motifs est supérieur à 100 % car un même arrêt de travail peut porter sur plusieurs revendications.

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue Social en Entreprise ».



---

# Fiches

---

## Revenus et coûts du travail



## 5.1 Évolutions conjoncturelles du coût du travail...

L'évolution du **coût du travail** est mesurée chaque trimestre par l'indice du coût du travail (salaires et charges). Cet indice, exprimé en euros courants, porte sur le secteur marchand non agricole, hors services aux ménages (SMNA). Depuis 2011, le coût du travail a ralenti pour se stabiliser en 2015 à un rythme de progression proche de 1 % en moyenne annuelle. Plusieurs mesures prises par les pouvoirs publics ont contribué à cette modération. En 2013, le coût du travail n'a progressé que de 0,4 % en raison de l'entrée en vigueur du **crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi** (CICE). Ce crédit d'impôt porte sur la masse salariale des salariés dont la rémunération brute est inférieure à 2,5 **Smic**. Son taux était de 4 % de l'assiette en 2013, puis de 6 % à partir de 2014. Il augmente pour les DOM uniquement à 7,5 % en 2015, 9 % en 2016. Le CICE a eu pour effet de réduire de 2 points l'indice du coût du travail en 2013, puis de 1 point supplémentaire en 2014. En 2015, dans le cadre du Pacte de responsabilité et de solidarité, le taux de cotisation patronale pour allocations familiales a été réduit de 5,25 % à 3,45 % pour les salaires inférieurs à 1,6 **Smic**. Cette mesure a réduit d'environ 0,5 point l'indice du coût du travail.

Dans les services, le coût du travail progresse à un rythme similaire en 2014 et en 2015 (+ 1 % en moyenne annuelle). Dans l'industrie, le coût du travail accélère : + 1,4 % en 2015 après + 1,2 % en 2014. C'est également le cas dans la construction : + 0,7 % après + 0,4 %.

### Définitions

**Coût du travail** : le coût du travail comprend l'ensemble des dépenses encourues par les employeurs pour l'emploi des salariés. Voir *annexe Glossaire*.

**Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi** (CICE) : voir *annexe Glossaire*.

**Salaires minimum interprofessionnel de croissance** (Smic) : salaire minimum légal en France. Voir *annexe Glossaire*.

**Salaires moyen par tête** (SMPT) : il rapporte les masses salariales brutes (avant déduction des cotisations sociales salariés) aux effectifs à temps plein et partiel. Par rapport au **salaires mensuel de base** (SMB), il tient compte des très petites entreprises, de l'évolution des qualifications et de l'intensité du travail (effets de structure), de la rémunération des heures supplémentaires (effets dus à la conjoncture) et des primes qui peuvent être saisonnières.

**Productivité apparente du travail** : la productivité apparente du travail rapporte la valeur ajoutée, évaluée en volume, au facteur travail mesuré par le volume d'emploi en équivalent temps plein. Elle est qualifiée d'apparente car elle ne tient compte que du travail comme facteur de production.

### Pour en savoir plus

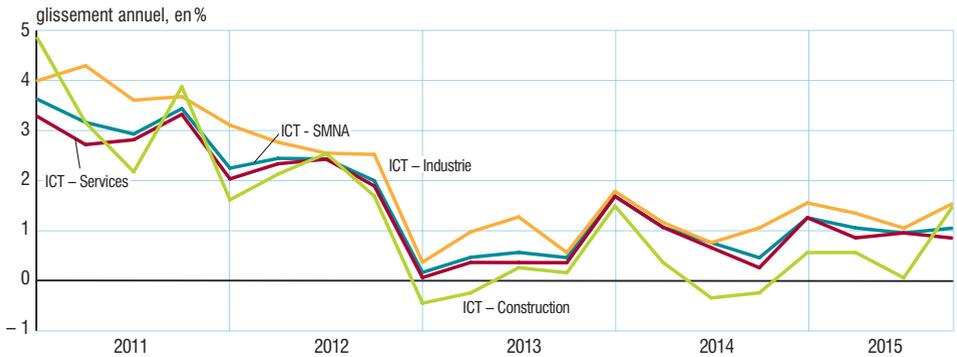
- Coll. « Note de conjoncture », sur *insee.fr*
- « Indice du coût du travail dans l'industrie, la construction et le tertiaire », *Informations Rapides*, Insee.

Les salaires bruts versés par les employeurs représentent en moyenne 70 % du coût du travail. Leur suivi conjoncturel s'appuie ici sur le **salaires moyen par tête** (SMPT), qui intègre l'ensemble des rémunérations perçues par les salariés : salaire de base brut, primes, heures supplémentaires et intéressement. Depuis 2011, le glissement annuel des salaires, mesuré en euros courants (salaires nominaux), fluctue autour d'un peu plus de 1,5 % par an, avec un point bas à 1,1 % à la mi-2011 et un point haut à 2,4 % à la mi-2012. En 2013 et 2014, dans un contexte d'inflation durablement très faible et de chômage important peu propice aux négociations salariales, le SMPT en euros courants ralentit nettement (+ 0,6 % en 2014). Alors que la **productivité apparente du travail** se redresse en 2015 (+ 1,3 % après + 0,8 % en 2014), le SMPT accélère (+ 1,6 %).

Dans les administrations publiques (APU), le SMPT ralentit en 2015 (+ 0,5 % après + 1,0 % en 2014). Sa progression est inférieure à celle du SMPT du SMNA.

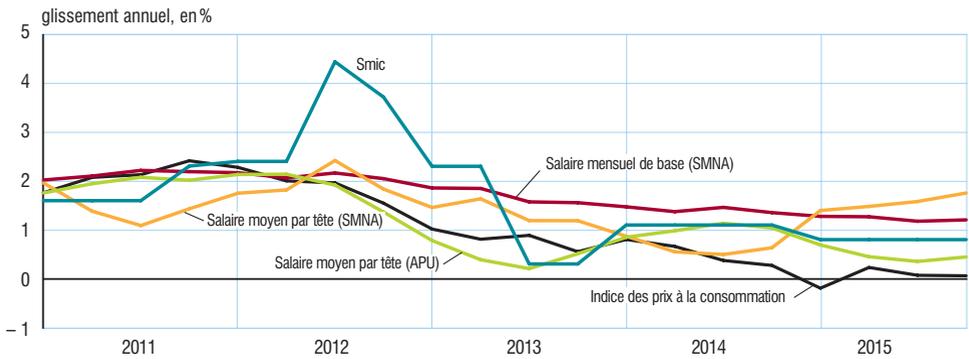
Une fois prise en compte l'évolution des prix, les salaires réels accélèrent en 2015 par rapport à 2014. Le SMPT réel dans le SMNA progresse de 1,5 % en 2015 après + 0,1 % en 2014. La progression du coût du travail en euros constants est moindre du fait des allègements de cotisations de 2015. Dans les administrations publiques, malgré le gel du point d'indice depuis juillet 2010, le SMPT réel progresse en 2015 quasiment au même rythme qu'en 2014 (+ 0,4 % après + 0,5 %) après plusieurs années de baisse, retrouvant le niveau de 2011. ■

### 1. Évolution trimestrielle du coût du travail selon le secteur d'activité, en euros courants



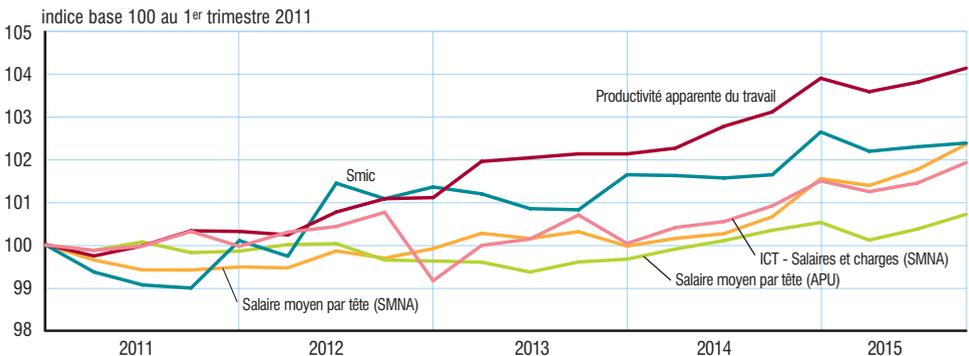
Champ : France, secteurs marchands non agricole hors services aux ménages.  
 Note : indices du coût du travail (ICT) - salaires et charges.  
 Sources : Acoss ; Dares ; Insee.

### 2. Évolution trimestrielle des salaires nominaux et des prix, en euros courants



Champ : France pour le salaire moyen par tête (SMPT) et l'indice des prix à la consommation ; France métropolitaine sur les entreprises de 10 salariés ou plus pour le salaire mensuel de base (SMB) ; secteurs marchands non agricole hors services aux ménages pour le SMPT et le SMB.  
 Sources : Insee, comptes nationaux ; Dares, enquête sur l'Activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo).

### 3. Évolution trimestrielle des salaires, du coût du travail en termes réels et de la productivité



Champ : France pour le salaire moyen par tête (SMPT) et l'indice du coût du travail (ICT) - Salaires et charges, secteurs marchands non agricole hors services aux ménages.  
 Note : le SMPT, le Smic et l'ICT sont déflatés par l'indice des prix à la consommation.  
 Sources : Insee, comptes nationaux ; Acoss ; Dares.

## 5.2 Salaire minimum de croissance

Depuis 2013, le **salaire minimum interprofessionnel de croissance** (Smic) horaire brut est revalorisé le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, sans réajustement intermédiaire lié au mécanisme de revalorisation anticipée en cas de forte inflation. Le relèvement du 1<sup>er</sup> janvier 2014 a porté le Smic horaire brut de 9,43 euros à 9,53 euros (+ 1,1%) et celui du 1<sup>er</sup> janvier 2015 de 9,53 euros à 9,61 euros (+ 0,8%). Près de 1,7 million de salariés (hors apprentis et intérimaires) des entreprises du secteur concurrentiel ont bénéficié directement de l'augmentation du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2015, soit 11,1% des salariés de ces entreprises, en hausse de 0,3 point par rapport au 1<sup>er</sup> janvier 2014 (10,8%). Cette progression a été un peu plus marquée dans les entreprises de 10 salariés ou plus : la part de salariés concernés par la hausse du Smic a atteint 8,0% au 1<sup>er</sup> janvier 2015, contre 7,6% un an plus tôt.

La part des salariés rémunérés sur la base du Smic concerne davantage les entreprises de moins de 10 salariés, lesquelles emploient relativement plus d'ouvriers et d'employés : 24,3% des salariés de ces entreprises ont bénéficié de la revalorisation au 1<sup>er</sup> janvier 2015, contre 4,2% des salariés dans les entreprises

de 500 salariés ou plus. La proportion de salariés bénéficiaires au 1<sup>er</sup> janvier 2015 est particulièrement élevée dans l'hébergement et la restauration (34,8%), dans la santé-action sociale (22,5%), les « autres activités de services » (22,1%) et le commerce et la réparation d'automobiles (15,2%). À l'inverse, cette proportion est nettement plus faible dans l'industrie, les transports, l'information et la communication, les activités financières et d'assurance, ainsi que dans l'enseignement marchand.

Ces différences sectorielles persistent à taille d'entreprise donnée. Au sein des entreprises de moins de 10 salariés, la proportion de salariés bénéficiaires au 1<sup>er</sup> janvier 2015 a ainsi atteint 50% dans le secteur de l'hébergement et de la restauration, contre 24% tous secteurs confondus. Pour les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur de l'hébergement et de la restauration, cette proportion a atteint 26% (contre 8% tous secteurs confondus).

25,6% des salariés travaillant à temps partiel ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2015, soit 0,4 point de moins qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2014. Les salariés à temps partiel ont représenté 43% des salariés bénéficiaires au 1<sup>er</sup> janvier 2015. ■

### Définitions

**Salaire minimum interprofessionnel de croissance** (Smic) : salaire minimum légal en France, il se réfère à l'heure de travail. Il a été institué par une loi du 2 janvier 1970. Le Smic est revalorisé chaque année au 1<sup>er</sup> janvier par décret en Conseil des ministres, pris après avis de la Commission nationale de la négociation collective (CNCC). Son mode de calcul est développé par l'article L. 3231 du code du travail. Depuis le 7 février 2013, la nouvelle règle veut que l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du Smic ne peut, en aucun cas, être inférieur à la moitié de la hausse du pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés (SHBOE) mesurée par l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre du ministère du Travail.

La garantie du pouvoir d'achat des salariés rémunérés au Smic est assurée par l'indexation du Smic horaire sur l'évolution des prix à la consommation hors tabac des ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie. Lorsque cet indice atteint un niveau supérieur d'au moins 2% à l'indice constaté lors de l'établissement de la valeur immédiatement antérieure, le Smic est réévalué dans la même proportion à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la publication de l'indice donnant lieu au relèvement.

Enfin, le Gouvernement peut porter le Smic à une valeur supérieure à celle qui résulterait de la seule mise en œuvre des mécanismes précités, soit en cours d'année, soit à l'occasion de la revalorisation au 1<sup>er</sup> janvier. Il s'agit alors d'un « coup de pouce ». Ainsi, le taux horaire du Smic a été réévalué de 2% au 1<sup>er</sup> juillet 2012. Cette augmentation se décomposait comme suit : + 1,4% au titre de l'inflation intervenue depuis la précédente revalorisation (de janvier à mai 2012) et + 0,6% au titre d'un « coup de pouce » supplémentaire.

Par ailleurs, la **garantie mensuelle de rémunération** (GMR) a été instaurée lors du passage aux 35 heures. Elle permet aux salariés payés au Smic, dont l'horaire de travail a été réduit, de bénéficier du maintien de leur rémunération mensuelle antérieure. Par la suite, la loi du 17 janvier 2003, dite loi « Fillon », a organisé la convergence progressive des Smic horaires et des GMR vers le niveau de la GMR la plus élevée.

# Salaire minimum de croissance 5.2

## 1. Part de salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2014 et 2015 en %

	Ensemble des salariés		Salariés à temps partiel	
	1 <sup>er</sup> janvier 2014	1 <sup>er</sup> janvier 2015	1 <sup>er</sup> janvier 2014	1 <sup>er</sup> janvier 2015
<b>Secteurs d'activité (NAF rév.2)</b>				
Industries extractives	3,0	2,3	n.s. <sup>1</sup>	n.s. <sup>1</sup>
Industrie manufacturière	5,7	5,8	17,3	18,9
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0,5	0,6	0,9	1,2
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollutions	4,3	3,8	9,1	8,5
Construction	8,3	7,9	22,6	19,9
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	16,2	15,2	35,5	30,8
Transports et entreposage	4,1	7,0	7,0	8,1
Hébergement et restauration	33,9	34,8	57,5	57,3
Information et communication	2,3	2,3	6,4	7,2
Activités financières et d'assurance	2,8	3,0	8,0	7,8
Activités immobilières	11,4	10,6	20,9	23,3
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	6,2	5,9	21,4	18,6
Activités de services administratifs et de soutien	12,8	13,0	15,8	15,1
Enseignement (hors enseignement public)	5,2	7,7	7,3	10,0
Santé humaine et action sociale <sup>2</sup>	19,2	22,5	28,3	35,9
Arts, spectacles et activités récréatives	14,1	13,1	20,0	18,1
Autres activités de services	21,3	22,1	30,9	31,4
<b>Taille de l'entreprise</b>				
1 à 9 salariés	24,4	24,3	37,2	35,8
10 à 19 salariés	10,8	12,4	22,2	25,8
20 à 49 salariés	12,2	12,4	31,3	32,3
50 à 99 salariés	11,5	12,4	29,0	29,8
100 à 249 salariés	7,0	8,0	17,1	19,9
250 à 499 salariés	6,2	7,1	15,9	18,8
500 salariés ou plus	4,6	4,2	16,5	12,8
<b>Ensemble</b>	<b>10,8</b>	<b>11,1</b>	<b>26,0</b>	<b>25,6</b>

1. Dans ce secteur, moins d'un millier de salariés concernés sont à temps partiel.

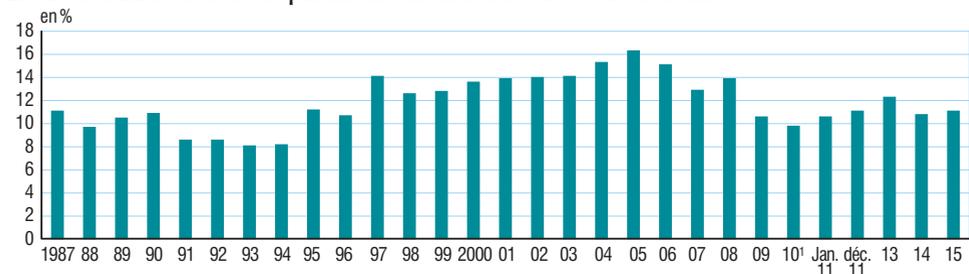
2. Hors fonction publique hospitalière et associations de loi 1901 de l'action sociale.

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors apprentis, stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs hors agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales.

Lecture : dans le secteur de l'industrie manufacturière, 5,8 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2015 ; dans ce même secteur, 18,9 % des salariés à temps partiel ont été concernés.

Source : Dares, enquêtes Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo).

## 2. Part de salariés concernés par les relèvements du Smic ou de la GMR



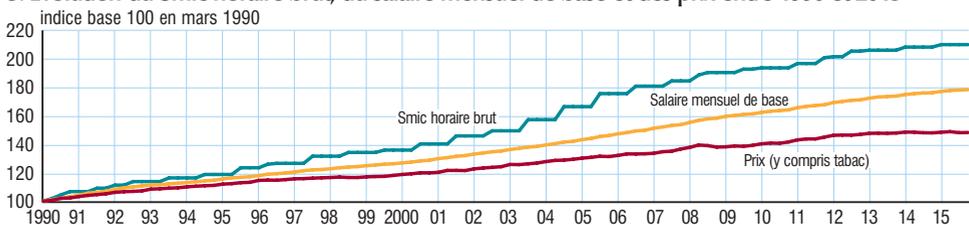
1. À partir de 2010, la revalorisation du Smic s'effectue le 1<sup>er</sup> janvier, au lieu du 1<sup>er</sup> juillet. En 2012, du fait de la revalorisation anticipée du Smic intervenue le 1<sup>er</sup> décembre 2011, il a été décidé de collecter l'information sur le nombre de salariés concernés par la revalorisation à cette date, et non au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors apprentis, stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs hors agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales.

Note : les évolutions doivent être analysées avec précaution, du fait des modifications successives apportées au dispositif de mesure. La période 2003-2005 a notamment fait l'objet d'un dispositif d'observation spécifique.

Source : Dares, enquêtes Acemo.

## 3. Évolution du Smic horaire brut, du salaire mensuel de base et des prix entre 1990 et 2015



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors apprentis, secteur agricole, État et collectivités locales, associations loi 1901 de l'action sociale, intérim, particuliers-employeurs, activités extraterritoriales.

Sources : Dares, enquêtes Acemo ; Insee.

## 5.3 Salaires dans le secteur privé :...

En 2013, dans le secteur privé (y compris les entreprises publiques), le **salair e net en équivalent temps plein** (EQTP) s'élève en moyenne à 2 200 euros par mois. Pour la deuxième année consécutive, le salaire net moyen diminue en euros constants (-0,3 %), la hausse des salaires en euros courants ayant été moindre que l'inflation. Deux facteurs liés à la législation pèsent sur l'évolution 2012-2013 : les cotisations sociales salariales pour la branche vieillesse ont augmenté au 1<sup>er</sup> janvier 2013 (+ 0,1 point) et depuis septembre 2012, les rémunérations pour heures supplémentaires sont de nouveau assujetties aux cotisations salariales (abrogation de la loi Tepas en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat), ce qui joue en année pleine en 2013. Entre 2009 et 2013, le salaire net moyen en euros constants est resté stable, interrompant ainsi sa tendance à la hausse. Sur cette période, il a très légèrement augmenté pour les employés et les ouvriers en raison des revalorisations du **Smic**. En revanche, il a reculé pour les cadres et les professions intermédiaires.

En 2013, le salaire net moyen des cadres est de 4 070 euros mensuels et baisse nettement pour la troisième année consécutive (-1,3 % en euros constants entre 2012 et 2013). Ce recul, plus marqué que pour les autres catégories de salariés, s'explique par une évolution peu favorable des éléments de rémunération liés aux résultats des entreprises comme les primes ou l'épargne salariale, qui représentent une part plus importante de la rémunération des cadres, ainsi que par une baisse du volume d'heures supplémentaires. Pour les ouvriers comme pour les professions intermédiaires, le salaire net moyen (respectivement de 1 690 euros et 2 250 euros) baisse de 0,3 % entre 2012 et 2013. Les ouvriers sont les plus

touchés par l'abrogation de la loi Tepas qui a conduit à la fois à une hausse des cotisations salariales et à une réduction du volume d'heures supplémentaires, notamment en raison de leur coût plus important pour l'employeur (hausse des cotisations patronales). Seul le salaire net moyen des employés, de 1 610 euros par mois en 2013, progresse légèrement (+ 0,2 %).

Le salaire net moyen croît logiquement avec l'âge et l'accumulation de l'expérience : en 2013, un salarié de moins de 25 ans perçoit en moyenne 1 400 euros, un salarié de plus de 54 ans 2 680 euros. La baisse du salaire moyen en 2013 est plus marquée pour les jeunes que pour les salariés plus âgés. L'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes continue à se réduire : en EQTP, une salariée gagne en moyenne 19 % de moins qu'un salarié, et 10 % de moins, à âge, catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité et temps travaillé équivalents. Ces écarts entre femmes et hommes sont plus prononcés chez les cadres et les ouvriers que parmi les professions intermédiaires et les employés. Ils évoluent aussi selon l'âge et la génération : en 2013, les salariées femmes de moins de 25 ans gagnent en moyenne 8 % de moins que les hommes, alors que celles de plus de 55 ans gagnent 28 % de moins.

En 2013, en EQTP, 10 % des salariés perçoivent 1 200 euros (1<sup>er</sup> décile, D1) ou moins, et 10 % des salariés au moins 3 540 euros (9<sup>e</sup> décile, D9). Le **rapport inter-décile** (D9/D1) mesure la dispersion des salaires. Celle-ci augmente avec la qualification : les salaires des cadres sont davantage dispersés (2,9) que ceux des professions intermédiaires (2,2) et ceux des ouvriers et des employés (2,0). ■

### Avertissement

Devenues imposables en 2013, les cotisations patronales aux complémentaires santé obligatoires rentrent dans le calcul du salaire net fiscal, donc dans les statistiques de salaire net de cette fiche, au titre d'un avantage en nature. Afin de produire des évolutions interprétables, des niveaux de salaires nets en 2012 incluant ces contributions ont été estimés (voir *Insee Première* n° 1565, septembre 2015).

### Définitions

**Salair e net, salair e en équivalent temps plein** (EQTP), **Smic**, **rapport interdécile** : voir *annexe Glossaire*.

### Pour en savoir plus

- « En 2013, le salaire net moyen baisse de 0,3 % en euros constants », *Insee Première* n° 1565, septembre 2015.

## 1. Salaires mensuels nets moyens en EQTP selon la catégorie socioprofessionnelle

	Salaires en 2013 (en euros)			Évolution 2012/2013 en euros constants (en %)			Évolution annuelle moyenne 2009/2013 en euros constants (en %)		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Cadres <sup>1</sup>	4 070	4 370	3 460	-1,3	-1,4	-0,8	-0,5	-0,7	0,0
Professions intermédiaires	2 250	2 390	2 070	-0,3	-0,3	-0,2	-0,4	-0,5	-0,2
Employés	1 610	1 710	1 570	0,2	0,0	0,2	0,1	0,0	0,1
Ouvriers	1 690	1 740	1 440	-0,3	-0,3	-0,4	0,0	-0,1	0,5
<b>Ensemble</b>	<b>2 200</b>	<b>2 390</b>	<b>1 930</b>	<b>-0,3</b>	<b>-0,4</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>-0,1</b>	<b>0,2</b>
<b>Ensemble hors contrats aidés</b>	<b>2 210</b>	<b>2 400</b>	<b>1 940</b>	<b>-0,2</b>	<b>-0,3</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>	<b>-0,1</b>	<b>0,3</b>

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

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

Note : depuis 2013, les cotisations patronales aux complémentaires santé obligatoires (CPCSO) entrent dans la mesure du salaire net. Les salaires de 2012 utilisés ici ont été estimés pour inclure ces cotisations.

Source : Insee, DADS, fichiers définitifs.

## 2. Salaires mensuels nets moyens en EQTP selon l'âge

	Salaires en 2013 (en euros)			Évolution 2012/2013 en euros constants (en %)		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
<b>Ensemble</b>	<b>2 200</b>	<b>2 390</b>	<b>1 930</b>	<b>-0,4</b>	<b>-0,4</b>	<b>-0,3</b>
Moins de 25 ans	1 400	1 450	1 340	-2,3	-1,5	-2,3
25 - 39 ans	1 980	2 080	1 830	-1,4	-1,8	-0,9
40 - 49 ans	2 380	2 600	2 070	-0,9	-0,9	0,1
50 - 54 ans	2 480	2 760	2 090	-0,5	-0,5	0,6
55 ans ou plus	2 680	3 030	2 180	-0,5	-0,9	0,1

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

Note : voir note de la figure 1.

Source : Insee, DADS, fichiers définitifs.

## 3. Distribution des salaires mensuels nets en EQTP en 2013

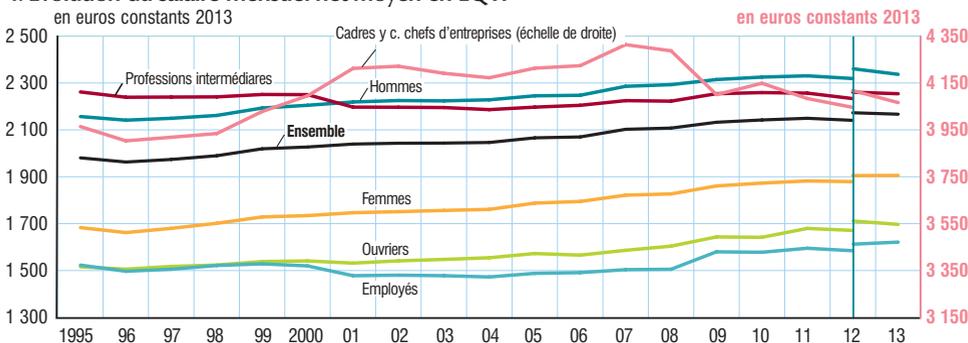
	en euros						
	Ensemble	Cadres <sup>1</sup>	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Hommes	Femmes
D1	1 200	2 130	1 430	1 140	1 150	1 250	1 150
Q1	1 410	2 660	1 720	1 270	1 340	1 490	1 320
<b>D5 (médiane)</b>	<b>1 770</b>	<b>3 400</b>	<b>2 090</b>	<b>1 470</b>	<b>1 580</b>	<b>1 880</b>	<b>1 620</b>
Q3	2 430	4 480	2 550	1 790	1 900	2 630	2 180
D9	3 540	6 280	3 150	2 220	2 280	3 890	3 040
D9/D1	3,0	2,9	2,2	2,0	2,0	3,1	2,6

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

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

Source : Insee, DADS, fichiers définitifs.

## 4. Évolution du salaire mensuel net moyen en EQTP



Champ : France (France métropolitaine jusqu'en 2000), salariés en EQTP du privé et des entreprises publiques. Sont exclus les salariés agricoles et les salariés des particuliers-employeurs.

Note : des améliorations des codages des catégories socioprofessionnelles en 2000 et en 2002 peuvent introduire des ruptures dans ces séries longues. Depuis 2013, les CPCSO entrent dans la mesure du salaire net. Pour 2012, sont reportés les salaires observés ainsi que des salaires estimés comparables à 2013 qui incluent ces cotisations.

Source : Insee, DADS, fichiers définitifs.

## 5.4 Salaires dans le secteur privé :...

Le **salair e net en équivalent temps plein** (EQTP) augmente en moyenne avec la taille de l'entreprise. En 2013, dans le secteur privé (y compris les entreprises publiques), les salariés des entreprises de plus de 5 000 salariés (13 % des effectifs en EQTP) gagnent en moyenne 2 620 euros par mois, contre 1 820 euros pour les salariés des entreprises de moins de dix salariés (18 % des effectifs). La structure des emplois dans les entreprises explique largement ces écarts : les cadres, catégorie socio-professionnelle la plus rémunérée (4 070 euros en moyenne) et les professions intermédiaires (2 250 euros) sont plus nombreux dans les grandes entreprises. D'autres effets interviennent néanmoins puisque, pour une même catégorie socioprofessionnelle, le salaire net moyen augmente encore avec la taille de l'entreprise. Ainsi, un cadre d'une entreprise de plus de 5 000 salariés gagne en moyenne 20 % de plus qu'un cadre d'une entreprise de moins de 10 salariés. Il en est de même pour les ouvriers. Cet écart est moins prononcé chez les employés, mais dépasse 25 % chez les professions intermédiaires.

Les salaires nets sont en moyenne les plus élevés dans l'industrie (2 420 euros) où la main-d'œuvre est plus souvent qualifiée, et les plus bas dans le commerce et la construction avec davantage de main-d'œuvre peu qualifiée, plus jeune et donc moins expérimentée. Dans les services, le salaire net de 2 220 euros en moyenne recouvre de fortes disparités selon le secteur d'activité : dans les services mixtes – qui regroupent les activités financières et d'assurance, l'information et la communication, les activités immobilières –, il atteint 3 100 euros, contre 1 740 euros dans les services aux particuliers. Les services mixtes emploient en effet

une plus forte proportion de cadres et les services aux particuliers plus d'employés.

Si le salaire net moyen de l'ensemble du secteur privé a baissé de 0,3 % entre 2012 et 2013 en euros constants, celui dans l'industrie a augmenté de 0,4 % et celui dans la construction de 0,5 %. Ces évolutions s'inscrivent dans des progressions de long terme. Entre 1995 et 2013, le salaire net moyen en EQTP a ainsi augmenté à un rythme annuel moyen de 0,7 % en euros constants dans l'industrie, de 1,1 % dans la construction, contre 0,5 % pour l'ensemble des secteurs. Entre 2012 et 2013, le salaire est stable dans les transports et l'entreposage, tandis qu'il diminue de 0,5 % dans le commerce et de 0,7 % dans les services, la crise ayant interrompu les tendances à la hausse des années 2000. Les évolutions sont les plus volatiles dans les services mixtes. Le salaire net moyen recule depuis 2011 (– 0,4 % en 2013), après une forte progression depuis le début des années 2000 (+ 1,0 % par an en moyenne entre 1995 et 2013), qui était portée en premier lieu par les services financiers. Il diminue aussi depuis 2010 dans les services aux particuliers (– 0,8 % en 2013) après une progression de moindre ampleur (+ 0,3 % par an) entre 1995 et 2013, et dans les services aux entreprises depuis 2012 (– 0,4 % en 2013).

Quant à la dispersion des salaires nets en EQTP, mesurée par le **rapport interdécile** D9/D1, elle est la plus forte dans les services (3,2), notamment dans les services mixtes (3,3) qui regroupent des activités très variées. Ainsi, 10 % (en EQTP) des salariés travaillant dans les services perçoivent moins de 1 150 euros (D1) et 10 % 3 670 euros ou plus (D9). Enfin, les salaires sont davantage dispersés dans l'industrie (2,9) et le commerce (2,7) que dans la construction où les transports et l'entreposage (2,4). ■

### Avertissement

Devenues imposables en 2013, les cotisations patronales aux complémentaires santé obligatoires (CPCSO) rentrent dans le calcul du salaire net fiscal, donc dans les statistiques de salaire net de cette fiche, au titre d'un avantage en nature. Afin de produire des évolutions interprétables, des niveaux de salaires nets en 2012 incluant ces contributions ont été estimés.

### Définitions

**Salair e net, salaire en équivalent temps plein** (EQTP), **rapport interdécile** : voir *annexe Glossaire*.

### Pour en savoir plus

- « Salaires dans le secteur privé et les entreprises publiques. En 2013, le salaire net moyen baisse de 0,3 % en euros constants », *Insee Première* n° 1565, septembre 2015.
- « Les salaires par secteur et par branche professionnelle en 2013 - Ralentissement dans la majorité des branches », *Dares Analyses* n° 021, avril 2016.

## 1. Salaires mensuels nets moyens en EQTP par grand secteur d'activité et catégorie d'entreprise

	Salaires en 2013 (en euros)	Évolution 2012/2013 en euros constants (en %)	Structure des effectifs en EQTP en 2013 (en %)	Salaires en 2013 (en euros)			
				Cadres <sup>1</sup>	Prof. interm.	Employés	Ouvriers
<b>Taille de l'unité légale</b>							
Moins de 10 salariés	1 820	-0,5	18	3 470	1 940	1 510	1 550
10 à 19 salariés	2 020	-0,3	9	3 890	2 110	1 600	1 670
20 à 49 salariés	2 090	-0,3	12	4 070	2 190	1 590	1 690
50 à 249 salariés	2 200	-0,3	18	4 160	2 260	1 600	1 700
250 à 999 salariés	2 360	-0,4	15	4 250	2 300	1 650	1 760
1 000 à 4 999 salariés	2 350	-0,3	15	4 130	2 310	1 700	1 700
5 000 salariés ou plus	2 620	0,2	13	4 230	2 460	1 750	1 870
<b>Secteur d'activité</b>							
Industrie	2 420	0,4	19	4 390	2 510	1 780	1 820
Construction	2 030	0,5	8	3 840	2 340	1 790	1 720
Transports et entreposage	2 180	0,0	8	3 890	2 330	1 930	1 810
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	2 000	-0,5	17	3 900	2 150	1 550	1 660
Services	2 220	-0,7	47	4 040	2 150	1 600	1 470
Services aux entreprises	2 210	-0,4	17	4 100	2 170	1 680	1 520
Services aux particuliers	1 740	-0,8	9	3 200	2 110	1 460	1 550
Services mixtes	3 100	-0,4	11	4 200	2 380	1 960	1 790
<b>Ensemble</b>	<b>2 200</b>	<b>-0,3</b>	<b>100</b>	<b>4 070</b>	<b>2 250</b>	<b>1 610</b>	<b>1 690</b>

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

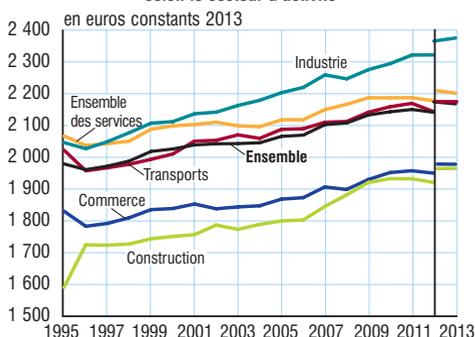
Champ : France, salariés en EQTP du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers-employeurs.

Note : depuis 2013, les cotisations patronales aux complémentaires santé obligatoires (CPCSO) entrent dans la mesure du salaire net. Les salaires de 2012 utilisés ici ont donc été estimés pour inclure ces cotisations.

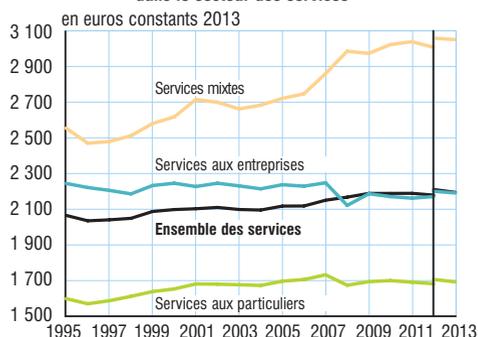
Source : Insee, DADS, fichiers définitifs.

## 2. Évolution du salaire mensuel net moyen en EQTP

selon le secteur d'activité



dans le secteur des services

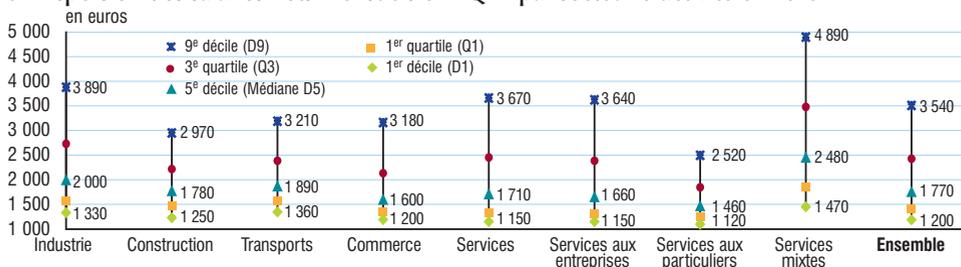


Champ : France, jusqu'en 2000 France métropolitaine, salariés en EQTP du privé et des entreprises publiques. Sont exclus les salariés agricoles et les salariés des particuliers-employeurs.

Note : Le passage à la nomenclature d'activité française rév. 2 en 2008 peut introduire une légère rupture dans les séries longues. Depuis 2013, les CPCSO entrent dans la mesure du salaire net. Pour 2012, sont reportés les salaires observés ainsi que des salaires estimés comparables à 2013 qui incluent ces cotisations.

Source : Insee, DADS.

## 3. Dispersion des salaires nets mensuels en EQTP par secteur d'activité en 2013



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

Lecture : si l'on ordonne les salariés selon leur salaire, les déciles les séparent en dix groupes d'effectifs égaux. Les 10 % de salariés aux salaires les plus faibles dans l'industrie gagnent moins que le 1<sup>er</sup> décile de salaire (D1), soit moins de 1 330 euros mensuels.

Source : Insee, DADS, fichiers définitifs.

## 5.5 Salaires dans la fonction publique : ...

En 2013, en France, un salarié gagne en moyenne en **équivalent temps plein** (EQTP) 2 469 euros nets par mois dans la **fonction publique d'État** (FPE), 2 186 euros dans la **fonction publique hospitalière** (FPH) et 1 851 euros dans la **fonction publique territoriale** (FPT). Ces écarts entre salaires moyens reflètent essentiellement des différences de structure d'emploi, notamment de répartition par **catégorie statutaire**. Ainsi, les fonctionnaires de catégorie A sont plus nombreux dans la FPE (47%) que dans la FPH (18%) et dans la FPT (7%), alors que ceux de catégorie C sont plus nombreux dans la FPT (61%) et dans la FPH (39%) que dans la FPE (12%).

Entre 2009 et 2013, le **salaires net** moyen en euros constants a baissé de 0,4% par an dans la FPT, il est resté stable dans la FPE et, entre 2010 et 2013, il a baissé de 0,9% par an dans la FPH. Cette baisse du salaire net moyen en euros constants depuis 2010 dans chacun des versants de la fonction publique s'explique principalement par le gel de l'indice de la fonction publique en vigueur depuis juillet 2010 qui vient interrompre la progression des 10 années précédentes. Entre 2010 et 2011, le salaire net moyen des fonctionnaires de catégorie A dans la FPH diminue aussi fortement, car près de la moitié des infirmiers de catégorie B ont été reclassés en catégorie A. Leurs salaires, plus faibles, pèsent alors sur la moyenne de l'ensemble de la catégorie A.

Entre 2012 et 2013, dans la FPE, le salaire moyen baisse de 0,7% en euros constants, de 0,2% dans la FPH et de 0,1% dans la FPT. Outre le gel du point d'indice, ces évolutions reflètent aussi les changements dans la structure des emplois dans chacun des versants. Le salaire net

moyen des fonctionnaires diminue en euros constants dans les trois versants de la FP et pour chacune des catégories statutaires, à l'exception des agents de catégorie B dans la FPT. En effet pour ces derniers, des revalorisations des grilles de certains métiers (assistants socio-éducatifs notamment) ont conduit à élever le salaire moyen. Par ailleurs, suite à la revalorisation de l'indice minimum de la fonction publique (+ 6 points le 1<sup>er</sup> juillet 2012 et + 1 point le 1<sup>er</sup> janvier 2013, le portant à 309 points), le salaire net moyen des fonctionnaires de catégorie C diminue légèrement moins que celui des autres catégories. Dans la FPH, le salaire moyen des fonctionnaires de catégorie B baisse de 1,3% entre 2012 et 2013. En effet, en 2013, les recrutements de nouveaux techniciens hospitaliers dont les niveaux de salaire sont plus faibles que la moyenne ont été plus nombreux.

Pour les agents présents chez le même employeur et avec la même quotité de travail tout au long des années 2012 et 2013, le salaire net moyen, appelé aussi **rémunération moyenne des personnes en place** (RMPP) augmente de 0,5% en euros constants dans la FPE et de 0,8% dans la FPH et la FPT. Ces évolutions calculées sur des emplois stables (entre la moitié et 2/3 des salariés selon le versant de la fonction publique) mesurent notamment l'effet de l'ancienneté et des progressions de carrière de cette population. Par construction, elles ne tiennent pas compte des mouvements de main-d'œuvre (départs en retraite, recrutements sur postes de courtes durée comme les contrats aidés) contrairement aux évolutions de la moyenne de l'ensemble des salariés. ■

### Définitions

**Salaires en équivalent temps plein** (EQTP), **fonction publique d'État** (FPE), **fonction publique hospitalière** (FPH), **fonction publique territoriale** (FPT), **catégories statutaires de la fonction publique**, **salaires net** : voir *annexe Glossaire*. **Rémunération moyenne des personnes en place** (RMPP) : salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) des seules personnes présentes deux années complètes (24 mois consécutifs) chez le même employeur et avec la même quotité de temps de travail les deux années (le nombre d'heures supplémentaires rémunérées pouvant toutefois varier d'une année sur l'autre). Voir *annexe Glossaire*.

### Pour en savoir plus

- « Les salaires dans la fonction publique territoriale - En 2013, le salaire net moyen est quasi stable en euros constants », *Insee Première* n° 1571, octobre 2015.
- « Les salaires dans la fonction publique d'État - En 2013, le salaire net moyen baisse de 0,7% en euros constants », *Insee Première* n° 1564, août 2015.
- « Baisse des salaires nets moyens en euros constants dans les trois versants de la fonction publique entre 2012 et 2013 », *Informations rapides* n° 101, avril 2015.
- Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, DGAFP, édition 2015.

## 1. Salaires mensuels nets moyens en EQTP dans la fonction publique

	Fonction publique d'État			Fonction publique hospitalière			Fonction publique territoriale		
	Salaires en 2013 (en euros)	Évolution 2012/2013 (% en euros constants)	Évolution annuelle moyenne 2009/2013	Salaires en 2013 (en euros)	Évolution 2012/2013 (% en euros constants)	Évolution annuelle moyenne 2010/2013	Salaires en 2013 (en euros)	Évolution 2012/2013 (% en euros constants)	Évolution annuelle moyenne 2009/2013
<b>Fonctionnaires</b>	<b>2 627</b>	<b>-0,6</b>	<b>0,0</b>	<b>2 050</b>	<b>-0,7</b>	<b>-1,5</b>	<b>1 915</b>	<b>0,0</b>	<b>-0,3</b>
Catégorie A	2 883	-0,9	-0,2	2 483	-0,6	-8,5	3 260	-0,3	-0,7
Catégorie B	2 400	-0,5	0,0	2 311	-1,3	-0,3	2 284	0,7	-0,4
Catégorie C	1 880	-0,4	-0,3	1 733	-0,6	-1,4	1 689	-0,4	-0,5
<b>Autres salariés (hors personnel médical)</b>	<b>2 025</b>	<b>-0,6</b>	<b>0,9</b>	<b>1 541</b>	<b>0,2</b>	<b>-1,4</b>	<b>1 603</b>	<b>-0,4</b>	<b>-0,4</b>
<b>Personnel médical</b>	<b>///</b>	<b>///</b>	<b>///</b>	<b>5 238</b>	<b>0,7</b>	<b>-0,5</b>	<b>///</b>	<b>///</b>	<b>///</b>
<b>Ensemble y c. bénéficiaires de contrats aidés</b>	<b>2 469</b>	<b>-0,7</b>	<b>0,0</b>	<b>2 186</b>	<b>-0,2</b>	<b>-0,9</b>	<b>1 851</b>	<b>-0,1</b>	<b>-0,4</b>
<i>dont : enseignants</i>	2 525	-1,1	0,0	///	///	///	///	///	///
<b>Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés</b>	<b>2 500</b>	<b>-0,8</b>	<b>0,0</b>	<b>2 200</b>	<b>-0,2</b>	<b>-1,0</b>	<b>1 868</b>	<b>0,0</b>	<b>-0,3</b>
Femmes	2 308	-0,6	0,1	2 057	-0,3	-1,0	1 769	0,1	-0,3
Hommes	2 706	-0,7	-0,1	2 629	0,1	-0,5	1 963	-0,3	-0,5
Moins de 25 ans	1 473	0,5	0,5	1 493	0,0	0,2	1 339	-1,8	-1,5
de 25 à 39 ans	2 075	-1,1	-0,1	1 903	0,0	-0,9	1 716	-0,3	0,5
de 40 à 49 ans	2 515	-1,0	-0,2	2 210	-0,6	-1,6	1 862	0,2	-0,4
de 50 ans à 54 ans	2 725	-0,8	0,0	2 427	-0,8	-1,5	1 939	-0,5	-0,8
55 ans ou plus	3 030	-1,2	-0,6	2 828	-0,9	-1,5	2 064	-0,2	-0,4

Champ : France, salariés en EQTP des services civils des ministères de l'État et des établissements publics administratifs (FPE), de la fonction publique hospitalière hors internes et externes pour le personnel médical (FPH), et de la fonction publique territoriale hors assistants maternels et familiaux (FPT).

Source : Insee, système d'information sur les agents des services publics (SIASP).

## 2. Salaires mensuels nets moyens en EQTP des salariés présents en 2012 et en 2013 (RMPP)

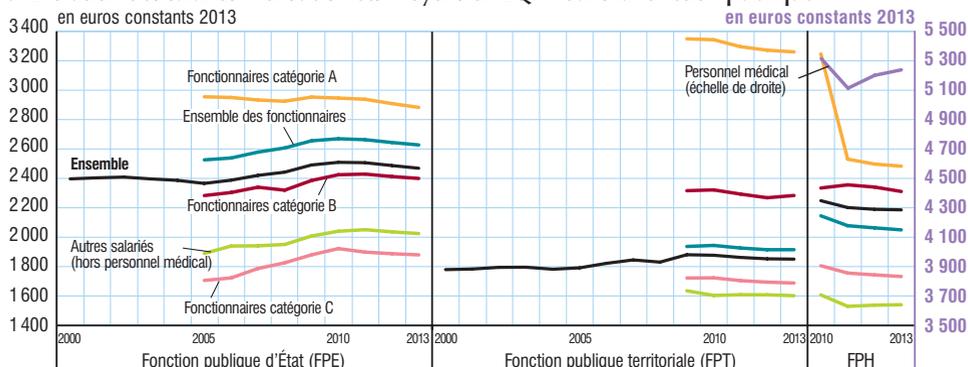
	Fonction publique d'État			Fonction publique hospitalière			Fonction publique territoriale		
	Part des effectifs 2012 présents en 2013 (en %)	Salaires en 2013 (en euros)	Évolution 2012/2013 (% en euros constants)	Part des effectifs 2012 présents en 2013 (en %)	Salaires en 2013 (en euros)	Évolution 2012/2013 (% en euros constants)	Part des effectifs 2012 présents en 2013 (en %)	Salaires en 2013 (en euros)	Évolution 2012/2013 (% en euros constants)
<b>Fonctionnaires</b>	<b>68,0</b>	<b>2 660</b>	<b>0,5</b>	<b>68,8</b>	<b>2 065</b>	<b>-0,4</b>	<b>76,4</b>	<b>1 949</b>	<b>0,6</b>
Catégorie A	70,4	2 913	0,6	68,6	2 522	0,3	75,3	3 357	1,4
Catégorie B	65,3	2 403	0,5	68,8	2 336	-0,8	74,6	2 333	1,6
Catégorie C	62,4	1 858	0,4	67,5	1 735	-0,7	77,0	1 723	0,3
<b>Autres salariés (hors personnel médical)</b>	<b>46,0</b>	<b>2 301</b>	<b>0,5</b>	<b>62,8</b>	<b>1 654</b>	<b>2,2</b>	<b>33,9</b>	<b>1 876</b>	<b>1,8</b>
<b>Personnel médical</b>	<b>///</b>	<b>///</b>	<b>///</b>	<b>39,1</b>	<b>5 618</b>	<b>2,3</b>	<b>///</b>	<b>///</b>	<b>///</b>
<b>Ensemble</b>	<b>62,3</b>	<b>2 591</b>	<b>0,5</b>	<b>63,1</b>	<b>2 287</b>	<b>0,8</b>	<b>67,8</b>	<b>1 942</b>	<b>0,8</b>
<i>dont : enseignants</i>	70,8	2 639	0,4	///	///	///	///	///	///

Champ : France, salariés en EQTP des services civils des ministères de l'État et des établissements publics administratifs (FPE), de la fonction publique hospitalière hors internes et externes pour le personnel médical (FPH), et de la fonction publique territoriale hors assistants maternels et familiaux (FPT).

Note : salariés présents sur l'ensemble des deux années chez le même employeur et ayant la même quotité de temps de travail les deux années. Les agents sont ici classés en fonction de leur situation en 2012.

Source : Insee, système d'information sur les agents des services publics (SIASP).

## 3. Évolution des salaires mensuels nets moyens en EQTP dans la fonction publique



Champ : France de 2009 à 2013, France métropolitaine de 2000 à 2008, salariés en EQTP des services civils des ministères de l'État et des établissements publics administratifs (FPE) de 2010 à 2013, des ministères de l'État hors établissements publics en 2009, agents des ministères civils de l'État de 2000 à 2008 hors établissements publics, de la fonction publique hospitalière hors internes et externes pour le personnel médical et y compris bénéficiaires de contrats aidés (FPH), et de la fonction publique territoriale hors assistants maternels et familiaux hors militaires y compris bénéficiaires de contrats aidés (FPT) entre 2012 et 2013, y compris militaires entre 2009 et 2011, salariés à temps complet des collectivités territoriales hors bénéficiaires de contrats aidés entre 2000 et 2008.

Source : Insee, système d'information sur les agents des services publics (SIASP) de 2009 à 2013, DADS de 2000 à 2009, fichiers de paie des agents de l'État de 2000 à 2009.

## 5.6 Salaires dans la fonction publique : ...

En 2013, dans la **fonction publique d'État** (FPE), 76,3% des salariés travaillent dans les ministères et 23,7% dans les établissements publics administratifs (EPA) (y compris les bénéficiaires de contrats aidés). Dans les ministères, le **salaire net moyen en équivalent temps plein** (EQTP) s'établit à 2 517 euros mensuels contre 2 316 euros dans les EPA. Dans la **fonction publique hospitalière** (FPH), il est de 2 231 euros par mois dans le secteur hospitalier public (SHP), qui emploie 90,6% des salariés de la fonction publique hospitalière, contre 1 773 euros dans le secteur social et médico-social (SMS). Dans la **fonction publique territoriale** (FPT), il varie de 1 649 euros pour les agents des centres communaux d'action sociale (CCAS) et des caisses des écoles, dont un tiers ne sont pas titulaires, à 2 515 euros pour les salariés des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) où le poids des primes liées aux risques professionnels est plus important. Pour les salariés des communes, qui représentent 55,4% des salariés de la fonction publique territoriale, le **salaire net** mensuel moyen s'élève à 1 758 euros. Ces écarts salariaux reflètent essentiellement des structures d'emploi, notamment des répartitions par **catégorie statutaire**, très différentes selon le type d'employeurs. Par exemple, dans la fonction publique d'État, 54,2% des salariés des ministères sont fonctionnaires de catégorie A alors que ceux-ci ne représentent que 26% des salariés des établissements publics administratifs. Dans la fonction publique hospitalière, le personnel médical, plus rémunéré, représente

7,3% des effectifs du SHP contre 0,25% dans le secteur social médico-social. Dans la fonction publique territoriale, les fonctionnaires de catégorie C sont plus nombreux dans les centres communaux d'action sociale (55,7%) que dans les départements (49,2%).

La dispersion des salaires nets en EQTP, mesurée ici par le **rapport interdécile** (D9/D1), est légèrement plus importante dans la fonction publique d'État (2,4) et dans la fonction publique hospitalière (2,2) que dans la fonction publique territoriale (2,0). Elle est par ailleurs plus faible que dans le secteur privé, où ce rapport atteint 3,0. Dans la fonction publique d'État, 10% des salariés perçoivent 1 501 euros ou moins par mois (1<sup>er</sup> décile, D1) et 10% des salariés perçoivent 3 565 euros ou plus (9<sup>e</sup> décile, D9). Dans la fonction publique territoriale, 10% des salariés perçoivent 1 300 euros ou moins (D1) et 10% 2 606 euros ou plus (D9). La dispersion des salaires est plus faible parmi les fonctionnaires (2,1) que pour les autres salariés de la fonction publique d'État (2,6). Dans la fonction publique hospitalière, la dispersion est plus élevée pour le personnel médical (2,9) que pour les fonctionnaires (1,9). Dans la fonction publique territoriale, quel que soit le statut, les salaires ont la même dispersion (1,9). Enfin, au sein des seuls fonctionnaires, quel que soit le versant de la fonction publique, les salaires sont les plus dispersés parmi les agents de catégorie A (2,1 pour la FPE et la FPT et 1,9 pour la FPH) et les moins dispersés parmi ceux de catégorie C (1,6 dans la FPE, 1,5 dans la FPH et la FPT). ■

### Définitions

**Fonction publique d'État** (FPE), **salaire en équivalent temps plein** (EQTP), **fonction publique hospitalière** (FPH), **fonction publique territoriale** (FPT), **salaire net**, **catégories statutaires de la fonction publique**, **rapport interdécile** : voir *annexe Glossaire*.

### Pour en savoir plus

- « Les salaires dans la fonction publique territoriale - En 2013, le salaire net moyen est quasi stable en euros constants », *Insee Première* n° 1571, octobre 2015.
- « Les salaires dans la fonction publique d'État - En 2013, le salaire net moyen baisse de 0,7% en euros constants », *Insee Première* n° 1564, août 2015.
- « L'emploi dans la fonction publique en 2013 - Hausse des effectifs dans les trois versants de la fonction publique », *Insee Première* n° 1544, avril 2015.
- « Baisse des salaires nets moyens en euros constants dans les trois versants de la fonction publique entre 2012 et 2013 », *Informations rapides* n° 101, avril 2015.
- *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, DGAFP, édition 2015.

# ...caractéristiques des employeurs 5.6

## 1. Salaires mensuels nets moyens en EQTP selon l'employeur en 2013

	Salaires (en euros)	Structure des effectifs par versant de la fonction publique (en %)	Structure des effectifs sur l'ensemble de la fonction publique (en %)
<b>Fonction publique de l'État<sup>1</sup></b>	<b>2 469</b>	<b>100,0</b>	<b>42,0</b>
Ministères	2 517	76,3	32,0
EPA	2 316	23,7	10,0
<b>Fonction publique hospitalière<sup>2</sup></b>	<b>2 186</b>	<b>100,0</b>	<b>22,1</b>
Secteur hospitalier public	2 231	90,6	20,0
Secteur social et médico-social <sup>3</sup>	1 773	9,4	2,1
<b>Fonction publique territoriale<sup>4</sup></b>	<b>1 851</b>	<b>100,0</b>	<b>35,9</b>
Communes	1 758	55,4	19,9
EPCI à fiscalités propres	1 932	10,9	3,9
CCAS et caisses des écoles	1 649	6,8	2,4
Autres structures intercommunales	1 819	3,5	1,3
Départements	2 071	14,7	5,3
Services départementaux d'incendie et de secours	2 515	2,9	1,0
Régions	1 917	4,6	1,7
Autres collectivités	2 069	1,2	0,4

1. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

2. Hors internes et externes, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

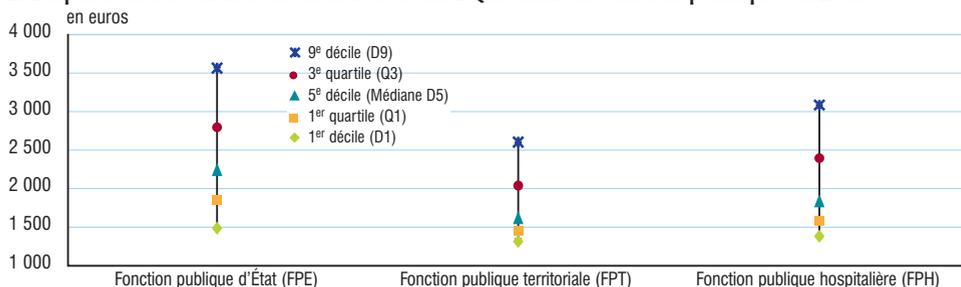
3. Y compris les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD). Les salaires des agents des établissements médico-sociaux rattachés à un centre hospitalier sont cependant comptabilisés dans les salaires des hôpitaux.

4. Hors assistants maternels et familiaux, hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ : France entière, salariés en équivalent temps plein.

Source : Insee, système d'information sur les agents des services publics (SIASP).

## 2. Dispersion des salaires mensuels nets en EQTP dans la fonction publique en 2013



Champ : France, salariés en équivalent temps plein (EQTP) des services civils des ministères de l'État et des établissements publics administratifs (FPE), des collectivités territoriales hors militaires et assistants maternels (FPT), ainsi que de la fonction publique hospitalière hors internes et externes pour le personnel médical et y compris bénéficiaires de contrats aidés (FPH).

Lecture : si l'on ordonne les salariés selon leur salaire, les déciles les séparent en dix groupes d'effectifs égaux. Les 10% des salariés aux salaires les plus faibles (D1) gagnent moins de 1 501 euros par mois en EQTP dans la FPE.

Source : Insee, système d'information sur les agents des services publics (SIASP).

## 3. Distribution des salaires mensuels nets en EQTP dans la fonction publique en 2013

	D1	Q1	D5 (médiane)	Q3	D9	D9/D1
	(en euros)					
<b>Fonction publique de l'État</b>	<b>1 501</b>	<b>1 868</b>	<b>2 260</b>	<b>2 812</b>	<b>3 565</b>	<b>2,4</b>
Fonctionnaires	1 755	2 011	2 378	2 942	3 718	2,1
Catégorie A	1 924	2 176	2 574	3 259	4 122	2,1
Catégorie B	1 849	2 064	2 353	2 670	2 958	1,6
Catégorie C	1 473	1 609	1 808	2 046	2 321	1,6
Autres salariés <sup>1</sup>	1 176	1 373	1 860	2 339	3 020	2,6
<b>Fonction publique hospitalière</b>	<b>1 394</b>	<b>1 569</b>	<b>1 848</b>	<b>2 362</b>	<b>3 083</b>	<b>2,2</b>
Fonctionnaires	1 490	1 653	1 893	2 318	2 763	1,9
Catégorie A	1 777	1 930	2 275	2 809	3 332	1,9
Catégorie B	1 719	1 942	2 327	2 626	2 835	1,6
Catégorie C	1 431	1 537	1 691	1 881	2 098	1,5
Autres salariés (hors personnel médical) <sup>1</sup>	1 199	1 319	1 448	1 621	1 954	1,6
Personnel médical	2 660	3 676	5 158	6 602	7 626	2,9
<b>Fonction publique territoriale</b>	<b>1 300</b>	<b>1 447</b>	<b>1 659</b>	<b>2 031</b>	<b>2 606</b>	<b>2,0</b>
Fonctionnaires	1 385	1 512	1 724	2 096	2 657	1,9
Catégorie A	2 195	2 552	3 026	3 743	4 586	2,1
Catégorie B	1 747	1 952	2 235	2 542	2 852	1,6
Catégorie C	1 358	1 469	1 622	1 843	2 098	1,5
Autres salariés <sup>1</sup>	1 174	1 252	1 401	1 646	2 255	1,9

1. Les « autres salariés » comprennent les contractuels, les autres catégories et statuts et les bénéficiaires de contrats aidés.

Champ : France, salaires en équivalent-temps plein, hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Source : Insee, système d'information sur les agents des services publics (SIASP).

## 5.7 Revenu salarial

En 2013, le **revenu salarial** annuel moyen pour l'ensemble des salariés du secteur privé et de la fonction publique s'élevé à 20 360 euros. Cette moyenne recouvre des situations hétérogènes : les femmes perçoivent en moyenne un revenu salarial inférieur de 25 % à celui des hommes, les salariés à temps partiel ont un revenu salarial inférieur de 58 % à celui des temps complets. Le revenu salarial augmente avec l'âge jusqu'à 54 ans : celui des moins de 25 ans est en moyenne inférieur de 71 % à celui des 40-49 ans. En effet, les **salaires journaliers** moyens des plus jeunes sont 50 % plus bas que ceux des 40-49 ans du fait notamment de leur moindre expérience professionnelle. En outre, l'insertion sur le marché du travail débute souvent en cours d'année, avec parfois des allers-retours entre emploi et chômage, ce qui se traduit, pour les plus jeunes, par un nombre de jours rémunérés plus faible de 43 % en moyenne. Les cadres ont un revenu salarial annuel moyen de 40 320 euros, presque trois fois supérieur à celui des ouvriers ou des employés, en raison à la fois de salaires journaliers plus élevés et d'un nombre de jours rémunérés plus important.

Dans le secteur privé, le revenu salarial est le plus élevé en moyenne dans l'industrie, avec des salaires journaliers et un nombre de jours rémunérés relativement importants. À l'opposé, il est le plus faible dans les services, où le nombre de jours travaillés est très inférieur à la moyenne, et dans le commerce qui présente des salaires journaliers plus bas. Les écarts de revenus salariaux entre secteurs d'activité ou entre versants de la fonction publique reflètent

notamment des différences de qualification (diplôme, catégorie socioprofessionnelle) et d'expérience de la main-d'œuvre employée dans chaque secteur.

Le revenu salarial moyen de l'ensemble des salariés a augmenté de 0,7 % par an entre 1995 et 2009. Il diminue depuis de 0,2 % par an jusqu'en 2012, et de 0,4 % en 2013. Cette baisse est plus marquée dans le secteur public : le revenu salarial moyen des salariés travaillant principalement dans la fonction publique diminue de 0,5 % par an entre 2009 et 2012, et de 0,7 % en 2013. Dans le secteur privé, il diminue de 0,2 % par an entre 2009 et 2012 et se stabilise en 2013. Depuis 2009, le revenu salarial moyen des femmes évolue plus favorablement que celui des hommes.

La dispersion des revenus salariaux est plus grande que celle des salaires en équivalent temps plein car elle prend en compte les écarts de temps de travail. Le rapport entre le 9<sup>e</sup> et le 1<sup>er</sup> décile de revenu salarial (**rapport interdécile**, D9/D1) vaut 15,2 en 2013. Ces écarts sont plus importants dans la moitié basse de la distribution que dans la moitié haute : le rapport entre la **médiane** et le 1<sup>er</sup> décile (médiane/D1) est presque quatre fois plus élevé que le rapport entre le 9<sup>e</sup> décile et la médiane (D9/médiane). La dispersion de revenu salarial est plus forte chez les femmes que chez les hommes, en particulier dans la moitié basse de la distribution. Elle est également plus forte chez les employés que chez les cadres. Cela reflète la plus grande hétérogénéité des situations d'emploi des femmes et des employés. ■

### Définitions

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

**Salaires journaliers** : on passe du salaire horaire au salaire journalier en prenant en compte la quotité de temps de travail, puis au revenu salarial annuel en multipliant ce salaire journalier par le nombre de jours rémunérés dans l'année.

**Rapport interdécile** (D9/D1) : le rapport interdécile d'un critère (salaire, revenu salarial) est le rapport entre le 1<sup>er</sup> décile (D1) et le 9<sup>e</sup> décile (D9) de ce critère. Il est un des indicateurs de mesure des inégalités de la population sur le critère considéré.

**Médiane** : voir *annexe Glossaire*.

## 1. Revenu salarial annuel moyen en 2013

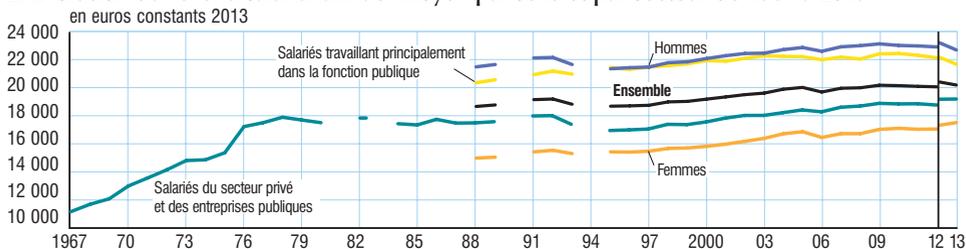
	Revenu salarial	Salaire journalier	Nombre moyen de jours rémunérés
	(en euros courants)		
<b>Ensemble</b>	<b>20 360</b>	<b>67</b>	<b>303</b>
<b>Sexe</b>			
Hommes	23 140	76	305
Femmes	17 460	58	301
<b>Âge</b>			
Moins de 25 ans	6 970	37	188
25 à 39 ans	18 870	61	309
40 à 49 ans	24 160	73	330
50 à 54 ans	25 580	76	335
55 ans ou plus	24 740	79	315
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>			
Cadres <sup>1</sup>	40 320	121	334
Professions intermédiaires	22 640	70	325
Employés	13 750	48	285
Ouvriers	15 120	52	293
<b>Conditions d'emploi</b>			
Temps complet	24 630	77	321
Temps partiel	10 420	40	262
<b>Secteur</b>			
Secteur privé	19 860	67	298
Industrie	25 660	77	332
Construction	20 770	65	318
Commerce	18 200	61	300
Transports	22 330	69	324
Services	18 190	65	281
Fonction publique	22 090	69	322
Fonction publique d'État	26 190	80	327
Fonction publique territoriale	17 720	56	315
Fonction publique hospitalière	22 260	68	325

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

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

Source : Insee, *panel tous salariés*.

## 2. Évolution du revenu salarial annuel moyen par sexe et par secteur de 1967 à 2013



Champ : France métropolitaine jusqu'en 2001, France à partir de 2002, ensemble des salariés hors salariés agricoles et apprentis stagiaires, hors salaires versés par des particuliers-employeurs.

Note : le revenu salarial dans le secteur privé et les entreprises publiques est calculé comme la somme des seuls postes du secteur privé et des entreprises publiques. Les données de 1981, 1983 et 1990 n'ont pas été produites. Celles de 1994 n'ont pas été intégrées dans le graphique du fait d'une rupture de série. Du fait de la fragilité des données de 2003 à 2005, on a choisi de lisser les évolutions entre 2002 et 2006. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, les cotisations patronales pour complémentaire santé obligatoire (CPCSO) ne sont plus exonérées d'impôt sur le revenu et entrent de ce fait dans le calcul du revenu salarial. Une estimation du montant de ces cotisations a été effectuée pour l'année 2012 afin de permettre la comparaison entre le revenu salarial en 2012 et le revenu salarial en 2013.

Source : Insee, *panel tous salariés*.

## 3. Distribution du revenu salarial annuel en 2013

en euros courants

	Ensemble	Femmes	Hommes	Cadres <sup>1</sup>	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	2 410	2 000	2 950	11 730	5 770	1 500	1 910
Q1	9 540	8 060	11 840	25 090	16 250	5 940	7 600
<b>Médiane</b>	<b>18 270</b>	<b>16 590</b>	<b>20 000</b>	<b>34 820</b>	<b>23 020</b>	<b>14 410</b>	<b>16 330</b>
Q3	25 790	23 280	28 310	47 670	28 750	19 410	20 860
D9	36 550	31 700	41 360	67 960	35 000	24 400	25 300
D9/D1	15,2	15,9	14,0	5,8	6,1	16,3	13,2
D9/Médiane	2,0	1,9	2,1	2,0	1,5	1,7	1,5
Médiane/D1	7,6	8,3	6,8	3,0	4,0	9,6	8,5

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

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

Source : Insee, *panel tous salariés*.

## 5.8 Inégalités salariales

Les inégalités salariales sont d'abord décrites à partir du **salaires en équivalent temps plein** (EQTP) ou du **salaires journalier** à temps complet, qui sont établis à volume de travail donné. Les inégalités de **revenu salarial** intègrent ensuite la variabilité du volume de travail. Ces inégalités sont mesurées ici par les rapports interdéciles, puis par la part de la masse salariale perçue par les salariés les mieux rémunérés.

Dans le secteur privé, l'évolution depuis 1967 du **rapport interdécile** D9/D1 du salaire net journalier des salariés à temps complet comprend quatre périodes. De 1967 jusqu'au milieu des années 1980, les écarts salariaux se réduisent : le rapport interdécile passe de 4 à 3. Ce rapport augmente ensuite légèrement jusqu'au début des années 1990 (3,3 en 1993), puis diminue de 1995 à 2010, et réaugmente légèrement ensuite. La baisse des inégalités de salaire sur longue période résulte d'une réduction des écarts dans le bas de l'échelle des salaires, liée notamment aux revalorisations du **Smic**. Le rapport du 9<sup>e</sup> décile (D9) à la médiane (D5), qui décrit les inégalités dans le haut de l'échelle salariale, est quant à lui stable depuis 40 ans, autour de 2. Le constat est identique pour les inégalités de salaire exprimées en EQTP, c'est-à-dire pour l'ensemble des salariés à temps complet ou à temps partiel (données disponibles depuis 1995).

La dispersion des salaires est moins forte dans le secteur public que dans le secteur privé. Depuis 1988, l'évolution du rapport interdécile D9/D1 du salaire net journalier des salariés à temps complet dans le secteur public comporte deux phases. De 1988 au début des années 2000, les écarts s'amplifient (le rapport interdécile passe de 2,3 en 1988 à 2,5 en 2001), avant de diminuer légèrement (rapport de 2,4 en 2013). Ce resserrement des écarts depuis 2001 s'explique par la réduction des inégalités salariales dans la moitié basse de l'échelle salariale (D5/D1), renforcée depuis 2010 par une diminution des écarts dans la moitié haute (D9/D5).

Alors que la tendance de long terme des inégalités de salaire dans le secteur privé est

orientée à la baisse, celle des inégalités de revenu salarial est plutôt orientée à la hausse. Les évolutions du rapport interdécile D9/D1 du revenu salarial dans le secteur privé comportent trois périodes : une diminution de 1967 à 1970, une forte progression jusqu'à la fin des années 1990, et une réduction depuis. Ces évolutions reflètent celles de la moitié basse de l'échelle des revenus salariaux (D5/D1), alors que celles dans la moitié haute sont stables (D9/D5). L'augmentation des inégalités de revenu salarial dans la moitié basse de la distribution jusqu'à la fin des années 1990 provient d'une amplification des écarts en termes de temps de travail, qui résulte à la fois d'une baisse du nombre moyen de jours travaillés et de la hausse du volume des temps partiels. Du milieu des années 1990 au milieu des années 2000, la moitié basse de l'échelle du revenu salarial se resserre légèrement, et se stabilise depuis.

Si le rapport interdécile D9/D5 est globalement stable, la part des très hauts revenus salariaux du secteur privé, définis comme les 1 % des salariés les mieux rémunérés, augmente du milieu des années 1990 jusqu'à 2007 de 6,9 % à 7,9 %, puis recule légèrement durant la période de crise de 2007 à 2009 pour se stabiliser autour de 7,7 % depuis 2010.

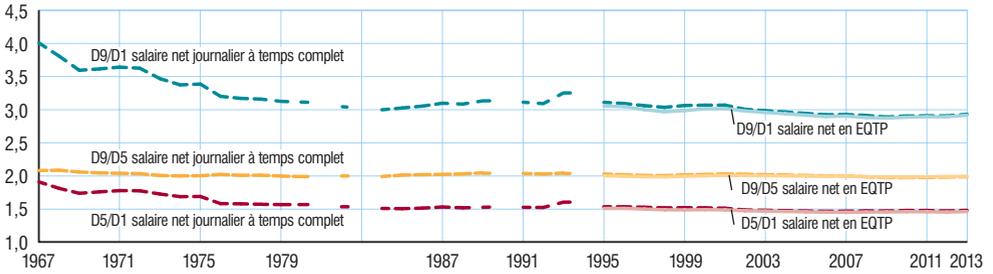
Les inégalités de revenu salarial (D9/D1) parmi les salariés travaillant principalement dans le secteur public sont plus faibles que celles dans le secteur privé ; cet écart entre public et privé est encore plus marqué que pour les salaires. Les évolutions des inégalités de revenu salarial dans le public sont proches de celles des salaires : elles augmentent de 1988 au milieu des années 1990, puis baissent légèrement jusqu'au milieu des années 2000. Elles augmentent de nouveau jusqu'en 2010 et diminuent de nouveau depuis. Ces évolutions sont dictées par celles de la moitié basse de l'échelle de revenu salarial (D5/D1), alors que le rapport D9/D5 est stable depuis 1988. La part de la masse salariale détenue par les 1 % les mieux rémunérés est beaucoup plus faible que dans le secteur privé. ■

### Définitions

**Rapport interdécile** (D9/D1) : le rapport interdécile d'un critère (salaire, revenu salarial) est le rapport entre le 1<sup>er</sup> décile (D1) et le 9<sup>e</sup> décile (D9) de ce critère. Il est un des indicateurs de mesure des inégalités de la population sur le critère considéré.

**Salaires en équivalent temps plein** (EQTP), **salaires journalier**, **revenu salarial**, **décile**, **Smic** : voir *annexe Glossaire*.

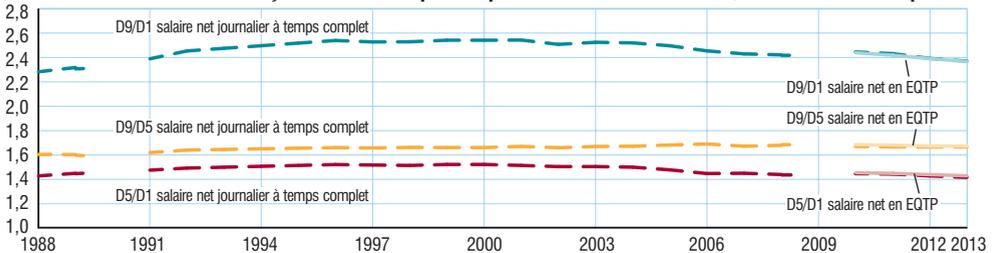
## 1. Distribution du salaire net journalier à temps complet et du salaire net en EQTP dans le secteur privé



Champ : France métropolitaine jusqu'en 2001, France à partir de 2002, ensemble des salariés du secteur privé et des entreprises publiques, hors salariés agricoles et apprentis stagiaires, hors salaires versés par des particuliers-employeurs.

Note : les données de 1981, 1983 et 1990 n'ont pas été produites. Celles de 1994 n'ont pas été intégrées du fait d'une rupture de série. Du fait de la fragilité des données entre 2003 et 2005, on a choisi de lisser les évolutions entre 2002 et 2006. Source : Insee, panel tous salariés.

## 2. Distribution du salaire net journalier à temps complet et du salaire net en EQTP dans le secteur public

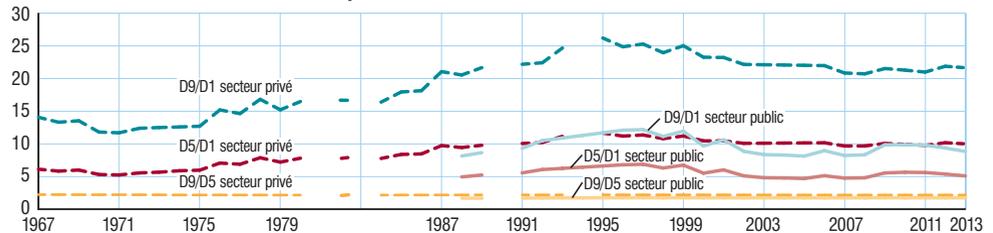


Champ : France métropolitaine jusqu'en 2001, France à partir de 2002, salariés travaillant principalement dans la fonction publique.

Note : les données de 1990 n'ont pas été produites. Du fait de problèmes dans la chaîne de production, les données des années 1993, 1994 et 1995 ne sont pas exploitables et les évolutions ont été lissées entre 1992 et 1996. Du fait de problèmes d'intégration des données de la fonction publique en 2009, les données correspondant à cette année-là n'ont pas été intégrées à cette figure.

Source : Insee, panel tous salariés.

## 3. Distribution du revenu salarial par secteur

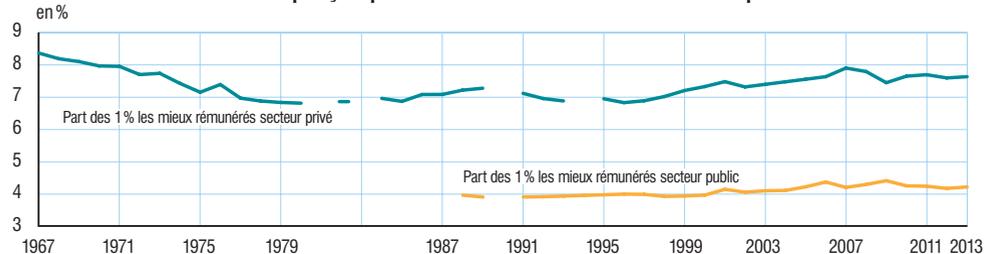


Champ : France métropolitaine jusqu'en 2001, France à partir de 2002, ensemble des salariés, hors salariés agricoles et apprentis stagiaires, hors salaires versés par des particuliers-employeurs.

Note : le revenu salarial dans le secteur privé représente la somme des salaires des seuls postes du secteur privé et des entreprises publiques. Celui du secteur public correspond au revenu salarial total (comprenant les postes du secteur privé et du secteur public) des salariés travaillant principalement dans le secteur public. Voir aussi notes figure 1 et figure 2.

Source : Insee, panel tous salariés.

## 4. Part de la masse salariale perçue par les salariés les mieux rémunérés par secteur



Champ : France métropolitaine jusqu'en 2001, France à partir de 2002, ensemble des salariés, hors salariés agricoles et apprentis stagiaires, hors salaires versés par des particuliers-employeurs.

Note : voir la note de la figure 3.

Lecture : en 1967, en France métropolitaine, dans le secteur privé, 8,4% de la masse salariale totale revient aux 1% de salariés ayant le revenu salarial le plus élevé.

Source : Insee, panel tous salariés.

## 5.9 Revenus d'activité des non-salariés

En 2013, hors secteur agricole, 2,7 millions de personnes exercent une activité non salariée, à titre principal ou en complément d'une activité salariée. La moitié d'entre elles se répartit entre le commerce et l'artisanat commercial, la construction et la santé, alors que ces secteurs ne rassemblent que le tiers des salariés du privé. Les **auto-entrepreneurs** actifs (AE) représentent un **non-salarié** sur quatre (26 %) et jusqu'à 62 % dans le commerce hors magasin (sur les marchés, à distance ou en vente directe).

En 2013, hors agriculture et hors auto-entrepreneurs, les non-salariés ont perçu en moyenne 3 190 euros mensuels de leur activité. Parmi les activités les plus rémunératrices, les professions juridiques et comptables procurent des revenus moyens de 7 790 euros mensuels (10 % ont perçu plus de 17 300 euros), devant la pharmacie (7 660 euros en moyenne, 10 % au-delà de 15 300 euros) et derrière la médecine (8 130 euros, 10 % au-delà de 16 000 euros). À l'opposé, le revenu mensuel moyen est inférieur à 1 000 euros dans le commerce de détail hors magasin et de l'ordre de 1 300 à 1 400 euros dans la coiffure et autres services personnels, les activités artistiques et récréatives ou chez les taxis. Les auto-entrepreneurs ont dégagé 440 euros par mois en moyenne de leur activité non salariée. Près d'un sur trois occupe par ailleurs un emploi salarié dont il tire ses principales ressources, contre un sur vingt parmi les indépendants « classiques ».

Les femmes restent largement minoritaires parmi les non-salariés (moins de 35 %). Hors auto-entrepreneurs, elles ont perçu en moyenne 2 650 euros mensuels en 2013, soit 23 % de moins que les hommes (3 460 euros). Elles exercent pourtant en plus grande proportion dans les secteurs les plus rémunérateurs (médecine, pharmacie, professions juridiques), mais y gagnent nettement moins que les hommes (- 36 % parmi les médecins et dentistes, - 45 % dans les activités juridiques et comptables), en partie parce qu'elles sont plus jeunes et effectuent un nombre d'heures moins élevé sur l'année.

Les disparités de **revenu d'activité** sont bien plus importantes parmi les non-salariés que chez

les salariés. Hors auto-entrepreneurs, un non-salarié sur dix a un revenu nul, parce qu'il n'a pas dégagé de bénéfice ou ne s'est pas versé de rémunération, 10 % ont gagné moins de 450 euros par mois, la moitié moins de 2 200 euros et 10 % plus de 7 800 euros. Le **rapport interdécile** est ainsi supérieur à 17, contre 4 pour les salariés du privé.

Entre 2006 et 2013, le revenu moyen d'activité des indépendants « classiques » (hors auto-entrepreneurs) a connu d'importantes fluctuations : après une forte baisse en 2008, il augmente sensiblement entre 2009 et 2011 (+ 6 % sur 2 ans, en euros constants), dans un contexte de croissance économique, puis décroît de 1,5 % en 2012, année de fort ralentissement de l'activité. Sur la période 2006-2012, le revenu moyen constaté dans l'ensemble des secteurs progresse de 1,3 % en euros constants, malgré une chute de plus de 10 % dans la construction. L'essor de l'auto-entrepreneuriat, qui attire à partir de 2009 une part croissante des non-salariés ayant de faibles revenus, contribue à la hausse du revenu moyen hors auto-entrepreneurs. Il génère aussi une forte baisse du revenu moyen de l'ensemble des non-salariés (y compris auto-entrepreneurs), de nouvelles activités peu rémunérées se développant sous ce statut. Ainsi, entre 2006 et 2012, le revenu moyen de l'ensemble des non-salariés a baissé de 15 %.

En 2013, suite à un élargissement de l'assiette des cotisations sociales pour les gérants de sociétés, le revenu d'activité déclaré par les non-salariés n'est pas directement comparable à celui des années précédentes : il intègre désormais une partie des dividendes perçus, ainsi que la déduction fiscale forfaitaire de 10 % pour frais professionnels dont bénéficient les gérants. Selon cette nouvelle définition, le revenu moyen est en repli de 4 % (hors auto-entrepreneurs) par rapport à 2012. Dans un contexte de faible croissance économique, ce repli s'explique pour près de moitié par la chute des montants de dividendes perçus. Hors dividendes, selon la définition de 2012, le revenu d'activité baisserait moins fortement (- 2,6 %). ■

### Définitions

**Auto-entrepreneur, non-salarié, revenu d'activité, rapport interdécile** : voir *annexe Glossaire*.

### Pour en savoir plus

- « Revenus d'activité des non-salariés en 2013 », *Insee Première*, n° 1604, juin 2016.
- Emploi et revenus des indépendants*, coll. « Insee Références », édition 2015.

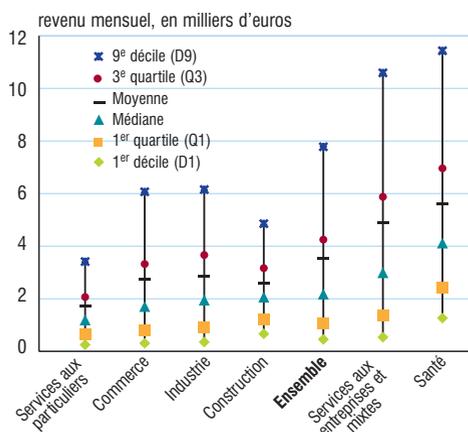
# Revenus d'activité des non-salariés 5.9

## 1. Effectifs et revenus d'activité des non-salariés par secteur en 2013

	Effectifs au 31 décembre (y c. AE <sup>1</sup> )			Revenu mensuel en 2013 (hors AE <sup>1</sup> )			Revenu mensuel moyen 2013 AE (en euros)	
	Niveau en 2013 (en milliers)	Femmes (en %)	Auto-entrepreneurs (en %)	Revenu moyen (en euros)	Femmes	Hommes		Proportion de revenus nuls (en %)
<b>Industrie (hors artisanat commercial)</b>	<b>117</b>	<b>30,0</b>	<b>36,9</b>	<b>2 570</b>	<b>1 470</b>	<b>2 820</b>	<b>10,4</b>	<b>360</b>
<b>Construction</b>	<b>362</b>	<b>3,7</b>	<b>26,7</b>	<b>2 420</b>	<b>1 760</b>	<b>2 450</b>	<b>6,3</b>	<b>610</b>
<b>Commerce et artisanat commercial</b>	<b>501</b>	<b>32,7</b>	<b>25,0</b>	<b>2 440</b>	<b>2 150</b>	<b>2 580</b>	<b>11,4</b>	<b>300</b>
Commerce et réparation d'automobiles	61	6,8	22,0	2 180	1 830	2 210	10,7	490
Commerce de gros	73	22,6	19,5	2 870	1 970	3 090	16,7	400
Commerce pharmaceutique	26	55,0	0,1	7 660	6 900	8 590	1,7	630
Métiers de bouche	51	20,5	3,3	2 240	1 540	2 410	6,3	430
Commerce de détail en magasin	169	45,1	12,7	1 920	1 500	2 260	12,8	390
Commerce de détail hors magasin	120	34,9	61,6	980	790	1 060	12,5	220
<b>Transports</b>	<b>61</b>	<b>11,4</b>	<b>7,2</b>	<b>1 870</b>	<b>1 680</b>	<b>1 890</b>	<b>7,6</b>	<b>340</b>
dont : taxis (y c. VTC)	32	10,0	3,4	1 420	1 710	1 390	4,3	430
<b>Services aux entreprises et mixtes</b>	<b>554</b>	<b>32,3</b>	<b>33,9</b>	<b>4 240</b>	<b>3 330</b>	<b>4 610</b>	<b>13,1</b>	<b>510</b>
Information et communication	73	14,9	47,7	2 990	2 150	3 110	16,3	430
Activités financières et d'assurance	31	19,6	9,7	5 710	3 670	6 140	10,8	500
Activités immobilières	42	32,2	15,1	2 360	1 720	2 620	24,2	470
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	325	35,7	31,4	4 870	3 830	5 380	10,4	570
dont : professions juridiques et comptables	80	45,6	1,7	7 790	5 350	9 800	3,4	840
conseil de gestion	90	34,5	43,1	3 070	2 330	3 370	19,7	660
architecture, ingénierie	66	19,1	22,9	3 500	2 370	3 720	11,6	680
Services administratifs et de soutien	84	39,1	50,0	2 550	1 930	2 800	16,8	430
<b>Services aux particuliers (hors santé)</b>	<b>530</b>	<b>48,5</b>	<b>36,7</b>	<b>1 500</b>	<b>1 240</b>	<b>1 720</b>	<b>12,2</b>	<b>400</b>
Hébergement et restauration	173	36,1	10,8	1 670	1 350	1 840	13,9	450
Arts spectacles et activités récréatives	61	35,7	54,4	1 350	1 050	1 490	20,9	300
Enseignement	107	43,3	54,1	1 490	1 300	1 590	11,2	490
Services personnels	189	66,9	44,8	1 310	1 160	1 640	8,1	360
dont : coiffure et soins de beauté	100	86,7	32,7	1 290	1 210	1 630	6,1	390
<b>Santé humaine et action sociale</b>	<b>411</b>	<b>56,6</b>	<b>7,5</b>	<b>5 480</b>	<b>3 910</b>	<b>7 380</b>	<b>2,4</b>	<b>410</b>
dont : médecins et dentistes	167	36,5	0,1	8 130	5 960	9 370	1,7	690
professions paramédicales	191	70,5	1,4	3 550	3 240	4 270	2,0	710
<b>Ensemble<sup>2</sup></b>	<b>2 668</b>	<b>34,5</b>	<b>25,6</b>	<b>3 190</b>	<b>2 650</b>	<b>3 460</b>	<b>10,1</b>	<b>440</b>

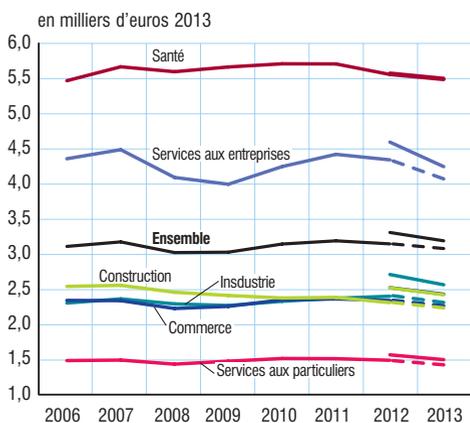
1. AE : auto-entrepreneurs. 2. Y compris secteurs indéterminés.  
 Champ : France, personnes exerçant une activité non salariée au 31/12, hors agriculture.  
 Note : les taxes d'office sont pris en compte dans les effectifs mais pas dans les revenus.  
 Source : Insee, base non-salariés.

## 2. Dispersion des revenus (hors auto-entrepreneurs) selon le secteur d'activité en 2013



Champ : France, personnes exerçant une activité non salariée au 31/12/2013, hors agriculture, hors auto-entrepreneurs, hors revenus nuls et hors taxes d'office.  
 Lecture : dans le secteur de la construction, le revenu moyen d'activité des non-salariés (hors auto-entrepreneurs et hors revenus nuls) s'élève en 2013 à 2 590 euros par mois. Un non-salarié sur dix de ce secteur perçoit moins de 670 euros mensuels (D1), un quart gagne moins de 1 230 euros (Q1) et la moitié moins de 2 060 euros (médiane) ; en haut de l'échelle, un quart perçoit plus de 3 170 euros (Q3) et un sur dix gagne plus de 4 850 euros (D9).  
 Source : Insee, base non-salariés.

## 3. Revenu mensuel moyen de 2006 à 2013 (hors auto-entrepreneurs)



Champ : France, personnes exerçant une activité non salariée au 31/12, hors agriculture, hors auto-entrepreneurs et hors taxes d'office.  
 Lecture : en 2012, dans les services aux entreprises (et services mixtes), le revenu moyen d'activité déclaré par les non-salariés (hors dividendes et sans réintégration de l'abattement fiscal de 10 % pour les gérants de sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés) s'élevait à 4 340 euros en moyenne par mois. Selon les nouveaux concepts en vigueur en 2013 (revenus y compris dividendes et après réintégration de l'abattement de 10 %), le revenu en 2012 aurait été de 4 610 euros.  
 Source : Insee, base non-salariés.



---

# Fiches

---

Données internationales



## 6.1 Emploi et chômage en Europe

En 2015, 65,6 % des habitants de l'Union européenne (UE) âgés de 15 à 64 ans sont en emploi. Ce **taux d'emploi** augmente de 0,7 point par rapport à 2014, après + 0,8 point en 2014. Il dépasse ainsi le niveau observé avant la crise économique de 2008-2009 (65,3 % en 2007). En 2015, le taux d'emploi des 15-64 ans varie de 50,8 % en Grèce à 75,5 % en Suède.

Dans l'ensemble de l'UE, le taux d'emploi des hommes (70,9 %) est supérieur à celui des femmes (60,4 %). Cet écart, qui s'est réduit au fil du temps, se stabilise depuis 2014 (10,5 points). Il varie fortement selon les pays, allant de moins de 2 points en Lituanie et en Finlande, à plus de 25 points à Malte.

En 2015, le taux d'emploi des jeunes européens augmente légèrement (33,1 %) pour les 15-24 ans, mais reste 4,2 points plus bas qu'en 2008. Cet écart, partagé par la plupart des pays, est particulièrement fort en Irlande (- 17,5 points) et en Espagne (- 18,1 points). Les disparités entre pays restent fortes : le taux d'emploi des jeunes est inférieur à 20 % en Grèce, en Italie, en Espagne et en Croatie, alors qu'il dépasse 50 % au Royaume-Uni, en Autriche, au Danemark et aux Pays-Bas. En France, le taux d'emploi des jeunes est de 28,2 %. Ces disparités traduisent des différences dans les scolarités et le cumul emploi-études d'un pays à l'autre, mais aussi une insertion des jeunes plus ou moins aisée sur le marché du travail. Le taux d'emploi des plus âgés s'élève à 53,3 % pour les 55-64 ans en 2015 pour l'ensemble de l'UE, et dépasse ainsi l'objectif européen de 50 % fixé par la stratégie de Lisbonne pour l'année 2010. En 2015, 12 pays sur 28 ont atteint cet objectif, dont l'Allemagne, le Royaume-Uni et la Suède. La France s'en rapproche, avec un taux d'emploi des 55-64 ans qui a augmenté en moyenne de 1,8 point par an entre 2010 et 2015, pour atteindre 48,7 % en 2015.

Au sein de l'UE, une personne sur cinq travaille à temps partiel, et cela concerne plus fréquemment les femmes (32,1 %) que les hommes (8,9 %). Le temps partiel est particulièrement fréquent aux Pays-Bas (50,0 %). Dans l'UE, la part du temps partiel dans l'emploi est stable depuis 2013 (à 19,6 %), après avoir augmenté de 0,4 point par an en moyenne entre 2008 et 2013. En France, elle baisse de 0,2 point en 2015 pour atteindre 18,8 %.

En 2015, 14,2 % des salariés de l'UE sont en **contrat temporaire**. Le recours aux contrats temporaires est peu fréquent en Roumanie ou dans les pays baltes (moins d'un salarié sur vingt). En revanche, plus d'un salarié sur cinq est en contrat temporaire aux Pays-Bas, en Croatie, au Portugal, en Espagne et en Pologne.

En 2015, le **taux de chômage** dans l'ensemble de l'UE s'établit à 9,4 %. Il diminue pour la deuxième année consécutive depuis la crise économique de 2008-2009 (- 0,7 point en 2014 et - 0,8 point en 2015), après avoir augmenté de 3,9 points entre 2008 et 2013. En Allemagne, en Hongrie, au Royaume-Uni et à Malte, le taux de chômage observé en 2015 est de même niveau ou inférieur à celui de 2008. Dans les autres pays, le taux de chômage reste supérieur à son niveau de 2008. En France, il atteint 10,4 % en 2015 contre 10,3 % en 2014 et 2013, et a crû de 3 points par rapport à 2008. Après avoir fortement augmenté entre 2008 et 2013 en Grèce (+ 19,7 points) et en Espagne (+ 14,8 points), le taux de chômage diminue dans ces deux pays entre 2013 et 2015 (respectivement - 2,6 et - 4,0 points), mais y demeure particulièrement élevé (24,9 % en Grèce et 22,1 % en Espagne). Le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans est très élevé en Espagne et en Grèce, où un jeune actif sur deux est au chômage. C'est en Allemagne que le taux de chômage des jeunes est le plus faible (7,2 %). ■

### Définitions

**Taux d'emploi** : rapport entre le nombre de personnes en emploi et la population totale correspondante. Les personnes en emploi au sens du BIT sont celles qui ont travaillé au moins une heure au cours d'une semaine donnée.

**Contrat temporaire** : l'emploi temporaire ou sous contrat temporaire est constitué de formes d'emploi dans lesquelles le travailleur et l'employeur reconnaissent que la durée de l'emploi est déterminée par des conditions objectives (par exemple, date de fin de contrat, achèvement d'une tâche spécifique).

**Taux de chômage** : rapport entre le nombre de chômeurs et le nombre d'actifs (personnes en emploi et chômeurs).

### Pour en savoir plus

- "Europe in figures - Eurostat yearbook 2015", *Livres statistiques*, Eurostat.
- Tableaux en ligne sur le site d'Eurostat.

# Emploi et chômage en Europe 6.1

## 1. Taux d'emploi, de chômage et indicateurs sur l'emploi en 2015

en %

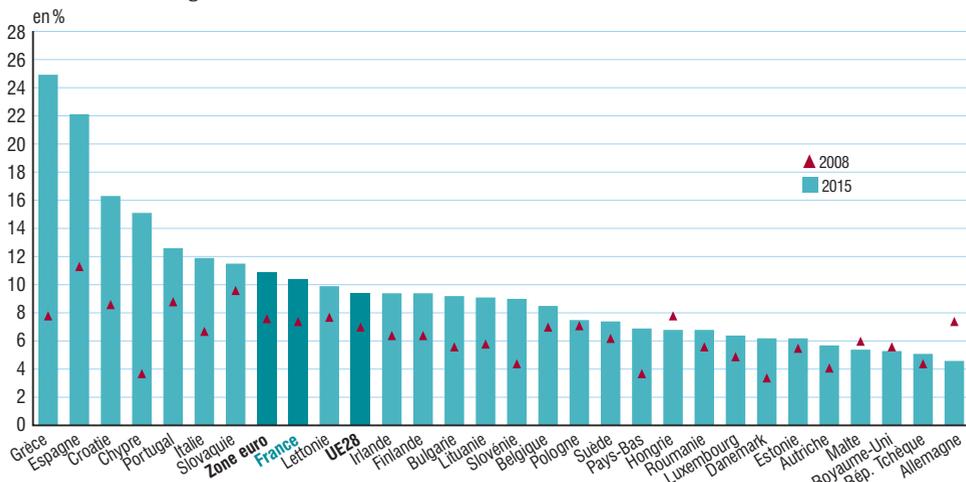
	Taux d'emploi				Part des personnes en emploi à temps partiel	Part des salariés en contrat temporaire	Taux de chômage		
	15-64 ans		15-24 ans	55-64 ans			15-24 ans	15-74 ans	
	Hommes	Femmes							Ensemble
Allemagne	78,0	69,9	74,0	45,3	66,2	26,8	13,2	7,2	4,6
Autriche	75,1	67,1	71,1	51,4	46,3	27,3	9,1	10,6	5,7
Belgique	65,5	58,0	61,8	23,4	44,0	24,3	9,0	22,1	8,5
Bulgarie	65,9	59,8	62,9	20,3	53,0	2,2	4,4	21,6	9,2
Chypre	66,2	58,9	62,4	25,3	48,2	13,0	18,5	32,8	15,1
Croatie	60,1	51,5	55,8	19,0	39,0	5,9	20,3	43,0	16,3
Danemark	76,6	70,4	73,5	55,4	64,7	24,7	8,7	10,8	6,2
Espagne	62,9	52,7	57,8	17,9	46,9	15,7	25,2	48,3	22,1
Estonie	75,3	68,5	71,9	36,3	64,5	9,5	3,4	13,1	6,2
Finlande	69,3	67,7	68,5	40,5	60,0	14,1	15,1	22,4	9,4
<b>France<sup>1</sup></b>	<b>67,5</b>	<b>61,1</b>	<b>64,3</b>	<b>28,4</b>	<b>48,7</b>	<b>18,8</b>	<b>16,7</b>	<b>24,7</b>	<b>10,4</b>
Grèce	59,3	42,5	50,8	13,0	34,3	9,4	11,9	49,8	24,9
Hongrie	70,3	57,8	63,9	25,7	45,3	5,7	11,4	17,3	6,8
Irlande	68,7	57,9	63,3	28,7	55,6	22,2	8,7	20,9	9,4
Italie	65,5	47,2	56,3	15,6	48,2	18,3	14,1	40,3	11,9
Lettonie	69,9	66,4	68,1	34,5	59,4	7,2	3,8	16,3	9,9
Lituanie	68,0	66,5	67,2	28,3	60,4	7,6	2,1	16,3	9,1
Luxembourg	71,3	60,8	66,1	29,1	38,4	18,4	10,2	16,3	6,4
Malte	76,2	51,0	63,9	45,5	40,3	14,5	7,4	11,8	5,4
Pays-Bas	79,0	69,2	74,1	60,8	61,7	50,0	20,0	11,3	6,9
Pologne	69,3	56,6	62,9	26,0	44,3	6,8	28,0	20,8	7,5
Portugal	66,9	61,1	63,9	22,8	49,9	9,8	22,0	32,0	12,6
Roumanie	69,5	53,2	61,4	24,5	41,1	8,8	1,4	21,7	6,8
Royaume-Uni	77,6	68,0	72,7	50,1	62,2	25,1	6,1	14,6	5,3
Rép. tchèque	77,9	62,4	70,2	28,4	55,5	5,3	10,0	12,6	5,1
Slovaquie	69,5	56,0	62,7	23,3	47,0	5,8	10,5	26,5	11,5
Slovénie	69,2	61,0	65,2	29,6	36,6	10,1	17,8	16,3	9,0
Suède	77,0	74,0	75,5	43,9	74,5	24,3	16,6	20,4	7,4
<b>Zone euro</b>	<b>69,7</b>	<b>59,5</b>	<b>64,5</b>	<b>30,8</b>	<b>53,3</b>	<b>21,7</b>	<b>15,6</b>	<b>22,4</b>	<b>10,9</b>
<b>UE28</b>	<b>70,9</b>	<b>60,4</b>	<b>65,6</b>	<b>33,1</b>	<b>53,3</b>	<b>19,6</b>	<b>14,2</b>	<b>20,3</b>	<b>9,4</b>

1. France métropolitaine, sauf pour le chômage.

Champ : personnes de 15 ans ou plus vivant en ménage ordinaire.

Sources : Eurostat, enquêtes sur les forces de travail (extraction des données en mai 2016) ; Insee, enquête Emploi pour la France (sauf part des salariés en contrat temporaire : Eurostat).

## 2. Taux de chômage en 2008 et 2015



Champ : personnes de 15 à 74 ans vivant en ménage ordinaire. Pour la France, y compris DOM.

Source : Eurostat, enquêtes sur les forces de travail (extraction des données en mai 2016).

## 6.2 Catégories socio-économiques en Europe

Dans l'Union européenne (UE), la répartition des **groupes socio-économiques** reflète, d'un pays à l'autre, les différences d'organisation et d'histoire des populations et le poids des secteurs d'activité.

En 2011, 13,5 millions de personnes sont **cadres dirigeants**, soit 6,2 % des personnes ayant un emploi dans l'UE. Leur proportion est la plus élevée au Royaume-Uni (10,3 %) et dans les pays baltes (plus de 9 %). Un tiers des cadres dirigeants sont chefs d'entreprise, souvent petite ou moyenne (presque deux tiers en Europe du Sud), les autres sont salariés et travaillent plutôt dans des entreprises de grande taille.

Les **professions intellectuelles et scientifiques** représentent 18,0 % des emplois de l'UE (39 millions). Cette proportion varie de 11,6 % en Slovaquie à 32,7 % au Luxembourg. Les professions intellectuelles et scientifiques sont plus fréquentes dans les pays du nord de l'Europe comme la Belgique (20,4 %), l'Irlande (21,7 %), les Pays-Bas (22,6 %), le Royaume-Uni (24,0 %), le Danemark (24,9 %) ou la Suède (25,2 %). Une petite partie exercent leur métier en libéral (16 %).

Les **professions intermédiaires** constituent 14 % des personnes en emploi (30 millions). Elles représentent près d'un emploi sur cinq en France et sont fréquentes en Allemagne (18,1 %), en Autriche (17,0 %) et au Luxembourg (17,4 %). En revanche, ces métiers sont plus rares dans le sud de l'Europe et en Irlande (moins de 10 %).

Les **petits entrepreneurs** regroupent les exploitants agricoles, commerçants et artisans qui sont à leur compte. La plupart (80 %) travaillent seuls, parfois avec un(e) aide familial(e). En 2011, 25,7 millions de personnes sont petits entrepreneurs, soit 11,8 % des européens en emploi. Rares au Luxembourg (3,9 %), dans les pays baltes et scandinaves (pas plus de 7 %), ils occupent 31,5 % des emplois en Roumanie, presque autant en Grèce (28,6 %) et de 15,5 à 18,9 % des

emplois en Pologne, en Italie, au Portugal, pays où l'agriculture est un secteur important.

14,7 % des emplois de l'UE (32 millions de personnes) sont des **employés qualifiés**, de type administratif, professions de la santé (aides-soignants), du social et de la sécurité (agents de police, notamment). C'est en Belgique, au Danemark et en France qu'ils sont les plus fréquents (18 % des emplois). Le temps partiel concerne un quart de ces emplois.

Les **ouvriers qualifiés** représentent 16,5 % des personnes ayant un emploi dans l'UE (36 millions), mais seulement 9,8 % au Royaume-Uni et 12,5 % en France, contre plus de 25 % en Europe centrale et orientale et 17,5 % en Allemagne. La plupart travaillent dans l'industrie et certains dans la construction.

Un emploi sur cinq (18,6 %, soit 40,6 millions) appartient aux **professions peu qualifiées**, personnels de service, employés de commerce ou agents d'entretien, mais aussi ouvriers peu qualifiés, manœuvres et ouvriers agricoles. Beaucoup (36 %) sont à temps partiel et souhaiteraient souvent (une fois sur trois) travailler davantage.

Les cadres dirigeants sont très souvent des hommes alors que, dans les professions intellectuelles et scientifiques, la part des femmes n'est jamais inférieure à 45 % (Allemagne, Luxembourg) et dépasse 60 % en Europe centrale et orientale. Globalement, la parité entre hommes et femmes est quasiment atteinte pour les professions salariées intermédiaires : de 40 à 60 % de femmes dans la plupart des pays (39 % en Espagne contre 59 % en Allemagne et Slovaquie, plus de 60 % en Hongrie et dans les pays baltes). La catégorie des employés qualifiés est la plus féminisée (65 % de femmes) avec celle des professions peu qualifiées (60 % de femmes). Dans tous les pays, le groupe des ouvriers qualifiés est très masculin (14 % de femmes en moyenne). La part des femmes parmi les petits entrepreneurs est variable (34 % dans l'ensemble). ■

### Définitions

**Groupes socio-économiques européens, cadres dirigeants, professions intellectuelles et scientifiques, professions intermédiaires, petits entrepreneurs, employés qualifiés, ouvriers qualifiés, professions peu qualifiées** : voir *annexe Glossaire*.

### Pour en savoir plus

- ESeG = European Socio economic Groups - Nomenclature socio-économique européenne, *Document de travail Insee* n° F1604, février-mars 2016.
- « Les Européens au travail en sept catégories socio-économiques » in *La France dans l'Union européenne*, coll. « Insee Références », édition 2014.

# Catégories socio-économiques en Europe 6.2

## 1. Répartition des personnes en emploi par catégorie socio-économique et par pays dans l'Union européenne (UE) en 2011

	en %							
	Cadres dirigeants	Professions intellectuelles et scientifiques	Professions intermédiaires salariées	Petits entrepreneurs	Employés qualifiés salariés	Ouvriers qualifiés salariés	Salariés peu qualifiés	Ensemble des actifs occupés <sup>1</sup> (en milliers)
Allemagne	5,0	18,1	18,1	6,5	14,4	17,5	19,6	41 717
Autriche	5,1	14,1	17,0	10,2	14,0	18,0	21,6	4 292
Belgique	7,3	20,4	14,8	8,3	17,8	14,8	16,7	4 745
Bulgarie	6,8	15,8	7,7	7,8	12,5	25,9	23,5	3 224
Chypre	4,5	17,0	11,8	14,4	13,5	12,6	26,1	402
Danemark	2,9	24,9	15,3	6,3	17,8	12,4	20,5	2 888
Espagne	5,1	16,1	9,9	11,8	16,3	16,5	24,4	22 511
Estonie	9,1	19,5	12,1	4,9	8,9	26,7	18,7	679
Finlande	5,7	21,0	15,2	10,4	14,2	16,1	17,1	2 646
<b>France</b>	<b>7,4</b>	<b>16,8</b>	<b>19,6</b>	<b>7,6</b>	<b>17,7</b>	<b>12,5</b>	<b>18,3</b>	<b>25 776</b>
Grèce	4,8	17,7	7,0	28,6	12,8	11,8	17,4	4 717
Hongrie	5,9	15,8	12,9	8,6	11,8	25,9	19,2	4 183
Irlande	7,5	21,7	9,5	11,2	17,5	11,9	20,1	1 799
Italie	4,2	13,2	13,5	18,1	15,6	17,6	17,8	24 318
Lettonie	10,4	16,6	11,5	7,1	9,0	20,8	24,5	1 103
Lituanie	9,2	22,1	11,5	8,2	7,5	23,7	17,8	1 560
Luxembourg	4,4	32,7	17,4	3,9	13,2	12,9	14,3	232
Pays-Bas	7,4	22,6	14,8	8,1	15,6	10,7	19,6	8 347
Pologne	6,3	17,3	10,0	18,9	9,5	22,4	15,7	17 322
Portugal	6,3	14,2	8,1	15,5	13,6	21,1	21,3	5 435
République tchèque	4,8	13,5	15,1	14,2	12,4	25,7	14,3	5 181
Roumanie	2,5	14,0	6,9	31,5	7,6	23,5	14,0	9 529
Royaume-Uni	10,3	24,0	11,3	9,0	17,4	9,8	18,0	30 742
Slovaquie	5,3	11,6	16,8	12,2	10,3	24,9	18,9	2 586
Slovénie	8,4	19,5	13,1	12,0	10,1	20,7	15,6	956
Suède	5,7	25,2	14,9	7,2	16,8	16,3	13,5	4 872
<b>UE</b>	<b>6,2</b>	<b>18,0</b>	<b>13,8</b>	<b>11,8</b>	<b>14,7</b>	<b>16,5</b>	<b>18,6</b>	<b>217 600</b>

1. La somme en ligne n'est pas toujours égale à 100 %, car certaines personnes ne sont pas classées (0 à 1,2 % selon le pays).

Champ : actifs occupés au sens du BIT de 15 ans ou plus dans l'UE sauf Malte et Croatie (la Croatie ne faisait pas encore partie de l'UE ; les données de Malte ne permettaient pas de codifier ESeG). Source : Eurostat, Labour Force Survey 2011.

## 2. Part des femmes dans les catégories socio-économiques des pays de l'Union européenne (UE) en 2011

	en %									
	Cadres dirigeants	Professions intellectuelles et scientifiques	Professions intermédiaires salariées	Petits entrepreneurs	Employés qualifiés salariés	Ouvriers qualifiés salariés	Salariés peu qualifiés	Ensemble des actifs	Retraités <sup>1</sup>	Autres personnes sans emploi
Allemagne	27,6	44,7	58,9	31,0	64,9	11,1	62,7	46,0	57,5	59,6
Autriche	27,3	50,6	45,0	39,6	71,8	10,5	64,7	46,3	57,1	66,0
Belgique	29,8	53,5	42,6	34,3	63,0	8,5	62,9	45,4	55,5	60,7
Bulgarie	36,1	70,3	43,4	40,6	53,0	26,6	58,4	47,3	59,6	53,5
Chypre	12,6	54,5	45,6	29,3	66,1	4,2	61,8	45,3	54,7	66,7
Danemark	26,8	54,5	47,6	26,2	70,9	9,7	50,6	47,4	56,5	57,0
Espagne	29,1	54,6	38,9	33,4	63,2	10,5	59,6	45,1	54,3	66,1
Estonie	36,3	68,1	60,3	32,3	68,0	22,1	71,1	50,2	67,0	55,9
Finlande	31,6	48,0	59,3	30,1	79,5	11,8	61,9	48,0	58,3	54,2
<b>France</b>	<b>38,8</b>	<b>48,5</b>	<b>45,2</b>	<b>30,3</b>	<b>72,2</b>	<b>12,8</b>	<b>59,8</b>	<b>47,7</b>	<b>55,5</b>	<b>59,1</b>
Grèce	21,5	51,4	50,3	35,3	51,0	10,3	55,9	42,2	54,1	70,2
Hongrie	40,2	53,1	62,3	34,6	63,3	21,8	57,5	46,0	62,4	58,9
Irlande	33,0	55,5	49,1	16,0	74,5	12,8	53,9	44,6	54,7	56,1
Italie	23,9	54,7	43,2	28,7	59,4	14,8	54,2	41,2	55,6	68,4
Lettonie	42,9	66,5	62,5	41,3	68,8	16,0	60,0	49,3	66,5	55,8
Lituanie	38,4	70,5	58,7	45,3	61,9	21,9	63,1	49,9	67,4	52,2
Luxembourg	23,2	45,2	50,3	40,3	55,4	4,4	64,8	44,0	51,7	65,7
Pays-Bas	29,6	46,3	50,2	35,5	70,7	7,4	55,6	46,2	54,6	62,7
Pologne	37,6	62,8	55,0	39,8	53,7	14,6	66,2	45,3	64,4	58,3
Portugal	32,7	57,0	41,0	41,8	60,9	21,9	67,0	47,0	59,7	60,8
République tchèque	26,0	56,1	46,0	28,7	66,5	20,2	69,1	43,6	62,4	61,6
Roumanie	27,0	57,8	50,6	44,9	52,0	24,6	61,9	44,7	59,3	60,0
Royaume-Uni	33,7	46,8	53,7	28,9	69,7	8,5	53,3	46,1	56,5	61,1
Slovaquie	30,9	58,3	58,8	25,6	58,4	20,8	62,0	44,3	64,7	58,9
Slovénie	38,0	61,5	52,3	37,7	52,4	17,9	63,8	45,9	60,3	52,1
Suède	33,8	57,5	45,3	26,8	76,9	10,7	55,1	47,3	52,7	55,0
<b>UE</b>	<b>32,1</b>	<b>51,3</b>	<b>50,5</b>	<b>34,0</b>	<b>65,4</b>	<b>14,0</b>	<b>59,5</b>	<b>45,5</b>	<b>57,4</b>	<b>61,6</b>

1. Retraités et personnes hors du marché du travail de 65 ans ou plus.

Champ : personnes âgées de 15 ans ou plus habitant dans l'UE sauf Malte et Croatie (la Croatie ne faisait pas encore partie de l'UE ; les données de Malte ne permettaient pas de codifier ESeG).

Source : Eurostat, Labour Force Survey 2011.

## 6.3 Salaires et coût du travail en Europe

En 2014, dans l'Union européenne (UE), le **coût horaire de la main-d'œuvre** dans l'industrie, la construction et les services marchands pour les entreprises de 10 salariés ou plus s'élève en moyenne à 24,5 euros. Il varie fortement selon les pays, avec un écart relatif de 1 à 12 entre la Bulgarie (3,8 euros) et le Danemark (42,0 euros). La France occupe la 5<sup>e</sup> position des pays ayant les coûts horaires les plus élevés avec 35,2 euros ; l'Allemagne occupe la 8<sup>e</sup> place avec 31,8 euros. Dans l'industrie, le coût horaire français est équivalent au coût allemand (37 euros). Dans les services marchands, le coût horaire français (35,1 euros) dépasse le coût allemand (29,0 euros). Sur les dernières années, la progression du coût horaire est modérée en France, avec notamment la mise en place du **crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi** (CICE) début 2013, puis l'augmentation de son taux au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Les salaires et traitements bruts représentent la plus grande partie du coût du travail (75,9% en moyenne dans l'Union européenne) en allant de 68,2% en France à 91,5% à Malte. Ces écarts reflètent principalement les différences de modes de financement de la protection sociale. La part des salaires dans le coût du travail est généralement plus élevée dans les pays où ce financement passe par l'impôt sur le revenu comme au Danemark (86,7%) et plus basse lorsqu'il est assuré par le prélèvement de cotisations sociales (notamment patronales) comme en Suède (68,4%) ou en France. Le niveau du coût et le poids des cotisations sociales patronales ne semblent pas corrélés.

En 2014, dans l'UE, les **salaires et traitements bruts** dans l'industrie, la construction

et les services marchands, pour les entreprises de 10 salariés ou plus, s'élèvent en moyenne à 18,6 euros de l'**heure travaillée**. Ils s'échelonnent de 3,2 euros en Bulgarie à 36,4 euros au Danemark. La France se situe au-dessus de la moyenne européenne, avec un salaire horaire moyen de 24,0 euros. Les différences de salaire, comme de coût de la main-d'œuvre, sont très marquées entre les pays de l'ex-Europe des 15 et les nouveaux entrants.

En 2014, en France, le salaire horaire moyen des femmes salariées dans les entreprises de 10 salariés ou plus dans l'industrie, la construction et les services marchands est inférieur de 13,5% à celui de leurs homologues masculins. Environ la moitié de ces écarts s'explique par des effets de structure, les femmes étant surreprésentées dans des secteurs d'activité, des catégories socioprofessionnelles, ou encore des conditions d'emploi (temps plein ou partiel) moins rémunérateurs.

En Europe, les **écarts de salaire horaire moyen entre les femmes et les hommes** sont inférieurs à 20% dans les pays nordiques avec 10,5% pour la Suède, le niveau le plus bas de l'ex-UE à 15, alors qu'ils atteignent ou dépassent 20% en Allemagne, aux Pays-Bas, en Autriche, au Royaume-Uni et dans certains pays de l'Europe du sud (Espagne, Portugal). Les écarts de salaire horaire moyen entre les femmes et les hommes ne reflètent pas toutes les inégalités sexuées sur le marché du travail, lesquelles s'expriment aussi en termes d'activité, de chômage et de temps de travail. Ainsi, les faibles écarts de salaire horaire observés en Slovénie, Roumanie, Croatie ou encore en Italie doivent être mis en regard des faibles taux d'emploi des femmes dans ces pays. ■

### Définitions

**Coût du travail ou coût de la main-d'œuvre** : le coût du travail comprend l'ensemble des dépenses encourues par les employeurs pour l'emploi des salariés. Voir *annexe Glossaire*.

**Écart de salaire horaire entre femmes et hommes** (*gender pay gap*) : différence entre le salaire horaire brut moyen des hommes salariés et celui des femmes salariées rapportée à celui des hommes salariés.

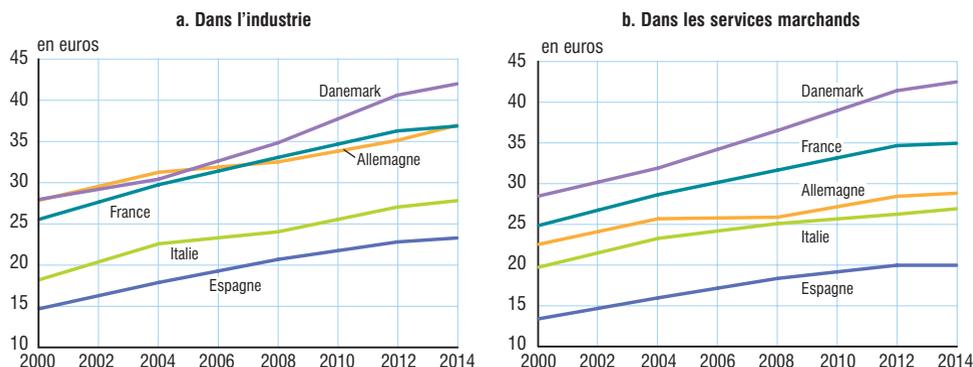
**Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi** (CICE), **salaire brut**, **heure travaillée** : voir *annexe Glossaire*.

### Pour en savoir plus

- « Une comparaison du coût de la main-d'œuvre en Europe : quelle évolution depuis la crise ? », in *Les entreprises en France*, coll. « Insee Références », édition 2015.
- « Le coût de la main-d'œuvre depuis la crise : des évolutions contrastées en Europe », *Insee Focus* n° 17, février 2015.
- Voir les publications Eurostat sur le site [ec.europa.eu](http://ec.europa.eu)

# Salaires et coût du travail en Europe 6.3

## 1. Évolution du coût de la main-d'œuvre selon le secteur d'activité en France, Allemagne, Italie, Espagne et Danemark entre 2000 et 2014



Champ : industrie (sans construction) et services marchands, entreprises de plus de 10 salariés.  
Source : Eurostat, annual labour cost data.

## 2. Coût horaire de la main-d'œuvre, salaire, et écart femmes-hommes en Europe

	Coût horaire de la main-d'œuvre en 2014 (en euros)	Salaire et traitement brut horaire moyen en 2014 (en euros)	Part des salaires et traitements bruts dans le coût du travail (en %)	Cotisations sociales et autres à charge de l'employeur en 2014 (en euros)	Moyenne d'heures travaillées par salarié en 2012 (en heures)	Écart de salaire horaire moyen entre les femmes et les hommes en 2014 (en %)		Temps partiel entre 15 et 64 ans en 2014 (en %)		Taux d'emploi des femmes entre 15 et 64 ans en 2014 (en %)
						Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Bulgarie	3,8	3,2	84,2	0,6	1 744	13,5	2,8	2,2	58,2	
Roumanie	4,8	3,7	77,1	1,1	1 855	8,7	9,5	8,2	53,3	
Lettonie	6,6	5,3	80,3	1,3	1 806	15,4	8,9	4,7	64,3	
Lituanie	6,6	4,7	71,2	1,9	1 782	16,8	10,6	6,4	64,9	
Hongrie	7,8	6,0	76,9	1,8	1 789	14,1	8,3	4,1	55,9	
Pologne	8,2	6,7	81,7	1,5	1 756	17,7	10,3	4,4	55,2	
Croatie	9,3	7,9	84,9	1,4	1 768	11,2	6,7	4,2	50,0	
Rép. tchèque	9,6	7,0	72,9	2,6	1 751	15,7	9,5	2,5	60,7	
Slovaquie	10,0	7,4	74,0	2,6	1 723	21,8	6,8	3,7	54,3	
Estonie	10,2	7,5	73,5	2,7	1 802	27,4	11,2	5,7	66,3	
Malte	11,8	10,8	91,5	1,0	2 040	12,9	28,8	7,0	49,5	
Portugal	12,6	9,9	78,6	2,7	1 715	22,0	12,6	7,6	59,6	
Grèce	14,4	///	///	///	1 855	///	///	///	41,1	
Slovénie	15,5	13,1	84,5	2,4	1 711	6,7	13,7	6,8	60,0	
Chypre	15,7	13,0	82,8	2,7	1 809	24,8	16,8	10,3	58,6	
Espagne	21,0	15,4	73,3	5,6	1 759	23,8	25,5	7,7	51,2	
Royaume-Uni	22,2	18,7	84,2	3,5	1 939	20,0	41,3	11,2	67,1	
Italie	27,4	19,6	71,5	7,8	1 652	13,2	32,1	7,8	46,8	
Irlande	28,4	24,1	84,9	4,3	1 688	///	34,4	13,1	56,7	
Autriche	31,7	23,3	73,5	8,4	1 753	24,3	46,3	9,6	66,9	
Allemagne	31,8	24,9	78,3	6,9	1 640	25,0	46,3	9,2	69,5	
Finlande	32,9	25,9	78,7	7,0	1 645	17,1	19,3	9,2	68,0	
Pays-Bas	33,5	25,2	75,2	8,3	1 794	21,6	76,7	26,1	68,1	
<b>France</b>	<b>35,2</b>	<b>24,0</b>	<b>68,2</b>	<b>11,2</b>	<b>1 583</b>	<b>13,5</b>	<b>30,5</b>	<b>7,4</b>	<b>60,9</b>	
Luxembourg	35,7	30,8	86,3	4,9	1 785	13,2	35,6	4,7	60,5	
Suède	40,2	27,5	68,4	12,7	1 692	10,5	37,3	12,8	73,1	
Belgique	41,1	28,5	69,3	12,6	1 508	14,9	41,2	8,4	57,9	
Danemark	42,0	36,4	86,7	5,6	1 613	16,5	35,0	15,2	69,8	
<b>UE28</b>	<b>24,5</b>	<b>18,6</b>	<b>75,9</b>	<b>5,9</b>	<b>1 727</b>	<b>///</b>	<b>32,2</b>	<b>8,8</b>	<b>59,6</b>	
<b>ZE18</b>	<b>29,2</b>	<b>21,7</b>	<b>74,3</b>	<b>7,5</b>	<b>1 664</b>	<b>///</b>	<b>36,3</b>	<b>9,2</b>	<b>58,7</b>	

Champ : colonnes 1 à 6 : ensemble des secteurs marchands (secteurs B à N de la NAF rév. 2), entreprises de 10 salariés ou plus, colonnes 7 à 9 : ensemble des personnes.

Note : les colonnes 1 à 6 reposent sur les enquêtes européennes quadriennales sur le coût de la main-d'œuvre et sur la structure des salaires. Entre deux années d'enquête, les niveaux de coût et les écarts de salaire horaire femmes-hommes sont estimés en appliquant des évolutions issues d'autres sources (les DADS pour la France). En France et dans la plupart des pays, les heures travaillées issues de ces enquêtes sont calculées à partir des déclarations des employeurs. Au Royaume-Uni, elles le sont à partir de celles des salariés.

Source : Eurostat, annual labour cost data, gender pay gap data, enquêtes européennes sur le coût de la main-d'œuvre, sur la structure des salaires et la force de travail (pour les trois dernières colonnes).



---

# Annexes

---





Cette annexe vise à présenter les concepts statistiques mobilisés dans les fiches de l'ouvrage ainsi que les mesures de ces concepts à partir des sources disponibles, qu'il s'agisse de sources d'enquêtes ou de sources issues de données administratives.

### Emploi

L'emploi (ou la population active occupée) au sens du Bureau international du travail (BIT) regroupe les personnes âgées de 15 ans ou plus ayant travaillé au moins une heure rémunérée pendant la semaine de référence, ainsi que celles qui sont en emploi, mais qui n'ont pas travaillé durant cette semaine de référence pour un certain nombre de raisons répertoriées (congés, arrêts maladie, chômage partiel, etc., ces absences étant parfois assorties de critères de durée).

#### *Sources et mesures*

L'Insee publie des données sur l'emploi à partir de deux sources : les estimations d'emploi d'une part et l'enquête Emploi d'autre part. Les estimations d'emploi constituent la source de référence en matière de suivi conjoncturel de l'emploi. L'**enquête Emploi** couvre l'ensemble de la population en ménages ordinaires et permet notamment de caractériser finement les personnes en emploi, ainsi que les emplois occupés, et de calculer les taux d'emploi selon les caractéristiques individuelles.

#### Les estimations d'emploi

Les estimations d'emploi sont issues d'une synthèse de plusieurs sources statistiques d'origine administrative. Ces sources s'appuient sur les déclarations sociales réalisées par les employeurs. Elles permettent de mesurer l'emploi au sens du BIT dit « répertorié » : tout emploi déclaré dans les données administratives y est comptabilisé.

Les **estimations d'emploi définitives** de fin d'année sont issues des déclarations annuelles de données sociales (base « DADS grand format ») pour les salariés (secteur privé, fonction publique et salariés des particuliers-employeurs) et de la base « non-salariés » construite à partir des données de l'Agence centrale des organismes de données sécurité sociale (Acos) et de la Mutualité sociale agricole (MSA).

Dans les estimations d'emploi, les multiactifs (ou pluriactifs), c'est-à-dire les personnes qui occupent plusieurs emplois à une même date (soit parce qu'ils sont salariés et ont plusieurs employeurs, soit parce qu'ils sont à la fois non-salariés et salariés) ne sont comptés qu'une seule fois, au titre de leur emploi principal, qui correspond à celui qui leur procure la plus forte rémunération sur l'année.

Les **estimations trimestrielles d'emploi** sont élaborées sur le champ plus restreint des salariés hors agriculture et hors emploi public dans les secteurs non marchands (administration, éducation, santé, action sociale et agriculture). Elles mobilisent les données issues des bordereaux récapitulatifs de cotisations (BRC) centralisés par l'Acos pour l'emploi salarié hors intérim et celles de la Dares-Pôle emploi pour l'intérim. Sur la période non couverte par les estimations annuelles définitives, les estimations trimestrielles d'emploi sont établies sous l'hypothèse que les comportements de multiactivité sont stables par rapport à ceux observés sur le passé récent.

## L'enquête Emploi

L'enquête Emploi vise à observer de manière à la fois structurelle et conjoncturelle la situation des personnes sur le marché du travail. Elle s'inscrit dans le cadre des enquêtes européennes « Forces de travail » ("Labour Force Survey"). Il s'agit de la seule source statistique fournissant une mesure des concepts d'activité (emploi, chômage et inactivité) au sens du BIT et comparables entre tous les pays.

L'Insee réalise cette enquête auprès d'un échantillon représentatif de 90 000 logements chaque trimestre (en France hors Mayotte, dont 8 000 logements dans les DOM) en interrogeant tous les occupants du logement âgés de 15 ans ou plus par des interviews réalisées en face-à-face ou par téléphone (110 000 personnes de 15 ans ou plus répondantes par trimestre, dont environ 12 000 dans les DOM). Les personnes résidant en ménages collectifs ne sont pas dans le champ de l'enquête. Les personnes enquêtées décrivent précisément leur situation au travers d'une vingtaine de questions qui permettent de déterminer si elles sont en emploi, au chômage ou inactives au sens du BIT. Toutes ces questions se rapportent à une semaine donnée, dite « semaine de référence », précédant de peu l'interrogation. Ces semaines sont réparties uniformément sur l'année.

L'enquête Emploi permet notamment de mesurer le taux d'emploi. Elle fournit également des informations sur les caractéristiques des personnes en emploi (âge, sexe, niveau de diplôme, situation de handicap, etc.) et de l'emploi qu'elles occupent (type de contrat de travail, temps de travail, catégorie socioprofessionnelle, etc.) ainsi que des indicateurs de sous-emploi (personnes qui travaillent involontairement moins que ce qu'elles souhaitent : personnes travaillant à temps partiel mais souhaitant travailler davantage et disponibles pour le faire ; personnes à temps complet ou partiel travaillant moins que d'habitude pour des raisons de chômage technique, etc.).

Les niveaux d'emploi, calculés à partir des estimations d'emploi ou de l'enquête Emploi, diffèrent pour des raisons notamment de champ (ménages ordinaires uniquement pour l'enquête Emploi), de mise en œuvre opérationnelle des concepts (emploi rémunéré dans les sources administratives incluant certaines situations d'absences longues au travail, non retenues dans l'enquête), de sous-déclaration potentielle de certains types d'emploi de courte durée dans l'enquête Emploi, notamment en cas de réponse par une tierce personne.

*Fiches concernées :*

- Évolution de l'emploi : 1.1
- Caractéristiques des personnes en emploi : 1.2
- Professions et secteurs d'activité : 1.3
- Statuts d'emploi et sous-emploi : 1.4
- Temps partiel : 4.2
- Pluriactivité : 4.3

## Chômage et activité/ inactivité

Suivant l'approche du Bureau international du travail (BIT), la population âgée de 15 ans ou plus est scindée entre les personnes en emploi (voir rubrique « Emploi ») et celles qui n'en occupent pas. Parmi ces dernières, sont distingués les chômeurs et les inactifs au sens du BIT. L'ensemble des personnes en emploi ou au chômage forme la population active. Les personnes inactives sont celles qui ne sont ni en emploi ni au chômage.

Sont considérées comme chômeurs au sens du BIT les personnes âgées de 15 ans ou plus qui :

- ne sont pas en emploi au sens du BIT ;
- sont disponibles pour travailler dans les deux semaines ;

- ont effectué des démarches actives de recherche d'emploi dans les quatre semaines qui précèdent (la semaine de référence ou les trois semaines précédentes), ou ont trouvé un emploi qui commence dans les trois mois. Les démarches actives considérées sont variées : étudier des annonces d'offres d'emploi, se rendre à un salon professionnel, mobiliser son réseau social ou prendre des conseils auprès de Pôle emploi, etc.

Parmi les personnes inactives, on distingue celles qui sont dans le « halo autour du chômage » (personnes qui soit recherchent un emploi mais ne sont pas disponibles, soit souhaitent travailler, mais ne recherchent pas d'emploi, qu'elles soient disponibles ou non.

#### *Sources et mesures*

La situation des personnes au regard de l'activité (en emploi, au chômage, en inactivité) est établie à l'issue d'une liste d'une vingtaine de questions factuelles posée dans l'enquête Emploi (cf. supra).

#### *Fiches concernées :*

- Évolution du chômage : 2.1
- Risque de chômage : 2.2
- Évolution de la population active : 3.1
- Transitions sur le marché du travail : 3.2
- Halo autour du chômage et inactivité : 3.3
- Travail, santé et handicap : 4.5

## **Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi**

Les demandeurs d'emploi sont les personnes inscrites à Pôle emploi. Ils peuvent être ou non indemnisés, et ne sont pas nécessairement sans emploi. Dans les statistiques sur les demandeurs d'emploi, ces derniers sont regroupés dans 5 catégories (A, B, C, D et E), en fonction de l'obligation ou non de rechercher un emploi et de l'exercice ou non d'une activité :

- catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi au cours du mois,
- catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (78 heures ou moins) au cours du mois,
- catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (plus de 78 heures) au cours du mois,
- catégorie D : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi. Ils peuvent être en stage ou formation, en maladie, ou encore en contrat de sécurisation professionnelle,
- catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi. Il s'agit notamment de bénéficiaires de contrats aidés ou de créateurs d'entreprise.

La notion de demandeurs d'emploi, même restreinte à la catégorie A, diffère de celle de chômeurs au sens du Bureau international du travail (BIT). Certains chômeurs au sens du BIT ne s'inscrivent pas auprès de Pôle emploi. À l'inverse, certains demandeurs d'emploi inscrits ne sont pas considérés comme chômeurs au sens du BIT. C'est le cas, par exemple, si une personne inscrite en catégorie A, enquêtée au cours d'un mois donné, n'a pas recherché activement (au sens du BIT) un emploi.

#### *Sources et mesures*

Deux sources statistiques permettent de comptabiliser les effectifs de demandeurs d'emploi :

- la **statistique mensuelle du marché du travail (STMT)** est une source exhaustive issue des fichiers de gestion de Pôle emploi, produite par la Dares et Pôle emploi. Les données de la STMT permettent de comptabiliser les effectifs de demandeurs d'emploi présents en fin de mois, selon leurs caractéristiques (catégorie d'inscription, âge, ancienneté d'ins-

cription sur les listes, etc.). Elles retracent également les flux d'entrées et de sorties des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ;

- le **fichier historique statistique (FHS)**, produit chaque trimestre par Pôle emploi, est également issu des fichiers de gestion de Pôle emploi. Il permet de suivre les trajectoires des demandeurs d'emploi sur une période de 10 ans. En particulier, il permet d'analyser les inscriptions successives des demandeurs d'emploi, de mesurer leur ancienneté dans une catégorie donnée ou encore d'étudier les transitions entre les différentes catégories de demandeurs d'emploi. En raison de différences dans la constitution des deux sources, les données issues de la STMT et du FHS peuvent différer.

Les données relatives à l'indemnisation des demandeurs d'emploi sont issues de l'appariement entre le FHS et un extrait au 1/10<sup>e</sup> du fichier national des allocataires de Pôle emploi. Elles portent sur les périodes indemnisables des anciens salariés du secteur privé, mais également des anciens salariés du public en cas de convention de gestion ou d'adhésion à l'assurance chômage de l'employeur.

*Fiches concernées :*

- Demandeurs d'emploi : 2.3
- Indemnisation du chômage : 2.4

## **Relations professionnelles**

Les relations professionnelles concernent la négociation collective en entreprise ainsi que les grèves et les journées non travaillées.

### **Négociation collective en entreprise**

La négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise permet, dans le respect de la hiérarchie des normes, de définir les relations collectives de travail et de protection sociale adaptées aux spécificités et besoins de l'entreprise. Une négociation collective suppose une ou plusieurs rencontres formalisées entre représentants de la direction et représentants des salariés, dans le but de parvenir à un accord sur différents sujets.

Lorsqu'au moins un délégué syndical a été désigné dans l'entreprise, l'employeur est soumis à une obligation de négocier, selon une périodicité variable, sur différents thèmes. Cette négociation peut avoir lieu au niveau central de l'entreprise ou séparément au niveau des différents établissements, ou bien en amont au niveau d'une unité économique et sociale (UES). L'obligation porte sur l'ouverture de négociations et non l'aboutissement à un accord. Depuis la loi Auroux d'octobre 1982, imposant de négocier chaque année sur les salaires, la durée effective et l'aménagement du temps de travail, de nombreux thèmes ont fait l'objet d'obligations de négocier.

### **Grèves et journées individuelles non travaillées**

La grève est une forme de conflit du travail qui se traduit par une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles.

Le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève dans l'ensemble des établissements d'une entreprise est égal au nombre de jours de grève multiplié par le nombre de salariés concernés pour chaque arrêt. Il est rapporté à l'effectif salarié pour être exprimé en nombre de jours pour 1 000 salariés.

*Sources et mesures*

L'enquête annuelle de la Dares sur le **Dialogue social en entreprise (Acemo-DSE)** est réalisée depuis 2006 dans le cadre du dispositif d'enquêtes sur l'**Activité et les conditions d'emploi de**

**la main-d'œuvre (Acemo).** Elle porte sur un échantillon d'environ 11 000 entreprises, représentatif des 200 000 entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France métropolitaine, qui emploient environ 12,5 millions de salariés. L'ensemble des entreprises du transport, de l'énergie et des télécommunications en font partie, et, notamment, les entreprises du secteur public et les grandes entreprises nationales (EDF, GDF-Suez, SNCF, RATP, France Telecom et La Poste).

L'enquête Acemo-DSE recense des informations sur les instances représentatives du personnel présentes dans les entreprises, l'existence de négociations collectives et la signature d'accords. Elle mesure en outre chaque année la part des entreprises qui ont connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail et permet d'identifier les motifs de ces arrêts. Elle permet de calculer un volume total de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève, mais pas de dissocier l'effet de durée et l'effet d'audience des grèves pour expliquer les fluctuations de l'indicateur.

*Fiche concernée :*

- Négociations et grèves dans les entreprises : 4.6

## Conditions de travail et santé au travail

### Conditions de travail

Les conditions de travail d'un emploi renvoient aux aspects matériels (contraintes physiques, moyens de travail, conditions sanitaires, exposition à des substances dangereuses, etc.), organisationnels (organisation du temps de travail, rythme de travail, autonomie et marge de manœuvre, etc.), et psychosociaux (relations avec les clients, la hiérarchie et les collègues, conflits de valeur, satisfaction et difficultés au travail, etc.) dans lesquels le travailleur exerce son activité.

Les conditions de travail ont des conséquences sur les risques d'accidents, mais aussi sur le développement de maladies professionnelles, et de façon plus générale sur la santé physique et mentale.

### Accidents du travail (AT) et maladies professionnelles (MP)

Selon l'article L411-1 du code de la Sécurité sociale, est « considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ». On distingue habituellement les accidents du travail avec arrêt de travail des accidents du travail sans arrêt qui font l'objet d'une sous déclaration importante. Selon le code de la Sécurité sociale « est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau. » En outre, la « maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles [...] essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime » et qui « entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente » peut également être reconnue comme maladie professionnelle (MP) (article L461-1).

*Sources et mesures*

Les conditions de travail sont mesurées à partir des enquêtes **Conditions de travail**, organisées et exploitées par la Dares depuis 1978. Elles sont renouvelées tous les 7 ans : 1984, 1991, 1998, 2005 et 2013. Depuis 1991, les enquêtes Conditions de travail concernent l'ensemble des actifs occupés. Elles visent à cerner au plus près le travail tel qu'il est perçu par les travail-

leurs, et non pas, pour les salariés, le travail prescrit tel qu'il peut être décrit par l'entreprise ou l'employeur. L'enquête est réalisée à domicile et chaque actif occupé du ménage répond personnellement. Les questions posées ne renvoient ni à des mesures objectives (cotations de postes ou analyses ergonomiques), ni à des questions d'opinion sur le travail, mais à une description concrète du travail, de son organisation et de ses conditions, selon divers angles : les marges de manœuvre, la coopération, les rythmes de travail, les efforts physiques ou les risques encourus.

Au cours des différentes enquêtes, le questionnaire a beaucoup évolué. En 2013, un ensemble de questions consacrées aux risques psychosociaux au travail a été introduit, en complément de questions déjà présentes sur la charge mentale. L'enquête cherche en effet à aborder l'ensemble des dimensions proposées par le collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail qui, dans son rapport final publié en avril 2011, propose un grand nombre d'indicateurs organisés en six dimensions : intensité du travail et temps de travail, exigences émotionnelles, autonomie, rapports sociaux au travail, conflits de valeur et insécurité de la situation de travail.

L'enquête **Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer)** décrit les expositions auxquelles sont soumis les salariés dans leur travail. Copilotée par la Dares et la Direction générale du travail (Inspection médicale du travail), cette enquête est renouvelée tous les 7 ans : 1987, 1994, 2003, 2010 et 2017. Sumer est une enquête transversale qui évalue les expositions professionnelles des salariés, la durée de ces expositions et les protections collectives ou individuelles éventuelles mises à disposition. La spécificité de l'enquête SUMER est que les données sur les expositions sont recueillies par un médecin du travail lors des entretiens médico-professionnel au cours de visites périodiques. Les médecins du travail s'appuient sur la connaissance des postes de travail qu'il a acquise au cours de son tiers-temps et, du fait de cette expertise, ils peuvent un questionnaire parfois très technique, notamment sur les risques chimiques et biologiques. Le grand nombre de salariés enquêtés permet de quantifier au niveau national des expositions à des risques relativement rares. Depuis 2003, un auto-questionnaire permet de décrire les risques psychosociaux au travail, la perception qu'a le salarié de sa santé et du lien avec son travail.

La mesure des AT et des MP reconnus est faite à partir du rapprochement entre les données de sinistres enregistrés par la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (Cnam-TS) qui gère le régime général de la sécurité sociale et le fichier DADS de l'Insee. Le recours à ces deux sources permet notamment de présenter des indicateurs de fréquence des accidents par secteur d'activité détaillé et par catégorie socioprofessionnelle. Cela permet donc de produire des indicateurs complémentaires de ceux produits par la Cnam-TS.

*Fiches concernées :*

- Conditions de travail : 4.4
- Travail, santé et handicap : 4.5

## **Salaires**

Le salaire est le paiement du travail convenu entre un salarié et son employeur au titre du contrat de travail dans le secteur privé et pour les agents contractuels dans la fonction publique, ou de l'emploi pour les fonctionnaires.

Il comprend le salaire de base (ou traitement indiciaire dans la fonction publique) mais aussi les primes, la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires effectuées, l'épargne salariale (intéressement, participation, abondement), d'autres indemnités et rémunérations annexes (indemnité de résidence, supplément familial, etc.) et les avan-

tages en nature. Le salaire brut correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié avant déduction des cotisations salariées de sécurité sociale, de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Le salaire net (de prélèvements sociaux) est le salaire que perçoit effectivement le salarié (en espèces ou en nature). Il est net de toutes cotisations sociales, de CSG (contribution sociale généralisée) et de CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale).

Le salaire correspond à un « prix ». Rapporté à une unité de volume de travail qui peut être une heure (salaire horaire) ou un équivalent temps plein (salaire en EQTP), il permet de comparer des emplois ou des postes de travail de durée et de temps de travail différents.

#### *Sources et mesures*

Le suivi annuel des salaires mobilise plusieurs sources construites à partir des déclarations sociales ou des données administratives. Les informations relatives au secteur privé sont issues des **déclarations annuelles de données sociales (DADS)**. Les informations relatives à la fonction publique sont issues depuis 2009 du **système d'information sur les agents des services publics (Siasp)**, alimenté principalement par les fichiers mensuels de paye de l'État pour les agents civils de la Fonction publique de l'État (FPE) et par les DADS pour ceux de la Fonction publique territoriale (FPT), de la Fonction publique hospitalière (FPH) et de certains établissements publics relevant de la FPE.

Deux enquêtes statistiques complètent ces sources administratives : l'**enquête de l'Insee sur le Coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss)** ainsi que l'**enquête de la Dares sur l'Activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo)**.

La mesure du salaire net est construite à partir du salaire net fiscal renseigné dans les sources DADS et Siasp. Elle ne couvre pas les montants d'épargne salariale placés sur un plan d'épargne d'entreprise qui ne sont pas soumis à l'impôt sur le revenu. Depuis 2013, elle couvre, en tant qu'avantage en nature, les cotisations pour complémentaire santé obligatoire payées par l'employeur (année à partir de laquelle celles-ci sont devenues imposables et ont donc été intégrées dans le salaire net fiscal).

La mesure du salaire brut est construite à partir de l'assiette de CSG déclarée dans les déclarations sociales. Elle couvre les montants d'épargne salariale et les cotisations patronales pour complémentaire santé obligatoire.

L'unité considérée ici est le poste de travail, chaque poste correspondant au cumul sur un an des périodes d'emploi d'un même salarié dans un même établissement. Si un salarié occupe plusieurs postes, chacun de ses postes est pris en considération au prorata de sa durée.

Le salaire en équivalent temps plein (EQTP) correspond au salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectivement réalisé, c'est-à-dire quelles que soient la durée du poste et la quotité de temps de travail. Ainsi, un salarié qui a occupé un poste de travail durant six mois à 80 % et perçu au total 10 000 euros, aura un salaire annuel en EQTP de 25 000 euros ( $= 10\,000 / (0,5 \times 0,8)$ ). L'équivalent temps plein correspond à un volume d'heures qui peut varier dans le temps et selon la profession. Pour calculer les statistiques de salaire en EQTP, tous les postes y compris les postes à temps partiel et ceux qui ne durent pas toute l'année sont pris en compte au prorata de leur volume de travail exprimé en EQTP (soit 0,4 dans l'exemple précédent).

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes correspond à la différence entre le salaire brut horaire moyen des hommes et celui des femmes rapporté au salaire brut horaire moyen des hommes (*Gender Pay Gap*). Il est calculé à partir des informations issues des enquêtes européennes quadriennales sur la structure des salaires (règlements (CE) 530/1999 et (CE) 1738/2005). En France, ces enquêtes font partie du dispositif d'enquête sur le coût de la main-d'oeuvre et la structure des salaires (Ecmoss). Elles portent sur les entreprises (au sens unité légale) de 10 salariés ou plus, hors agriculture. Entre deux enquêtes, le *Gender Pay Gap* est estimé en appliquant au dernier niveau observé les évolutions de salaire estimées à partir d'autres sources. Pour la France, les DADS et Siasp sont mobilisés. Ce *Gender Pay Gap* mesure

à la fois les écarts de salaire induits par des structures d'emploi différentes chez les hommes et chez les femmes (répartition par secteur d'activité ou par catégorie socioprofessionnelle) et les écarts de salaire qui pourraient exister pour un même poste.

*Fiches concernées :*

- Salaires dans le secteur privé : 5.3 et 5.4
- Salaires dans la fonction publique : 5.5 et 5.6
- Inégalités salariales : 5.8
- Salaires et coût du travail en Europe : 6.3

## **Revenu salarial**

Le revenu salarial correspond à l'ensemble des rémunérations nettes perçues par un même individu au cours d'une année. L'unité considérée ici est l'individu (sur une année) et non plus le poste de travail. Le revenu salarial intègre deux dimensions : le salaire et le volume de travail salarié réalisé au cours de l'année. Ce volume de travail dépend de la quotité de temps de travail (temps plein ou partiel) ainsi que de la durée cumulée des périodes d'emploi sur l'année. Le revenu salarial reflète donc en partie le « risque » du non-emploi et du sous-emploi, ou le choix d'une activité à temps partiel. Le revenu salarial reste une notion purement salariale et pas de revenus autres : il est défini pour les individus qui ont perçu au moins un euro de rémunération issue d'une activité salariée au cours de l'année. Il ne comprend pas les revenus issus d'activités non salariées, ni les allocations chômage, les prestations sous conditions de ressources (minimas sociaux,... ), etc.

*Sources et mesures*

Le revenu salarial est calculé à partir du **panel Tous salariés**, fichier longitudinal construit à partir des DADS, des fichiers de paie des agents de l'État, et de Siasp, qui suit pour 1/12<sup>e</sup> de la population salariée leurs périodes d'emploi, les caractéristiques de leurs employeurs et leurs salaires. Il se décompose en nombre de jours rémunérés (durée totale des périodes d'emploi sur l'année) et en salaire net perçu par jour rémunéré, dit salaire journalier.

*Fiches concernées :*

- Revenu salarial : 5.7
- Inégalités salariales : 5.8

## **Revenus d'activité des non-salariés**

Les indépendants se distinguent des salariés par l'absence de contrat de travail (explicite ou implicite) et par le fait qu'ils n'ont pas de lien de subordination juridique permanente à l'égard d'un donneur d'ordre. La majeure partie d'entre eux est constituée de « non-salariés ». Que ceux-ci soient entrepreneurs individuels, auto-entrepreneurs ou gérants majoritaires de société (essentiellement des sociétés anonymes à responsabilité limitée, SARL, et certaines sociétés d'exercice libérale, SELARL), les « non-salariés » sont affiliés à un régime de protection sociale des travailleurs non salariés : régime social des indépendants (RSI), Urssaf (notamment pour certaines professions libérales) ou Mutualité sociale agricole (MSA). Sont également considérés comme indépendants, les « dirigeants salariés », qui sont « assimilés salariés » au sens de la sécurité sociale et à ce titre cotisent aux mêmes régimes de sécurité sociale que les salariés. Il s'agit des présidents ou directeurs généraux de sociétés anonymes, de sociétés par actions simplifiées (SAS) ou des gérants minoritaires de SARL. Les « dirigeants assimilés salariés » rentrent dans le champ des salariés du secteur privé.

Le revenu d'activité des non-salariés correspond au revenu professionnel que les non-salariés tirent de leur activité non salariée, net des charges professionnelles mais, contrairement au salaire net, les contributions sociales (CSG, CRDS) ne sont pas déduites.

#### *Sources et mesures*

Le suivi des revenus d'activité des non-salariés se fonde sur la **base Non-salariés** produite chaque année par l'Insee. Cette base fournit des informations sur l'emploi et les revenus d'activité des non-salariés (hors aides familiaux). Elle est issue des fichiers administratifs de l'Acoss qui recouvre les cotisations sociales, la CSG et la CRDS assises sur les rémunérations des non-salariés non agricoles, à partir notamment des déclarations sociales des indépendants (DSI) et des fichiers gérés par la caisse centrale de la Mutualité sociale agricole (CCMSA).

Le revenu d'activité des non-salariés est calculé à partir de leur revenu professionnel imposable où sont réintégrés certains allègements fiscaux et cotisations sociales facultatives. En pratique, il correspond à l'assiette qui sert au calcul des cotisations personnelles d'allocations familiales.

Pour les entrepreneurs individuels « classiques » (hors auto-entrepreneurs), le revenu d'activité correspond au bénéfice qu'ils retirent de leur activité professionnelle, net des charges professionnelles, c'est-à-dire des cotisations obligatoires de sécurité sociale payées dans l'année, des salaires versés à d'éventuels employés, des intérêts d'emprunts professionnels, des dotations aux amortissements. Le revenu d'activité est considéré comme nul en cas d'exercice déficitaire.

Chez les gérants majoritaires de société (SARL, SELARL), le revenu d'activité correspond à la rémunération, généralement fixée par décision collective des associés, et à une partie des dividendes versés considérée comme rémunération du travail, déduction faite des cotisations sociales obligatoires. En effet, les gérants peuvent se rémunérer entièrement ou en partie par des dividendes. Sont ainsi comptabilisés, depuis 2013 pour les gérants majoritaires de SARL, dans le revenu d'activité, les dividendes et intérêts des comptes courants d'associés qui excèdent 10 % du capital social, primes d'émission et sommes portées aux comptes courants d'associés. Au-delà de ce seuil de 10 %, les dividendes perçus sont ainsi traités comme partie intégrante de la rémunération. En deçà, ils sont considérés comme des revenus de capitaux mobiliers. Avant 2013, ces formes de rémunération du travail n'étaient pas soumises à cotisations sociales (sauf pour les sociétés d'exercice libéral (SEL)) et n'étaient donc pas appréhendées dans la mesure du revenu d'activité.

Enfin, le revenu d'activité des auto-entrepreneurs se mesure à partir du chiffre d'affaires qu'ils déclarent chaque trimestre. Il est estimé en appliquant à ce chiffre d'affaires un abattement représentatif des frais professionnels (71 % pour les activités de vente, 50 % pour les prestations de services et 34 % pour une activité libérale). Seuls les auto-entrepreneurs économiquement actifs dans l'année, à savoir ceux qui ont déclaré au moins un chiffre d'affaire trimestriel strictement positif, sont pris en compte.

Contrairement aux salariés, l'information sur le volume de travail réalisé par les non-salariés n'est pas disponible. Il n'est donc pas possible de calculer un revenu d'activité par unité de volume de travail qui pourrait être comparé au salaire en EQTP. Cependant, pour prendre en compte le cas échéant les années incomplètes, le revenu d'activité des non-salariés est annualisé (ramené à ce qu'aurait perçu un non-salarié s'il avait été affilié l'année complète, avec une pondération au prorata de la durée d'affiliation dans l'année. Le calcul s'effectue sur les seuls non-salariés en activité au 31 décembre de l'année, en excluant ceux qui n'ont pas déclaré leur revenu et font l'objet d'une taxation d'office par l'Acoss pour le recouvrement de leurs cotisations sociales.

#### *Fiche concernée :*

- Revenus d'activité des non-salariés : 5.9

## Coût de la main-d'œuvre

Le coût de la main-d'œuvre, ou coût du travail, représente l'ensemble des dépenses encourues par les employeurs pour l'emploi de salariés. Il s'agit d'un coût de la main-d'œuvre salariée, raison pour laquelle il est d'ailleurs parfois appelé coût salarial. Le coût de la main-d'œuvre comprend, en plus des salaires bruts, les cotisations sociales à la charge de l'employeur (sécurité sociale, chômage, retraite, prévoyance, indemnités de départ) que celles-ci soit obligatoires, conventionnelles ou facultatives, mais nettes d'exonération notamment d'allègements de charges. Il couvre aussi les frais de formation professionnelle (taxe d'apprentissage, contributions patronales au financement de la formation professionnelle, etc.), les taxes sur les salaires et les autres impôts relatifs à l'emploi, déduction faite des subventions destinées à favoriser l'emploi et perçues par l'employeur (comme le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), par exemple). Il comprend enfin d'autres dépenses liées à l'emploi de salariés comme les frais de recrutement.

Le coût horaire de la main-d'œuvre correspond au coût payé par l'employeur pour une heure travaillée par ses salariés.

### *Sources et mesures*

Le coût de la main-d'œuvre est suivi au niveau européen par les **enquêtes européennes sur le Coût de la main-d'œuvre** (règlements (CE) 530/1999 et (CE) 1737/2005) qui fournissent, tous les 4 ans, des informations sur le niveau, la structure du coût du travail et le nombre d'heures effectivement travaillées. En France, ces enquêtes font partie du dispositif d'**enquêtes sur le Coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss)**. Elles portent sur les entreprises (unités légales) de 10 salariés ou plus, hors agriculture. Le coût horaire de la main-d'œuvre se calcule en moyenne pour un établissement en rapportant le coût total au nombre d'heures effectivement travaillées dans l'établissement c'est-à-dire hors congés et absences. Le règlement européen précise le champ de l'enquête et définit les concepts pour assurer la comparabilité entre pays, mais les modes de collecte de l'information sont laissés à l'initiative des instituts nationaux de statistique. Ainsi, les heures travaillées sont mesurées différemment selon les pays. Ces différences de méthode sont à prendre en compte lors des comparaisons. L'**indice trimestriel du coût du travail (ICT)** complète le dispositif européen pour assurer le suivi conjoncturel de l'évolution du coût de la main-d'œuvre.

Entre deux éditions des enquêtes sur le coût de la main-d'œuvre, les pays membres estiment les niveaux annuels du coût horaire de la main-d'œuvre (*Annual Labour Costs*) en appliquant l'évolution de l'ICT au dernier niveau de coût observé par les enquêtes.

### *Fiche concernée :*

- Salaires et coût du travail en Europe : 6.3

## Suivi conjoncturel du coût du travail et des salaires

Le suivi conjoncturel s'appuie nécessairement sur des sources disponibles rapidement, qu'il s'agisse de données administratives agrégées fournies trimestriellement ou d'enquêtes trimestrielles.

### *Sources et mesures*

L'**indice du coût du travail - salaires et charges**, appelé aussi **indice trimestriel du coût du travail (ICT)** est publié 70 jours après la fin du trimestre. Il retrace l'évolution du coût de la main-d'œuvre. Il est calculé, par application des barèmes en vigueur, à partir des masses salariales (assiettes de cotisations salariales), des effectifs et des exonérations de charges déclarés chaque trimestre à l'Acoss et du volume horaire de travail issu de l'enquête trimestrielle Acemo de la Dares. Pour des raisons de disponibilité des données, il ne suit pas l'évolution de l'épargne salariale ou du forfait social. L'indice intègre en revanche les autres éléments de

coût du travail comme les taxes relatives à l'emploi et aux salaires payées par l'employeur (contributions patronales à l'effort de construction, taxe sur les salaires, fond national d'aide au logement), les contributions de l'employeur au financement de la formation professionnelle, la taxe d'apprentissage, le versement transport. Il intègre enfin les subventions perçues par l'employeur et notamment le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013. L'information sur ces autres coûts provient notamment de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et est actualisée tous les quatre ans dès que les résultats d'une nouvelle édition sont disponibles.

Les principaux indicateurs conjoncturels de suivi des salaires sont le **salair e moyen par tête (SMPT)** et le **salair e mensuel de base (SMB)**. Le SMPT rapporte les masses salariales brutes versées par l'ensemble des entreprises au nombre de salariés en personnes physiques. Le SMPT trimestriel est calculé par les Comptes nationaux à partir des masses salariales (assiettes de cotisations salariales) fournies chaque trimestre par l'Acoss et les estimations d'emploi pour les effectifs. Les assiettes de cotisations salariales couvrent pratiquement l'ensemble des rémunérations, notamment les primes et les heures supplémentaires mais pas l'épargne salariale (intéressement, participation). L'étalonnage-calage du SMPT trimestriel sur le niveau annuel élaboré par les Comptes nationaux à partir de sources plus complètes permet de pallier ce défaut. L'évolution du SMPT reflète l'évolution des qualifications et de la quantité du travail (effets de structure) et celle de la rémunération des heures supplémentaires et des primes (effets saisonniers et liés à la conjoncture).

Disponible plus rapidement mais sur un concept et un champ plus réduit, le salaire mensuel de base (SMB) est estimé à partir de l'enquête trimestrielle Acemo de la Dares (enquête sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre) qui couvre les entreprises de 10 salariés ou plus, hors agriculture, de France métropolitaine. Dans cette enquête, chaque établissement ou entreprise déclare les salaires de base (c'est-à-dire hors primes et hors rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires et hors avantages en nature) de postes de travail considérés comme représentatifs de 12 catégories professionnelles. Contrairement au SMPT, l'évolution du SMB est à structure constante et ne reflète pas l'évolution de la structure des emplois par niveau de qualification.

*Fiche concernée :*

- Évolutions conjoncturelles du coût du travail et des salaires : 5.1



### Accident du travail

Un accident du travail est un 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.

### Actif

Un actif est une personne en emploi ou au chômage : voir **Population active au sens du BIT**.

### Actif occupé

Un actif occupé est une personne en emploi : voir **Population active au sens du BIT**.

### Activités non marchandes

On considère qu'une unité rend des services non marchands lorsqu'elle les fournit gratuitement ou à des prix qui ne sont pas économiquement significatifs. Les secteurs du tertiaire non marchand sont ceux où prédominent ce type de service. Dans la nomenclature agrégée en 38 postes, il s'agit de l'administration publique, de l'enseignement, des activités pour la santé humaine, et de l'action sociale (avec ou sans hébergement).

### Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)

Selon la convention du 14 mai 2014, en vigueur en septembre 2014, une personne involontairement privée d'emploi peut s'ouvrir un droit à l'ARE dès lors qu'elle a contribué à l'assurance chômage au moins quatre mois au cours des 28 mois précédant la fin de son contrat de travail (36 mois pour les 50 ans ou plus). Un jour affilié ouvre alors

droit à un jour indemnisé dans la limite de 24 mois (36 mois pour les 50 ans ou plus). Le montant journalier brut d'ARE est calculé à partir du **salaires journalier de référence** (SJR). Il ne peut être inférieur à 28,58 euros et ne peut excéder 75 % du SJR. Sous ces contraintes, il correspond au montant maximal entre une partie fixe de 11,72 euros à laquelle s'ajoute 40,4 % du SJR et 57 % du SJR.

### Auto-entrepreneur

Un auto-entrepreneur bénéficie d'un régime (dit microsocio) mis en place en 2009 pour les entreprises individuelles qui relèvent du régime fiscal de la micro-entreprise. Ce régime offre des formalités de création d'entreprise allégées ainsi qu'un mode de calcul et de paiement simplifié des cotisations et contributions sociales. Pour bénéficier de ce statut en 2013, l'auto-entrepreneur doit avoir réalisé moins de 81 500 euros de chiffre d'affaires pour une activité commerciale et moins de 32 600 euros pour des prestations de services ou activités libérales. Les auto-entrepreneurs sont considérés comme économiquement actifs s'ils déclarent un chiffre d'affaires non nul dans l'année ou, en cas d'affiliation en 2013, s'ils ont déclaré un chiffre d'affaires positif au moins un des quatre premiers trimestres suivant l'affiliation.

### Bureau international du travail (BIT)

Le Bureau international du travail (BIT) est un organisme rattaché à l'ONU et chargé des questions générales liées au travail dans le monde, il réside à Genève. Il harmonise les concepts et définitions relatifs au travail, à l'emploi et au chômage.

### Cadres dirigeants

Voir **Groupes socio-économiques européens**.

## Catégories socioprofessionnelles

Les personnes en emploi sont réparties selon leur groupe socioprofessionnel agrégé tel que défini par la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS). La PCS classe la population en fonction de la profession, de la position hiérarchique et du statut (salarié ou non).

Au sein des actifs occupés, six catégories sont distinguées : les agriculteurs exploitants, les artisans, commerçants et chefs d'entreprise, les cadres et professions intellectuelles supérieures, les professions intermédiaires, les employés et les ouvriers.

On distingue au sein des ouvriers et des employés, les **emplois qualifiés** et les **emplois non qualifiés**. Les ouvriers non qualifiés regroupent les ouvriers non qualifiés de type industriel (poste 67 de la nomenclature socio-professionnelle à 2 chiffres), les ouvriers non qualifiés de type artisanal (68) et les ouvriers agricoles (69). Pour les employés non qualifiés, on reprend ici la nomenclature proposée en 2002 par Olivier Chardon qui se fonde sur la nomenclature à 4 chiffres. Il s'agit des agents de service (postes 525a, 525b, 525c, 525d), des agents de surveillance et de sécurité (533c, 534a), des standardistes, opérateurs de saisie (541d, 542b), caissiers ou vendeurs non qualifiés (551a, 552a, 553a, 554a, 554h, 554j, 555a), serveurs et employés non qualifiés de la restauration et du tourisme (561a, 561d, 561e, 561f), assistants maternels (563a), aides à domicile, aides ménagères (563b), employés de maison et personnels de ménage (563c), concierges et gardiens d'immeubles (564a), employés des services divers (564b).

## Catégories statutaires de la fonction publique

Les corps ou cadres d'emplois de fonctionnaires sont classés en trois catégories statutaires dites aussi catégories hiérarchiques, selon leur niveau de recrutement et les fonctions qu'ils ont vocation à exercer. Les statuts particuliers fixent le classement de chaque corps dans l'une de ces trois catégories :

- la catégorie A pour les fonctions d'études générales, de conception et de direction ;
  - la catégorie B pour les fonctions d'application ;
  - la catégorie C pour les tâches d'exécution.
- Ces catégories recouvrent donc en partie les catégories socioprofessionnelles : cadres, professions intermédiaires, ouvriers et employés. Les agents contractuels et les fonctionnaires sans classification hiérarchique sont aussi classés dans l'une des trois catégories par assimilation.

## Chômeur au sens du Bureau international du travail (BIT)

Un chômeur au sens du BIT est une personne âgée de 15 ans ou plus qui répond simultanément à trois conditions : être sans emploi, ne pas avoir travaillé, ne serait-ce qu'une heure, durant une semaine donnée ; être disponible pour prendre un emploi dans les quinze jours ; chercher activement un emploi au cours des quatre dernières semaines ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

## Chômeur de longue durée

Un chômeur de longue durée est une personne chômeur au sens du BIT qui déclare chercher un emploi depuis 12 mois au moins.

## Contrat aidé

Un contrat aidé est un 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.

Le **contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)** concerne le secteur non marchand.

Le **contrat unique d'insertion-contrat initiative emploi (CUI-CIE)** concerne le secteur marchand.

Les contrats aidés comprennent aussi d'autres dispositifs, notamment les emplois d'avenir.

## Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un 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

Le contrat de professionnalisation est un 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.

## Contrat emploi temporaire

L'emploi temporaire ou emploi sous contrat temporaire, tel que défini par Eurostat, est constitué de formes d'emploi dans lesquelles le travailleur et l'employeur reconnaissent que la durée de l'emploi est déterminée par des conditions objectives (par exemple, date de fin de contrat, achèvement d'une tâche spécifique).

## Coût du travail ou coût de la main-d'œuvre

Le coût du travail comprend l'ensemble des dépenses encourues par les employeurs pour l'emploi de salariés. Il comprend, en plus des salaires et traitements bruts, les cotisations sociales à la charge de l'employeur (sécurité sociale, chômage, retraite, prévoyance, indemnités de départ) que celles-ci soit obligatoires, conventionnelles ou facultatives, nettes d'exonérations comme les allègements de charges ; les frais de formation professionnelle (taxe d'apprentissage, contributions patronales au financement de la formation professionnelle) ; d'autres dépenses liées à l'emploi de salariés comme les frais de recrutement ; les taxes et les impôts relatifs à l'emploi et aux salariés, déduction faite des subventions perçues par l'employeur et destinées à favoriser l'emploi (CICE notamment).

## Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE)

Entré en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2013, ce crédit d'impôt allège le coût du travail au titre d'une subvention au bénéfice de l'employeur à hauteur de 4 % de l'ensemble de la masse salariale inférieure à 2,5 Smic en 2013, de 6 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, et, dans les DOM uniquement de 7,5 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, de 9 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

## CUI-CAE et CUI-CIE

Voir **Contrat aidé**.

## Déciles

Voir **Indicateurs de dispersion et de distribution**.

## Demandeurs d'emploi

Les demandeurs d'emploi sont les personnes inscrites sur les listes de Pôle emploi. L'inscription sur les listes de Pôle emploi est soumise à certaines conditions, mais les demandeurs d'emploi peuvent être ou non indemnisés, certains peuvent occuper un emploi. Selon leur situation vis-à-vis de l'obligation de recherche d'emploi et de l'exercice ou non d'une activité, ils sont regroupés selon cinq catégories :

- catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi au cours du mois ;
- catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (de 78 heures ou moins au cours du mois) ;
- catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (de plus de 78 heures au cours du mois) ;
- catégorie D : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi. Ils peuvent être en stage ou formation, en maladie, en contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ;

- catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple, bénéficiaires de contrats aidés, créateurs d'entreprise).

### Dispense de recherche d'emploi (DRE)

Dispositif fermé depuis 2011, la dispense de recherche d'emploi permettait à certaines personnes indemnisables seniors de conserver leur droit à indemnisation sans être inscrites sur les listes de Pôle emploi.

### Durée annuelle du travail

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

### Durée annuelle effective du travail

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

### Durée habituelle hebdomadaire

La durée habituelle hebdomadaire s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut donc toutes les heures habituellement effectuées, dont les heures supplémentaires régulières dites « structurelles », effectuées à titre individuel.

### Écart de salaire horaire entre femmes et hommes

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes (*gender pay gap* - GPG) est la différence entre le salaire horaire brut moyen des hommes salariés et celui des femmes salariées rapportée au salaire horaire brut moyen des hommes salariés.

### Emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)

Voir **Population active occupée**.

### Emploi en équivalent temps plein

L'emploi peut se mesurer en nombre de personnes ayant travaillé, même pendant une durée limitée. On peut aussi mesurer les emplois en équivalent temps plein (EQTP). Chaque poste est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet. Par exemple, un salarié ayant occupé un poste donné durant six mois à 80 % compte pour 0,4 (=0,5\*0,8) en EQTP.

### Emploi principal, emploi secondaire

L'emploi principal d'un pluriactif est celui qui lui procure la plus forte rémunération, les autres emplois étant secondaires.

### Emploi salarié, emploi non salarié

Les salariés sont les personnes qui travaillent, aux termes d'un contrat, pour une autre unité institutionnelle résidente en échange d'un salaire ou d'une rétribution équivalente. Les non-salariés sont les personnes qui travaillent mais sont rémunérées sous une autre forme qu'un salaire et ne dépendent de personne (pas de lien de subordination).

### Employés des particuliers-employeurs

Les employés des particuliers-employeurs (PE) sont employés directement par des particuliers et sont déclarés *via* trois circuits spécifiques : la déclaration nominative

simplifiée, le chèque emploi service universel et la déclaration de prestation d'accueil du jeune enfant. Les données issues de ces déclarations sont traitées dans l'application la base Particuliers-Employeurs.

Ces employés sont comptabilisés de deux manières différentes : d'une part, dans un fichier « DADS grand format » qui rassemble les informations issues des Déclarations annuelles de données sociales (DADS) du secteur privé, du Système d'information sur les agents des services publics (SIASP) et de la base Particuliers-Employeurs.

D'autre part, ceux qui travaillent pour un PE au 31 décembre et dont c'est l'activité principale sont comptés dans les estimations annuelles d'emploi, dans le secteur correspondant à leur activité principale. Ils sont alors classés dans le secteur « Action sociale » lorsque leur emploi est subventionné par l'État au titre de la dépendance (Allocation personnalisée d'autonomie) ou au titre de la petite enfance (assistante maternelle ou garde d'enfant à domicile), où ils ne sont pas distingués des salariés des personnes morales (entreprises ou administrations). Les autres salariés de PE sont classés dans un secteur spécifique « Activités des ménages en tant qu'employeurs ».

Dans cet ouvrage, la semaine de référence des salariés des particuliers-employeurs est la première semaine d'octobre.

### **Employés qualifiés, employés non qualifiés**

Voir **Catégories socioprofessionnelles**.

### **Entrées**

Voir **Mouvements de main-d'œuvre**.

### **Estimations d'emploi**

Les estimations d'emploi constituent la source de référence en matière de suivi conjoncturel de l'emploi. Elles sont issues d'une synthèse de sources réalisée par l'Insee à partir de données administratives. Les estimations annuelles d'emploi

définitives de fin d'année proviennent du dispositif Estel (Estimations d'emploi localisées). Ce dernier assure la synthèse de l'emploi en personnes physiques en se fondant sur deux sources statistiques. Pour les salariés, il s'agit de la base dite DADS « grand format » contenant, en plus des Déclarations annuelles de données sociales (DADS) stricto sensu, les données du fichier de paye des agents de l'État et celles des particuliers-employeurs. Pour les non-salariés agricoles, la source est la base Non salariés, constituée à partir des fichiers de la Mutualité sociale agricole (MSA) et des fichiers de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos) pour les non-salariés non agricoles. L'emploi y est mesuré selon un concept « BIT répertorié », sur la dernière semaine de l'année, et tout emploi déclaré est comptabilisé. En cas de pluriactivité, une personne n'est comptée qu'une fois, dans son emploi principal, celui qui procure la plus forte rémunération dans l'année. Les estimations trimestrielles d'emploi sont élaborées sur le champ plus restreint des salariés des secteurs principalement marchands non agricoles (c'est-à-dire hors administration, éducation, santé, action sociale et agriculture). Elles mobilisent les données issues des bordereaux récapitulatifs de cotisations (BRC) centralisés par l'Acos pour l'emploi salarié hors intérim, et celles de la Dares-Pôle emploi pour l'intérim. Elles sont établies en retenant une hypothèse de stabilité de la multiactivité en cours d'année.

### **Établissements publics de santé**

Les établissements publics de santé sont les établissements publics (catégorie juridique agrégée des personnes morales soumises au droit administratif) dont l'activité économique principale relève des activités hospitalières (8610Z en 2010, 851A en 2005) ou ayant la catégorie juridique « établissement d'hospitalisation » (7364).

## Euros constants (ou termes réels)

Les évolutions en euros constants ou en termes réels sont calculées en prenant en compte la progression de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) de l'ensemble des ménages.

## Fonction publique

La fonction publique se décompose en trois versants :

### - la **fonction publique d'État (FPE)**

La fonction publique d'État regroupe les ministères et les établissements publics administratifs (Épa) nationaux comme par exemple Pôle-Emploi, le Crous, le CNRS ou les Universités (loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 constituant le titre II du Statut général), à l'exclusion des Épa nationaux de sécurité sociale dont le statut de recrutement normal est le droit privé (notamment la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés, Cnam-TS). Les effectifs de la fonction publique de l'État comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non fonctionnaires.

### - la **fonction publique hospitalière (FPH)**

La fonction publique hospitalière regroupe les hôpitaux publics, les établissements publics d'hébergement pour personnes âgées et les autres établissements médico-sociaux : aide sociale à l'enfance, mineurs et adultes handicapés ou inadaptés, réadaptation sociale (loi n°86-33 du 9 janvier 1986 constituant le titre IV du Statut général). Les effectifs de la fonction publique hospitalière comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non fonctionnaires y compris, dans cette acception, le personnel médical.

### - la **fonction publique territoriale (FPT)**

La fonction publique territoriale regroupe les collectivités territoriales stricto sensu (régions, départements, communes, y compris collectivités à statut particulier) et les Épa locaux (loi n°84-53 du 26 janvier 1984 constituant le titre III du Statut général). Les effectifs de la fonction publique

territoriale comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non fonctionnaires.

## Garantie mensuelle de rémunération (GMR)

Voir **Salaires minimum interprofessionnel de croissance (Smic)**.

## Groupes socio-économiques européens

Les groupes socio-économiques européens (*"European socio-economic Groups"* ESeG), sont un nouvel outil de classification européenne qui allie l'économique et le social et permet d'analyser et de comparer les sociétés de l'Union européenne. Cette nomenclature comprend neuf groupes dont sept concernent la population active. Elle est construite à partir de la profession exprimée dans la classification internationale du travail et des professions (CITP en français ; Isco en anglais) révisée en 2008 et du statut de l'emploi (salarié ou non). Pour les personnes qui n'ont pas d'emploi, on tente de les classer en fonction de leur ancienne profession lorsque c'est possible ou selon leur statut actuel (étudiant, retraité, etc.). Cette nomenclature n'est pas encore définitive, elle n'est pour l'instant applicable qu'à l'année 2011.

Les groupes sont : 1.Cadres dirigeants, 2.Professions intellectuelles et scientifiques, 3.Professions intermédiaires salariées, 4.Petits entrepreneurs, 5.Employés qualifiés, 6.Ouvriers qualifiés salariés, 7.Professions salariées peu qualifiées, 8.Retraités, 9.Autres personnes sans emploi. Certains groupes peuvent avoir des appellations proches de celles de la nomenclature française (la PCS) mais recouvrir une réalité différente.

## Halo autour du chômage

Le halo autour du chômage est composé de personnes inactives au sens du BIT, mais proches du marché du travail : il s'agit de personnes qui recherchent un emploi mais qui ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler et des personnes

qui souhaitent travailler mais qui n'ont pas effectué de démarche active de recherche d'emploi dans le mois précédent, qu'elles soient disponibles ou non.

### Heures rémunérées

Voir **Heures travaillées**.

### Heures travaillées

Les heures travaillées incluent toutes les heures effectivement travaillées, hors congés et absences, quelle qu'en soit la raison. À l'inverse, les **heures rémunérées** couvrent également les congés payés.

### Horaires atypiques

Les horaires atypiques concernent les personnes déclarant avoir travaillé le samedi, le dimanche, le soir (entre 20h et minuit) ou la nuit (entre minuit et 5h du matin), au moins une fois au cours des quatre semaines précédant l'interrogation (avant 2013, la formulation sur les horaires atypiques ne portait pas sur une période de référence mais était posée de façon plus générale).

### Inactifs au sens du BIT

Les inactifs au sens du BIT sont les personnes âgées de 15 ans ou plus qui ne sont ni en emploi ni au chômage au sens du BIT.

### Indemnisable par une allocation chômage

Une personne est indemnisable par une allocation chômage lorsqu'elle a un droit ouvert à une allocation, qu'elle soit effectivement indemnisée ou non.

### Indemnisé par une allocation chômage

Une personne est indemnisée par une allocation chômage lorsqu'elle a un droit ouvert à une allocation et qu'elle perçoit effectivement son allocation.

## Indicateurs de dispersion et de distribution

On distingue :

- les **déciles**

Les déciles partagent une population d'unités statistiques classée selon un critère donné par exemple le salaire (revenu salarial, revenu d'activité...), en 10 sous-populations de taille égale. Le 1<sup>er</sup> décile (resp. 9<sup>e</sup> décile) est le seuil en dessous (resp. au-dessus) duquel se situent les 10 % des salaires les plus faibles (resp. les plus élevés).

- la **médiane**

La médiane correspond au 5<sup>e</sup> décile : 50 % des salaires lui sont inférieurs et 50 % lui sont supérieurs.

- les **quartiles**

Suivant le même principe, les quartiles (Q1, Q2, Q3, Q4) partagent la population en quatre sous-groupes de tailles égales.

- le **rapport interdécile** et le **rapport interquartile**

Les rapports interdéciles et interquartiles sont des indicateurs de dispersion ou d'inégalité de distribution du critère. Le rapport interquartile entre le 3<sup>e</sup> quartile et le 1<sup>er</sup> quartile (Q3/Q1) et le rapport interdécile entre le 9<sup>e</sup> et le 1<sup>er</sup> décile (D9/D1) mesurent les disparités entre le haut et le bas de la distribution du critère dans la population ; le rapport entre la médiane et le 1<sup>er</sup> décile (D5/D1) mesure la dispersion dans la moitié basse de la distribution, et le rapport entre le 9<sup>e</sup> décile et la médiane (D9/D5) rend compte des disparités dans la moitié haute.

### Maladie professionnelle

Une maladie professionnelle 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.

### Médiane

Voir **Indicateurs de dispersion et de distribution**.

## Mouvements de main-d'œuvre

**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.

## Non-salariés

Les non-salariés sont des personnes affiliées à un régime de protection sociale des travailleurs non salariés : régime social des indépendants (RSI), Urssaf ou mutualité sociale agricole (MSA). Sont concernés les auto-entrepreneurs d'une part et les non-salariés « classiques » (ou « indépendants classiques ») de l'autre ; ces derniers sont pour l'essentiel des entrepreneurs individuels « classiques » (hors auto-entrepreneurs) ou des gérants majoritaires de sociétés à responsabilité limitée (SARL ou SELARL).

## Ouvriers qualifiés

Voir **Catégories socioprofessionnelles** et **Groupes socio-économiques européens**.

## Part de chômage

Voir **taux de chômage**.

## Particulier-employeur

Regroupe l'ensemble des activités des ménages en tant qu'employeur (TZ).

## Petits entrepreneurs

Voir **Groupes socio-économiques européens**.

## Pluriactivité

Les pluriactifs sont des personnes qui exercent plusieurs emplois à une même date, ici la dernière semaine de décembre, soit parce que, exclusivement salariés, ils ont plusieurs employeurs, soit parce qu'ils sont à la fois non-salariés et salariés. Dans les estimations annuelles d'emploi, les pluriactifs ne sont comptés qu'une fois, dans leur emploi principal, celui qui procure la plus forte rémunération dans l'année.

## Population active au sens du Bureau international du travail (BIT)

La population active au sens du BIT comprend la population active occupée (les personnes en emploi) et les chômeurs au sens du BIT.

La **population active occupée** comprend les personnes âgées de 15 ans ou plus ayant travaillé (ne serait-ce qu'une heure) au cours d'une semaine donnée dite « de référence », qu'elles soient salariées, à leur compte, employeurs ou aides dans l'entreprise ou l'exploitation familiale. Elle inclut également les personnes pourvues d'un emploi mais qui en sont temporairement absentes.

La **population au chômage** regroupe les personnes âgées de 15 ans ou plus qui répondent simultanément à trois conditions : être sans emploi, ne pas avoir travaillé, ne serait-ce qu'une heure, durant une semaine donnée ; être disponible pour prendre un emploi dans les quinze jours ; chercher activement un emploi au cours des quatre dernières semaines ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

Les personnes qui ne sont ni en emploi, ni au chômage sont dites inactives.

## Productivité apparente du travail

La productivité apparente du travail rapporte la valeur ajoutée, évaluée en volume, au facteur travail mesuré par le volume d'emploi en équivalent temps plein. Elle est qualifiée d'apparente car elle ne tient compte que du travail comme facteur de production.

## Professions intellectuelles et scientifiques

Voir **Groupes socio-économiques européens**.

## Professions peu qualifiées

Voir **Groupes socio-économiques européens**.

## Quartiles

Voir **Indicateurs de dispersion et de distribution**.

## Rapport interdécile (D9/D1)

Voir **Indicateurs de dispersion et de distribution**.

## Rapport interquartile

Voir **Indicateurs de dispersion et de distribution**.

## Rémunération moyenne des personnes en place (RMPP)

La rémunération moyenne des personnes en place est le salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) des seules personnes présentes deux années complètes (24 mois consécutifs) chez le même employeur et avec la même quotité de temps de travail les deux années (le nombre d'heures supplémentaires rémunérées pouvant toutefois varier d'une année sur l'autre). Calculée sur une sous-population stable par construction, l'évolution de la RMPP mesure les effets – généralement positifs – liés à l'ancienneté et aux progressions de carrière de cette sous-population et ne reflète pas les évolutions salariales liées aux mouvements de main-d'œuvre (entrées, sorties).

## Revenu d'activité des non-salariés

Le revenu d'activité des non-salariés est le revenu ou bénéfice issu de l'activité non salariée, déduction faite des cotisations sociales payées dans l'année et des charges professionnelles associées. Les contributions

sociales (CSG, CRDS) ne sont pas déduites. Le revenu d'activité des non-salariés se calcule à partir du revenu professionnel imposable où sont réintégrés certains allègements fiscaux et cotisations sociales facultatives en corrigeant si nécessaire de l'éventuelle majoration de 25 % de l'assiette en cas de non adhésion à un centre de gestion, une association agréée ou de non recours à un expert-comptable. En pratique, il correspond à l'assiette qui sert au calcul des cotisations personnelles d'allocations familiales.

Pour les entrepreneurs individuels « classiques » (hors auto-entrepreneurs), il s'obtient à partir du bénéfice qu'ils retirent de leur activité (BIC ou BNC selon la nature de cette activité) net des cotisations obligatoires de sécurité sociale payées dans l'année, des salaires versés à d'éventuels employés, des intérêts d'emprunts professionnels, des dotations aux amortissements. Il est considéré comme nul en cas d'exercice déficitaire.

Chez les gérants majoritaires de société, il correspond à leur rémunération, ainsi qu'à la partie des dividendes versés considérée comme rémunération du travail. Sont ainsi comptabilisés, depuis 2013 dans le revenu d'activité des gérants majoritaires de SARL, les dividendes et intérêts des comptes courants d'associés qui excèdent 10 % du capital social, primes d'émission et sommes portées aux comptes courants d'associés. En effet, au-delà de ce seuil de 10 %, les dividendes perçus sont traités comme partie intégrante de la rémunération. En deçà, ils sont considérés comme des revenus de capitaux mobiliers. Avant 2013, ces formes de rémunération du travail n'étaient pas soumises à cotisations sociales (sauf pour les SEL) et n'étaient donc pas appréhendées dans la mesure du revenu d'activité.

Le revenu d'activité des auto-entrepreneurs s'obtient à partir du chiffre d'affaires qu'ils déclarent chaque trimestre. Il est estimé en appliquant à ce chiffre d'affaires un abattement représentatif des frais professionnels (71 % pour les activités de vente, 50 % pour les prestations de services et 34 % pour une activité libérale).

## Revenu salarial

Le revenu salarial annuel correspond à la somme de tous les salaires nets perçus par un individu au cours d'une année donnée (c'est-à-dire après versement des cotisations sociales, de la CSG et de la CRDS)

## Salaires brut

Le salaire brut correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié avant déduction des cotisations de sécurité sociale à sa charge, de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

## Salaires en équivalent temps plein (EQTP)

Le salaire en équivalent temps plein (EQTP) est un salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif. Pour un agent ayant occupé un poste de travail durant six mois à 80 % et ayant perçu au total 10 000 euros, le salaire en EQTP est de  $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$  euros par an. Pour calculer le salaire moyen en EQTP ou sa distribution, tous les postes y compris les postes à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur volume de travail effectif (soit  $0,5 \times 0,8 = 0,4$  EQTP dans l'exemple précédent).

## Salaires journaliers de référence (SJR)

Le salaire journalier de référence servant pour le calcul de l'ARE est le rapport entre la somme des salaires bruts perçus durant les 12 mois précédant la fin du dernier contrat de travail (cette somme divisée par 12 ne peut dépasser quatre fois le plafond mensuel de la sécurité sociale) et le nombre de jours au titre desquels ces salaires ont été perçus.

## Salaires mensuels de base (SMB)

Voir **Salaires moyens par tête (SMPT)**.

## Salaires minimum interprofessionnel de croissance (Smic)

Le Smic est le salaire minimum légal en France. Il se réfère à l'heure de travail. Il a été institué par une loi du 2 janvier 1970. Le Smic est revalorisé chaque année au 1<sup>er</sup> janvier par décret en Conseil des ministres, pris après avis de la Commission nationale de la négociation collective (CNCC). Son mode de calcul est développé par l'article L. 3231 du code du travail. Depuis le 7 février 2013, la nouvelle règle veut que l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du Smic ne peut, en aucun cas, être inférieur à la moitié de la hausse du pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés (SHBOE) mesurée par l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre du ministère du Travail.

La garantie du pouvoir d'achat des salariés rémunérés au Smic est assurée par l'indexation du Smic horaire sur l'évolution des prix à la consommation hors tabac des ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie. Lorsque cet indice atteint un niveau supérieur d'au moins 2 % à l'indice constaté lors de l'établissement de la valeur immédiatement antérieure, le Smic est réévalué dans la même proportion à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la publication de l'indice donnant lieu au relèvement. Enfin, le Gouvernement peut porter le Smic à une valeur supérieure à celle qui résulterait de la seule mise en œuvre des mécanismes précités, soit en cours d'année, soit à l'occasion de la revalorisation au 1<sup>er</sup> janvier. Il s'agit alors d'un « coup de pouce ». Ainsi, le taux horaire du Smic a été réévalué de 2 % au 1<sup>er</sup> juillet 2012. Cette augmentation se décomposait comme suit : + 1,4 % au titre de l'inflation intervenue depuis la précédente revalorisation (de janvier à mai 2012) et + 0,6 % au titre d'un « coup de pouce » supplémentaire.

Par ailleurs, la **garantie mensuelle de rémunération (GMR)** a été instaurée lors du passage aux 35 heures. Elle permet aux salariés payés au Smic, dont l'horaire de travail a été réduit, de bénéficier du maintien de leur rémunération mensuelle antérieure. Par la suite, la loi du 17 janvier 2003, dite loi « Fillon », a organisé la convergence

progressive des Smic horaires et des GMR vers le niveau de la GMR la plus élevée.

### **Salaire moyen par tête (SMPT)**

Le salaire moyen par tête (SMPT) rapporte les masses salariales brutes versées par l'ensemble des entreprises au nombre de salariés en personnes physiques. Le SMPT trimestriel est calculé par les comptes nationaux à partir des masses salariales (assiettes de cotisations salariales) fournies chaque trimestre par l'Acoss et les estimations d'emploi pour les effectifs. Les assiettes de cotisations salariales couvrent pratiquement l'ensemble des rémunérations, notamment les primes et les heures supplémentaires mais pas l'épargne salariale (intéressement, participation). L'étalonnage-calage du SMPT trimestriel sur le niveau annuel élaboré par les comptes nationaux à partir de sources plus complètes permet de pallier ce défaut. L'évolution du SMPT reflète l'évolution des qualifications et de la quotité du travail (effets de structure) et celle de la rémunération des heures supplémentaires et des primes (effets saisonniers et liés à la conjoncture).

Disponible plus rapidement mais sur un concept et un champ plus réduit, le **salaires mensuel de base (SMB)** est estimé à partir de l'enquête trimestrielle Acemo de la Dares (enquête sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre) qui couvre les entreprises de 10 salariés ou plus, hors agriculture, de France métropolitaine. Dans cette enquête, chaque établissement ou entreprise déclare les salaires de base (c'est-à-dire hors primes et hors rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires et hors avantages en nature) de postes de travail considérés comme représentatifs de 12 catégories professionnelles. Contrairement au SMPT, l'évolution du SMB est à structure constante et ne reflète pas l'évolution de la structure des emplois par niveau de qualification.

### **Salaires net**

Le salaire net s'obtient en retranchant du salaire brut les cotisations sociales salariales,

la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Il est calculé à partir du salaire net fiscal disponible dans les déclarations annuelles de données sociales (DADS). Il ne comprend pas la participation et l'intéressement placés sur un plan d'épargne entreprise

### **Salaires net journalier**

Le salaire net journalier est le salaire net par jour rémunéré. Il est utilisé dans la décomposition du revenu salarial entre salaire et durée totale des périodes d'emploi sur l'année (nombre de jours rémunérés).

### **Score de bien-être**

Le questionnaire OMS-5 (élaboré par l'Organisation mondiale de la santé) permet de construire un score de bien-être psychologique à partir de 5 questions (ex. : « au cours des deux dernières semaines je me suis senti bien et de bonne humeur » : 6. Tout le temps, 5. La plupart du temps, 4. Plus de la moitié du temps, 3. Moins de la moitié du temps, 2. De temps en temps 1. Jamais.). Les personnes dont le score est inférieur à 13 sont considérées comme souffrant d'un déficit de bien-être psychologique.

### **Secteurs d'activité**

Les secteurs d'activité renseignent sur l'activité principale de l'entreprise, au regard de la nomenclature d'activités économiques française (NAF rev2).

- Les **services aux particuliers** regroupent les activités hébergement et restauration (IZ) ; arts, spectacles et activités récréatives (RZ) et autres activités de services (SZ).
- Les **services aux entreprises** comprennent les activités spécialisées scientifiques et techniques (M) et les activités de services administratifs et de soutien (N).
- Les **services mixtes** regroupent les activités d'information et de communication (JZ), les activités financières et d'assurance (KZ) et les activités immobilières (LZ).

Les autres regroupements sectoriels adaptés à l'analyse de l'emploi et des revenus d'activité des non-salariés sont les suivants :

- l'**industrie hors artisanat commercial** recouvre l'ensemble de l'industrie manufacturière (C), hors charcuterie, boulangerie et pâtisserie, ainsi que les autres industries : industries extractives, production et distribution d'énergie, eau, assainissement, récupération et gestion des déchets (B, D et E) ;
- le **commerce et artisanat commercial** regroupe l'ensemble des entreprises du commerce et de la réparation d'automobiles et de motocycles (code G de la NAF), auxquelles s'ajoute l'artisanat commercial : boulangerie, pâtisserie et charcuterie. Sont distingués dans cet ouvrage le commerce et la réparation d'automobiles, le commerce de gros, le commerce pharmaceutique, les métiers de bouche et l'ensemble du commerce de détail (commerce alimentaire ou d'habits, articles ménagers, fleurs, etc.), en magasin ou hors magasin (vente sur les éventaires et marchés notamment, vente à distance ou vente directe) ;
- les **métiers de bouche** regroupent les métiers de l'artisanat commercial (boulangers, pâtisseries, charcutiers) classé par la NAF dans l'industrie agro-alimentaire, et certaines activités du commerce de détail alimentaire (boucherie, poissonnerie, commerce de pain) ;
- les **services aux particuliers hors santé** : ce secteur recouvre l'hébergement et la restauration, les arts, spectacles et activités récréatives, l'enseignement (formation continue, soutien scolaire, enseignement artistique, culturel, sportif, enseignement de la conduite) et diverses activités de services aux personnes telles que la réparation d'ordinateurs ou la coiffure (I, O, P, R, S) ;
- la **santé humaine et action sociale** rassemble les activités afférentes à la santé humaine dispensées par des médecins, des dentistes ou des praticiens paramédicaux, les services d'hébergement médico-social et social et l'action sociale sans hébergement (Q). La pharmacie est considérée comme une activité commerciale par la

nomenclature d'activités et ne figure donc pas dans ce secteur. Le secteur de la santé et de l'action sociale regroupe très majoritairement des activités s'exerçant en pratique libérale, au cabinet du praticien. Les non-salariés sont très peu présents dans l'action sociale et, de façon plus générale, dans les activités dispensées en établissements (hôpitaux, établissements pour personnes âgées ou handicapées, pour enfants et jeunes en difficultés, etc.).

## Sorties

Voir **Mouvements de main-d'œuvre**.

## Sortie de formation initiale

La sortie de formation initiale correspond à la première interruption d'au moins un an du parcours d'études amorcé à l'école élémentaire.

## Sous-emploi au sens du BIT

Le sous-emploi recouvre les personnes ayant un emploi à temps partiel qui souhaitent travailler plus d'heures et qui sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent ou non un emploi. 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.

## Taux d'activité au sens du BIT

Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

## Taux d'emploi au sens du BIT

Le taux d'emploi d'une classe d'individus est le rapport entre le nombre d'individus de la classe ayant un emploi et le nombre total d'individus dans la classe. Il peut être calculé sur l'ensemble de la population d'un pays, mais on se limite le plus souvent à la population âgée de 15 à 64 ans, ou à une sous-

catégorie de la population (femmes de 25 à 29 ans par exemple).

### Taux d'emploi sous-jacent d'une classe d'âge

Le taux d'emploi sous-jacent d'une classe d'âge est un indicateur qui permet de neutraliser les poids démographiques inégaux des tranches d'âge incluses dans le calcul du taux d'emploi d'une classe d'âge. Il est égal à la moyenne arithmétique des taux d'emploi par âge détaillé.

### Taux d'entrée, taux de sortie

Voir **Mouvements de main-d'œuvre**.

### Taux de chômage

Le taux de chômage est le rapport entre le nombre de chômeurs et le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs).

La **part de chômage** rapporte le nombre de chômeurs au nombre total d'individus dans la classe considérée.

### Taux de chômage de longue durée

Le taux de chômage de longue durée est le rapport entre le nombre de chômeurs de longue durée (personne au chômage qui déclare chercher un emploi depuis douze mois au moins) et le nombre d'actifs.

## Tertiaire marchand et non marchand

On considère qu'une unité rend des services non marchands lorsqu'elle les fournit gratuitement ou à des prix qui ne sont pas économiquement significatifs. Les secteurs du tertiaire non marchand sont ceux où prédominent ce type de service. Le secteur tertiaire non marchand comprend l'administration publique (OZ), l'enseignement (PZ), les activités pour la santé humaine (QA), l'hébergement médico-social et social et l'action sociale sans hébergement (QB). *A contrario*, le secteur tertiaire marchand comprend le commerce et la réparation d'automobiles et de motocycles (GZ), les transports et l'entreposage (HZ), l'hébergement et la restauration (IZ), l'information et la communication (JZ), les activités financières et d'assurance (KZ), les activités immobilières (LZ), les activités scientifiques, techniques et services administratifs et de soutien aux entreprises (MN) et les autres activités de services (RU).

## Transitions entre états

Les transitions entre états (par exemple : entre emploi et chômage ou entre chômage et inactivité...) sont étudiées à partir de l'enquête Emploi, entre deux interrogations. Elle rendent compte des changements observés entre deux trimestres ou années. Elles ne décrivent pas certaines entrées-sorties sur des périodes plus courtes.



## Sigles

### **ACCRE**

Aide aux chômeurs créateurs d'entreprise

### **ACEMO**

Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre

### **ACI**

Ateliers et chantiers d'insertion

### **AcoSS**

Agence centrale des organismes de sécurité sociale

### **ADR**

Aide différentielle au reclassement

### **AE**

Auto-entrepreneurs

### **APU**

Administrations publiques

### **ARE**

Allocation d'aide au retour à l'emploi

### **ASP**

Allocation de sécurisation professionnelle

### **ASS**

Allocation de solidarité spécifique

### **AT-MP**

Accidents du travail et maladies professionnelles

### **BEP**

Brevet d'études professionnelles

### **BIT**

Bureau international du travail

### **CAP**

Certificat d'aptitude professionnelle

### **CAV**

Contrat d'avenir

### **CCAS**

Centres communaux d'action sociale

### **CCMSA**

Caisse centrale de la mutualité sociale agricole

### **CDD**

Contrat à durée déterminée

### **CDDI**

Contrat à durée déterminée d'insertion

### **CDI**

Contrat à durée indéterminée

### **CEP**

Certificat d'études primaires

### **CICE**

Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi

### **CITP**

Classification internationale type des professions

### **Cnam-TS**

Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés

### **CNNC**

Commission nationale de la négociation collective

### **CPCSO**

Cotisations patronales aux complémentaires santé obligatoires

### **CRDS**

Contribution au remboursement de la dette sociale

### **CS**

Catégories socioprofessionnelles

**CSG**

Contribution sociale généralisée

**CUI-CAE**

Contrat unique d'insertion-Contrat d'accompagnement dans l'emploi

**CUI-CIE**

Contrat unique d'insertion-Contrat initiative emploi

**CVS**

Corrigé des variations saisonnières

**CVS - CJO**

Corrigé des variations saisonnières - corrigé des jours ouvrables

**DADS**

Déclarations annuelles de données sociales

**DEFM**

Demandeurs d'emploi en fin de mois

**DOM**

Départements d'outre-mer

**DRE**

Dispense de recherche d'emploi

**EDP**

Échantillon démographique permanent

**EHPAD**

Établissement d'hébergement pour personnes âgées

**EPA**

Établissement public administratif

**EPCI**

Établissement public de coopération intercommunale

**EQTP**

Équivalent temps plein

**ESeG**

European socio-economic Groups

**Estel**

Estimations d'emploi localisées

**ETI**

Entreprises de taille intermédiaire

**FPE**

Fonction publique d'État

**FPH**

Fonction publique hospitalière

**FPT**

Fonction publique territoriale

**GE**

Grandes entreprises

**GMR**

Garantie mensuelle de rémunération

**IAE**

Insertion par l'activité économique

**ICT**

Indice du coût du travail

**JINT**

Journées individuelles non travaillées

**MMO**

Mouvements de main-d'œuvre

**MSA**

Mutualité sociale agricole

**NAF**

Nomenclature d'activités française

**NAO**

Négociation annuelle obligatoire

**PCS**

Professions et catégories socioprofessionnelles

**PE**

Particuliers-employeurs

**PME**

Petites et moyennes entreprises

**PPA**

Parité de pouvoir d'achat

**PRS**

Pacte de responsabilité et de solidarité

**RMPP**

Rémunération moyenne des personnes en place

**RSA**

Revenu de solidarité active

**RTT**

Réduction du temps de travail

**SAE**

Statistique annuelle des établissements de santé

**SDIS**

Services départementaux d'incendie et de secours

**SHBO**

Salaire horaire de base ouvrier

**SHBOE**

Salaire horaire de base ouvrier et employé

**SIASP**

Système d'information sur les agents des services publics

**SJR**

Salaire journalier de référence

**SMB**

Salaire mensuel de base

**Smic**

Salaire minimum interprofessionnel de croissance

**SMNA**

Secteur marchand non agricole

**SMPT**

Salaire moyen par tête

**SMS**

Secteur social et médico-social

**SPH**

Secteur public hospitalier

**UE**

Union européenne

**UES**

Unité économique et sociale

**Urssaf**

Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales



## Dans la même collection

### Parus

Tableaux de l'économie française, édition 2016  
L'économie française, édition 2016  
Les revenus et le patrimoine des ménages, édition 2016

### À paraître

Les entreprises en France, édition 2016  
France, portrait social, édition 2016  
Les conditions de logement en France, édition 2016

Imprimerie JOUVE - 1, rue du Docteur Sauvé - 53100 Mayenne

---

Dépôt légal : juillet 2016