

Emploi, chômage, revenus du travail



Dossier de presse

Sommaire

Introduction

Vue d'ensemble

Dossiers

1. Les descendants d'immigrés maghrébins : des difficultés d'accès à l'emploi et aux salaires les plus élevés
2. Écarts salariaux entre les entreprises et au sein de l'entreprise : femmes et hommes payés à la même enseigne ?
3. Quelles sont les causes de la baisse de l'apprentissage dans l'enseignement secondaire ?
4. Trois segments pour mieux décrire le marché du travail

L'Insee en quelques mots

La collection *Insee Références* propose un état des lieux périodique des grandes questions économiques et sociales. Les données et les commentaires se fondent sur les sources et les méthodes d'analyse de la statistique publique.

Dans la même collection

Parus

Les conditions de logement en France, édition 2017

Tableaux de l'économie française, édition 2017

Femmes et hommes – L'égalité en question, édition 2017

À paraître

L'économie française, édition 2017

Les entreprises en France, édition 2017

France Portrait social, édition 2017

Introduction

L'édition 2017 de l'*Insee Références* **Emploi, chômage, revenus du travail** présente un ensemble d'analyses et d'indicateurs sur le marché du travail aujourd'hui en France.

L'ouvrage propose d'abord une **vue d'ensemble** qui met en perspective sur plusieurs années les évolutions récentes de l'emploi, de la population active, ou encore des revenus.

Quatre dossiers analysent ensuite de manière approfondie différents sujets :

- ✓ Le premier étudie l'emploi et le salaire des **descendants d'immigrés maghrébins** comparativement aux autres salariés.
- ✓ Le deuxième traite des **inégalités salariales entre femmes et hommes**, en analysant les écarts entre les entreprises et au sein des entreprises.
- ✓ Le troisième dossier porte sur l'évolution de **l'apprentissage dans l'enseignement secondaire**.
- ✓ Le dernier dossier établit une **segmentation** des personnes selon les formes d'emplois.

Une trentaine de fiches synthétiques, présentant les données essentielles et des comparaisons européennes, complètent ce panorama sur le marché du travail.

Les chiffres-clés des dossiers

Les descendants d'immigrés maghrébins sont confrontés à un « plafond de verre », qui rend plus difficile leur accès aux **salaires de plus de 3000 euros** nets mensuels à temps complet.

Depuis 1995, les inégalités de salaire horaire selon le sexe **se réduisent** légèrement.

En 2014, les **femmes salariées du privé** gagnent en moyenne **14,4 % de moins** de l'heure que leurs homologues masculins.

Entre 2008 et 2014, le nombre annuel d'élèves de 3e qui se dirigent vers l'enseignement professionnel a **baissé de 30 000**.

Les personnes en emploi de manière (quasi) continue et à (quasi) temps plein constituent le **segment primaire**, composé de **21 millions** de personnes.

Parmi les 11 millions de personnes hors du segment primaire, 4 millions le sont parce qu'elles **limitent leur offre de travail** (études, problèmes de santé, niveau de vie suffisant...)

La vue d'ensemble

La reprise de l'emploi se confirme en 2016

Depuis deux ans, l'emploi salarié soutient la reprise de l'emploi

Sur l'année 2016, l'emploi accélère nettement, avec une hausse de 255 000 (après +124 000 en 2015). Suite à la crise économique débutant mi-2007, l'emploi avait reculé pour atteindre son plus bas niveau de la décennie en 2009. À partir de 2010, il a renoué avec la croissance, porté par l'activité et l'enrichissement de la croissance en emplois permise par les mesures d'allègement du coût du travail. **Depuis 2013, l'emploi dépasse de nouveau son niveau de 2007.**

En hausse modérée au moment de la crise de 2008-2009, **l'emploi non salarié** a ensuite nettement accéléré jusque fin 2013. En effet, **jusque 2013, il a principalement bénéficié de la mise en place du statut d'auto-entrepreneur¹** (créé en 2009). Sa montée en charge a soutenu l'emploi non salarié pendant plusieurs années. Depuis 2013, il est quasiment stable.

L'**emploi salarié** avait nettement reculé pendant la crise économique de 2008-2009. Il est ensuite reparti à la hausse et a accéléré fortement en 2015 et 2016. **En 2016, il connaît sa plus forte progression depuis 2008.** Ceci se relie aux évolutions du coût du travail. Le coût du travail, mesuré par l'indice du coût du travail (salaires et charges), a ralenti : jusqu'en 2012, son évolution moyenne était proche de + 3 % par an. Après avoir nettement ralenti en 2013 (+ 0,5 %), le coût du travail n'augmente depuis que d'un peu plus de 1 % par an. En effet, depuis 2013, différentes mesures (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), Pacte de responsabilité et de solidarité (PRS), prime à l'embauche dans les PME) ont réduit la progression du coût du travail et favorisé l'enrichissement de la croissance en emplois.

Depuis 2015, une reprise de l'emploi avec une plus grande part de CDD, une remontée de l'intérim et un léger recul du sous-emploi

Depuis 2007, la part du sous-emploi² a progressé : elle a augmenté de +0,9 point en France métropolitaine. **La part des actifs occupés en contrat à durée indéterminée parmi les salariés a diminué entre 2007 et 2016** après une décennie de stabilité, dont les trois-quarts au profit des contrats à durée déterminée. **La pluriactivité s'est développée**, notamment sous l'effet de la création du statut d'auto-entrepreneurs : après une hausse continue entre 2008 et 2011, la part des pluriactifs se stabilise depuis lors. En France métropolitaine, **le temps partiel a gagné 1,0 point entre 2007 et 2014**, et reste quasiment stable depuis. C'est essentiellement le temps partiel masculin qui a progressé, même s'il ne rejoint pas le niveau de celui des femmes.

Plus de seniors et moins de jeunes sur le marché du travail

Depuis 2007, le taux d'activité des 15-64 ans a connu une hausse de 2,0 points en France métropolitaine. En France, il atteint 71,4 % de la population active en 2016.

¹ Ou de micro-entrepreneur, nouvelle dénomination depuis 2015.

² 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.

La population active se recompose : le taux d'activité des 15-24 ans, proche de celui des 55-64 ans en 2007 en France métropolitaine diminue depuis 2009, jusqu'à atteindre 36,9 % en 2016 (soit, en France métropolitaine, 1,2 point de moins qu'en 2007). En 2016, le taux d'activité des 55-64 ans atteint 53,7 % en France (soit, en France métropolitaine, 13,7 points de plus qu'en 2007), en lien avec les réformes successives des retraites et les restrictions d'accès aux dispositifs de cessation anticipée d'activité.

En 2016, première baisse du taux de chômage annuel depuis 2009

En moyenne en 2016, 3,0 millions de personnes sont au chômage au sens du BIT en France et le taux de chômage s'établit à 10,1 % de la population active. L'année 2016 a connu la première baisse du taux de chômage annuel depuis 2009. Il avait augmenté de 2,1 points entre 2007 et 2016 (et de 3,0 points entre le point bas de 2008 et le point haut de 2015).

En 2016 en France, le **chômage de longue durée** (d'un an ou plus) concerne 1,3 million de personnes, soit 4,6 % de la population active. Sur dix ans, le chômage de longue durée a augmenté ; il est quasiment stable depuis 2014.

Une partie des personnes inactives souhaite travailler, sans toutefois satisfaire aux critères du BIT pour être classées comme chômeurs. Ainsi, **en 2016, en France, la part des personnes de 15-64 ans dans le halo du chômage³ parmi celles du même âge était de 3,8 %**, en hausse de 0,1 point par rapport à 2015. Depuis 2007, cette part s'est accrue de 0,7 point en France métropolitaine.

Entre décembre 2007 et décembre 2016, le nombre de personnes inscrites à Pôle emploi et qui sont tenues de chercher un emploi (catégories A, B et C) a augmenté de 2,5 millions. Il s'est stabilisé en 2016. À l'instar de celles du chômage et du halo, ces évolutions résultent de la crise puis de la reprise conjoncturelle. **Le concept de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi est cependant différent du concept de chômage au sens du BIT** ; les évolutions peuvent différer, celles de demandeurs d'emploi étant notamment impactées par des évolutions réglementaires de conditions d'inscription.

Les revenus d'activité repartent à la hausse en 2014

En 2014, une hausse du salaire net moyen

En 2014, dans le secteur privé, le salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) s'élève à 2 230 euros par mois. Il augmente en euros constants (+ 0,5 %). Cette hausse fait suite à quatre années de stabilité ou de baisse.

En 2014, tous statuts confondus (fonctionnaires, contractuels, bénéficiaires de contrats aidés), un salarié en EQTP gagne en moyenne 2 480 euros nets par mois dans la fonction publique d'État (FPE), 2 230 euros dans la fonction publique hospitalière (FPH) et 1 880 euros dans la fonction publique territoriale (FPT). **En 2014, sur un an, le salaire net moyen augmente de 0,8 % en euros constants dans la FPT, de 0,3 % dans la FPH. En revanche, il baisse de 0,2 % dans la FPE** (+ 0,2 % hors contrats aidés). Le rebond du salaire net moyen dans la fonction publique interviennent après trois années de baisse, qui étaient elles-mêmes venues interrompre la progression des dix années précédentes.

³ Le halo autour du chômage est composé de 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 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.

En 2014, pour la première fois depuis 2010, le revenu salarial annuel augmente en euros constants

Le revenu salarial, somme de tous les salaires nets perçus par un individu au cours d'une année donnée, prend en compte non seulement le salaire en équivalent temps plein (EQTP), prix d'une unité de travail salarié, mais aussi le volume de travail réalisé au cours de l'année. **En 2014, pour l'ensemble des salariés du secteur privé et de la fonction publique, il s'élève à 20 670 euros, en hausse de 1,0 % par rapport à 2013.** L'augmentation du volume de travail annuel a amplifié la hausse des salaires en EQTP.

Cette hausse en 2014 fait suite à quatre années de recul : de 2009 à 2013, le revenu salarial avait diminué de 0,3 % en moyenne par an reflétant notamment au moment de la crise l'effet du recours des employeurs à davantage de flexibilité en termes d'intensité du travail dans l'année (accroissement du chômage partiel, réduction des heures supplémentaires) et de politique salariale (ajustement des éléments variables de rémunération).

Le revenu moyen d'activité des non-salariés « classiques » a augmenté en euros constants en 2014, après une baisse marquée les deux années précédentes

En 2014, les non-salariés dits « classiques » (hors auto-entrepreneurs)⁴ ont perçu en moyenne un revenu de **3 260 euros mensuels** du fait de leur activité. **En 2014, il augmente de 1,6 %**, dans un contexte d'amélioration de la conjoncture : notamment, les montants de dividendes perçus par les gérants de sociétés s'accroissent après avoir fortement diminué en 2013. **Cette hausse fait suite à d'importantes fluctuations depuis la crise** : après une forte baisse en 2008, il a augmenté entre 2009 et 2011 avant de se replier en 2012 et 2013.

⁴ Hors agriculture.

Les dossiers

Une situation défavorable des descendants d'immigrés maghrébins face à l'emploi

Plus jeunes et moins diplômés, les descendants d'immigrés maghrébins sont moins souvent en emploi

La situation professionnelle des descendants d'immigrés maghrébins est moins favorable que celle des personnes sans ascendance migratoire. Une partie de cet écart provient de caractéristiques différentes des deux groupes. Les descendants d'immigrés maghrébins sont tout d'abord **plus jeunes** : 31 % ont terminé leurs études depuis moins de dix ans, contre 21 % pour les personnes sans ascendance migratoire ; 13 % les ont terminées depuis trente ans ou plus, contre 31 % pour les personnes sans ascendance migratoire. Ils sont également **moins diplômés** : quelle que soit l'ancienneté de sortie de formation initiale, la part de diplômés du supérieur parmi les descendants maghrébins est inférieure de plus de 10 points à celle des personnes sans ascendance migratoire, et la part des non-diplômés y est supérieure de plus de 10 points.

Un risque de chômage plus élevé pour les hommes descendants d'immigrés maghrébins

L'écart de taux de chômage entre les hommes sans ascendance migratoire et les descendants d'immigrés maghrébins est de 20 points dans la période de 10 ans après la fin des études initiales. Cet écart diminue ensuite, mais reste encore de 10 points environ (cf illustration). Moins d'un tiers de ces écarts sont attribuables aux différences de diplôme, d'ancienneté sur le marché du travail, de situation familiale et de lieu de résidence entre les deux groupes. **À caractéristiques égales, les hommes descendants d'immigrés maghrébins rencontrent donc plus de difficultés pour trouver un emploi que les hommes sans ascendance migratoire.** Pourtant, le comportement d'activité des descendants d'immigrés maghrébins est proche de celui des hommes sans ascendance migratoire. Les écarts de taux d'activité⁵ masculins sont de l'ordre de 5 points aux différents moments de la carrière, et ils s'expliquent principalement par des différences de diplôme, de situation familiale et de lieu de résidence durant les vingt premières années sur le marché du travail.

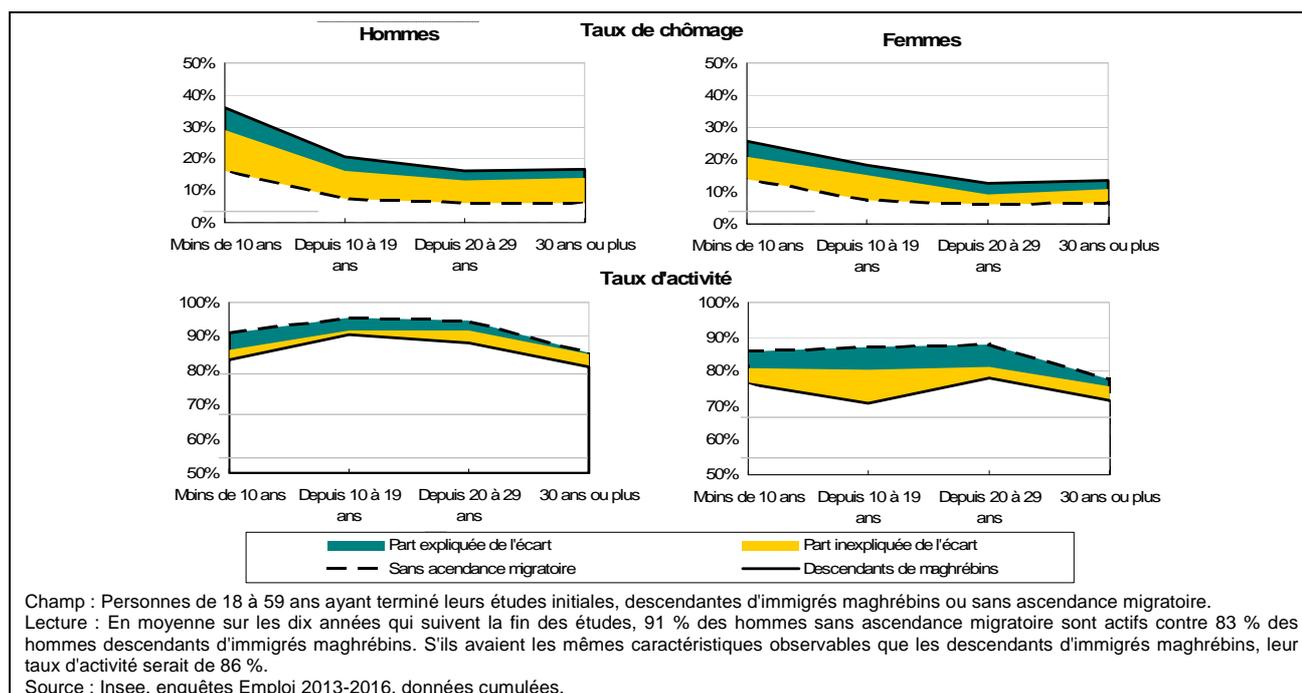
Les descendantes d'immigrés maghrébins ont des comportements d'activité différents, notamment en présence d'enfants

Chez les femmes, **l'écart de taux d'emploi⁶ résulte avant tout d'une inactivité plus forte des descendantes d'immigrés maghrébins.** Les différences de diplôme, d'ancienneté sur le marché du travail, de situation familiale et de lieu de résidence ne permettent d'expliquer qu'environ la moitié des écarts de taux d'activité féminins. Cette différence de comportement est particulièrement marquée dix à vingt ans après la fin des études, notamment en présence d'enfants. Le taux d'activité des descendantes maghrébines est de 71 % sur cette période, contre 77 % avant dix ans d'ancienneté, alors qu'il est plutôt stable, autour de 86 % pour les femmes sans ascendance migratoire. **L'écart de taux d'activité associé à la présence d'enfants est de 24 points parmi les descendantes maghrébines, contre 7 points parmi les femmes sans ascendance migratoire.**

⁵ Rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante

⁶ Rapport entre le nombre d'individus ayant un emploi au nombre total d'individus

Taux de chômage et d'activité, par sexe, ancienneté de sortie de formation initiale et origine



Des écarts de salaires en défaveur des descendants d'immigrés maghrébins

Des écarts plus marqués parmi les mieux rémunérés

Les hommes salariés travaillant à temps plein perçoivent une rémunération inférieure de 13 % en moyenne lorsqu'ils sont descendants d'immigrés maghrébins. Cet écart est plus élevé en haut de la distribution de salaire. **Les 10 % des descendants d'immigrés maghrébins les mieux rémunérés perçoivent 18 % de moins que les 10 % des hommes sans ascendance migratoire les mieux payés.** Pour les femmes, cet écart en haut de la distribution est de 10 %. Une partie de ces écarts (de l'ordre de la moitié dans le décile supérieur) s'explique par des différences de caractéristiques entre les deux populations, à la fois parmi les hommes et les femmes

Les descendants d'immigrés maghrébins ont une probabilité d'accès plus faible aux salaires supérieurs à 3 000 euros par mois

Pour des niveaux de salaire bas ou moyens, les écarts salariaux sont intégralement expliqués par le fait que les descendants d'immigrés maghrébins ont des caractéristiques moins favorables (diplôme, ancienneté sur le marché du travail, etc.). À caractéristiques égales, la probabilité d'accéder à des niveaux de salaire allant jusqu'à 2 500 euros nets mensuels dépend assez peu de l'ascendance migratoire (Figure 2). En revanche, **à partir de 3 000 euros mensuels, la probabilité des hommes descendants d'immigrés maghrébins d'accéder à un salaire donné devient de 20 à 30 % inférieure à celle des hommes sans ascendance migratoire.** Cette différence est plus marquée parmi les salariés les plus anciens sur le marché du travail. Parmi les femmes, les différences entre descendantes d'immigrés maghrébins et femmes sans ascendance migratoire sont plus faibles : la probabilité d'accéder à un salaire donné est inférieure de 10 à 20 % pour des salaires situés au-delà de 3 000 euros. Cela traduit aussi le fait que, même sans ascendance migratoire, les femmes ont, de façon générale, moins souvent accès aux plus hauts salaires.

Écart salarial entre les entreprises et au sein de l'entreprise : femmes et hommes payés à la même enseigne ?

p.35 de l'ouvrage

Les femmes restent moins rémunérées que les hommes sur le marché du travail, malgré la hausse, ces dernières décennies, de leur niveau d'études et de leur expérience professionnelle. Est-ce parce qu'elles ont tendance à être employées plus souvent que les hommes dans les entreprises les moins rémunératrices (ségrégation inter-entreprises) ? Ou parce qu'au sein d'une même entreprise, les femmes et les hommes de productivité comparable n'ont pas le même niveau de salaire (inégalité intra-entreprise pouvant être reliée, entre autres, à une négociation différenciée) ?

Les inégalités de salaire horaire selon le sexe se réduisent mais restent importantes

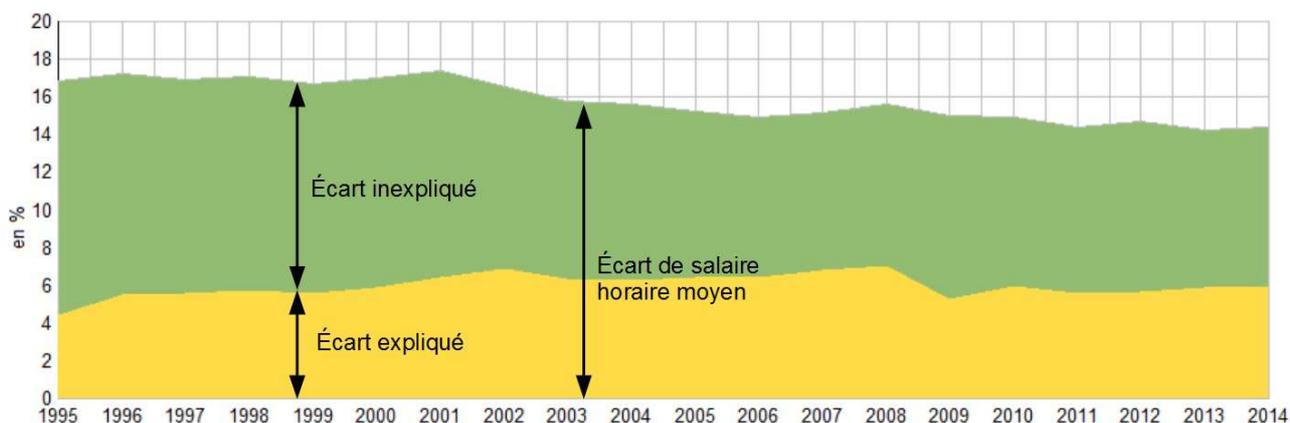
En 2014, les femmes salariées dans le secteur privé gagnent en moyenne **14,4 % de moins de l'heure que les hommes**. Cet écart diminue lentement – il était de 16,8 % en 1995 (figure 1). Une partie de cet écart est dite « expliquée » par des caractéristiques observables, une autre est « inexpliquée » : elle reflète une moindre valorisation de certaines caractéristiques observables.

Les inégalités de salaire horaire selon le sexe se réduisent mais restent importantes

En 2014, 6 points de l'écart de salaire horaire moyen provient du fait que les femmes n'ont en moyenne pas les mêmes caractéristiques que les hommes – il s'agit de l'**écart « expliqué »**. Celui-ci est stable depuis 1995. Il provient des différences individuelles (niveau de qualification, diplôme, expérience professionnelle, ancienneté, âge) ou d'employeur (secteur d'activité, taille d'entreprise).

En effet, les femmes occupent moins souvent que les hommes des postes de cadres ou de professions intellectuelles supérieures, généralement les mieux rémunérés, et elles sont plus représentées que les hommes dans les secteurs d'activité où les salaires moyens sont les moins élevés comme par exemple l'hébergement-restauration. Ainsi, les **différences sectorielles** représentent plus de la moitié de l'écart expliqué. Le reste est porté par les différences entre les femmes et les hommes en termes de **catégorie socioprofessionnelle** (3 points) et d'**expérience professionnelle** (1 point), les femmes ayant en moyenne moins d'expérience que les hommes, notamment en raison d'interruptions de carrière plus fréquentes.

Évolution de l'écart de salaire horaire moyen entre les femmes et les hommes dans le secteur privé depuis 1995



Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé de 16 à 64 ans, hors salariés des particuliers employeurs, activités extraterritoriales, apprentis, stagiaires. Source : Insee, panel Tous salariés 2014. Lecture : en 1995, les femmes gagnaient en moyenne 16,8 % de moins par heure que les hommes (écart rapporté au salaire horaire moyen des hommes). Cet écart provient pour 4,4 points de différences en termes d'ancienneté, d'expérience, d'âge, de diplôme, de catégorie sociale, d'indicateur de temps partiel, de secteur d'activité, de taille d'entreprises employeuses, de région de travail (écart dit « expliqué »), les 12,4 points restants constituant l'écart « inexpliqué ».

Une moindre valorisation de l'expérience professionnelle chez les femmes

Si hommes et femmes avaient des caractéristiques identiques, il resterait encore 8 points d'écart salarial entre eux. Cet **écart « inexpliqué »** est lié en grande partie à la **moindre valorisation de l'expérience professionnelle chez les femmes que chez les hommes**. Il diminue lentement. Ainsi, la réduction depuis 1995 des inégalités salariales entre femmes et hommes est essentiellement portée par une baisse de l'écart « inexpliqué ». Les valorisations des caractéristiques (observées ou non) chez les femmes et les hommes ont en effet eu tendance à se rapprocher durant la période.

À productivité des salariés égale, inégalités entre entreprises ou inégalités au sein de l'entreprise ?

Au-delà du secteur et des caractéristiques productives des salariés (parties représentées en jaune dans la figure 2), les entreprises contribuent de deux façons aux écarts de salaire entre les sexes (parties bleues). Ces écarts peuvent en effet provenir d'une concentration des femmes dans les entreprises les moins rémunératrices (**ségrégation inter-entreprises** – en bleu clair) ou apparaître au sein d'une même entreprise lorsque celle-ci ne rémunère pas de la même manière ses salariés femmes et hommes de productivité identique (**inégalités intra-entreprises** – en bleu foncé).

Plus de femmes dans les entreprises les moins rémunératrices, mais pas pour les cadres

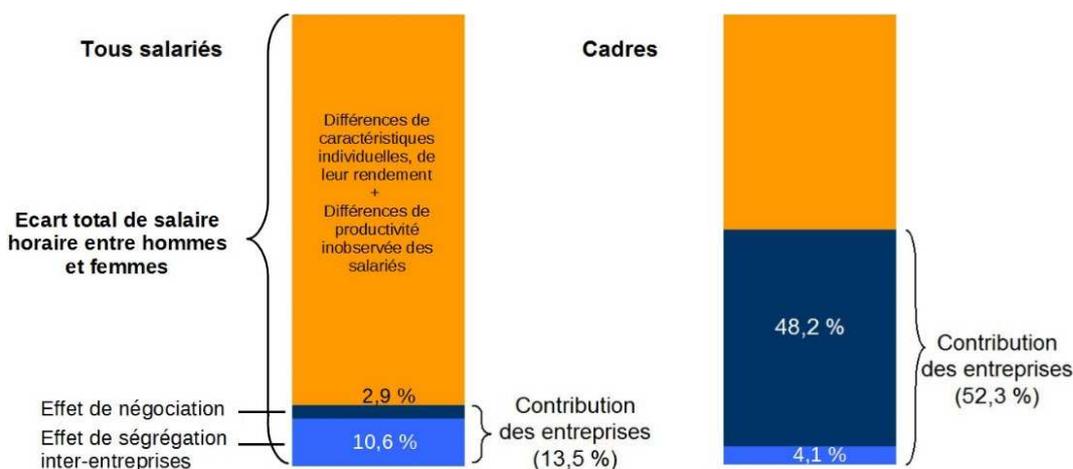
À même niveau de productivité, les hommes sont en moyenne en emploi dans des entreprises versant des salaires plus élevés. L'écart de salaire entre les sexes serait réduit de 10,6 % si les femmes étaient réparties entre les entreprises dans les mêmes proportions que les hommes. L'effet de la ségrégation inter-entreprises est cependant plus réduit chez les cadres (4,1 %, voir figure 2).

Des femmes cadres moins rémunérées que les hommes à même productivité dans la même entreprise

Les inégalités intra-entreprises sont faibles chez l'ensemble des salariés (2,9 % de la différence de salaire horaire moyen entre hommes et femmes). Ces écarts internes à l'entreprise renvoient aux pratiques de rémunération. Ils sont dénommés « **effet de négociation** », mais sont dus à plusieurs phénomènes.

Ils peuvent ainsi correspondre à une **différence de pouvoir de négociation** entre les femmes et les hommes dans le partage de la richesse produite au sein d'une même entreprise. Ils peuvent refléter une **plus forte présence des hommes aux postes les mieux rémunérés de l'entreprise**, même en ayant tenu compte au mieux de la productivité du salarié. Ils peuvent aussi rendre compte de comportements discriminatoires des entreprises à l'encontre des femmes.

Contributions de la ségrégation inter-entreprises et des inégalités intra-entreprises à l'écart de salaire horaire moyen femmes-hommes



Chez les cadres, parmi lesquels les positions professionnelles sont plus homogènes et les salaires sont le plus souvent bien au-delà du Smic, l'effet de négociation est plus important. La moitié de l'écart de salaire horaire moyen entre femmes cadres et hommes cadres provient de ces inégalités intra-entreprises,

Au total, on constate donc que les entreprises jouent un rôle limité dans les inégalités salariales, sauf pour les cadres.

Champ : échantillon d'estimation, voir encadrés 1 et 3 du dossier (ensemble des salariés).

Source : Insee, panel Tous salariés 2014. Lecture : 10,6 % de l'écart de salaire moyen entre femmes et hommes résulte de la ségrégation des femmes dans les entreprises les moins rémunératrices, tandis que l'effet de négociation est de 2,9 % (en supposant que les hommes et les femmes de même productivité obtiennent un salaire identique dans le secteur du commerce de détail). Chez les cadres, la ségrégation représente 4,1 % et la négociation 48,2 % de cet écart de salaire.

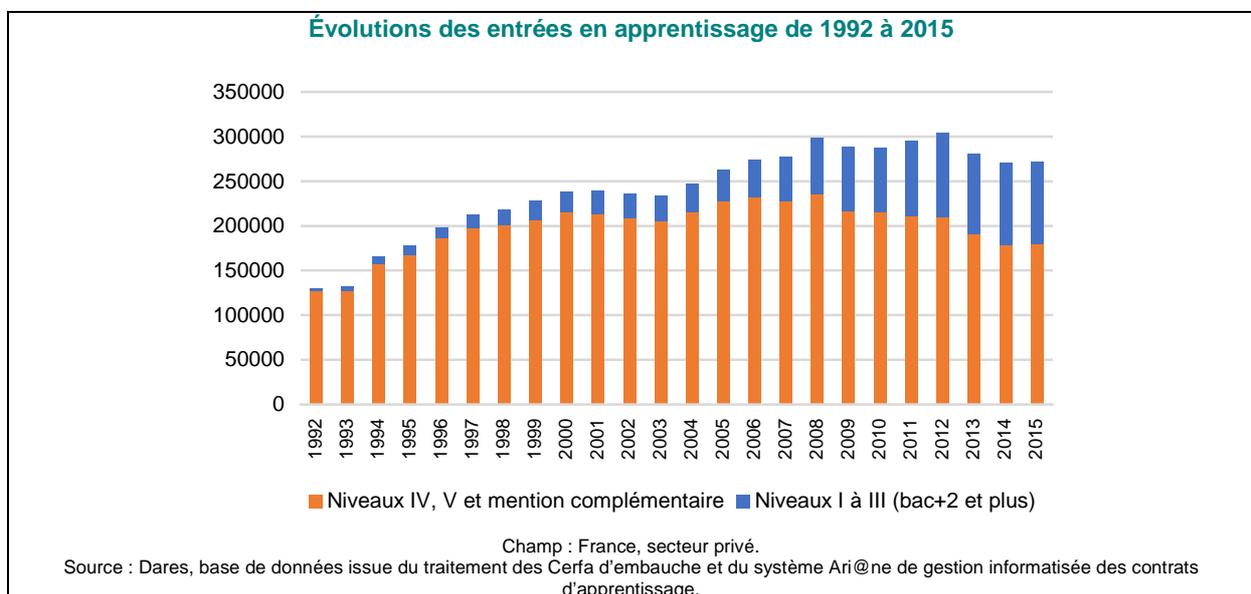
Quelles sont les causes de la baisse de l'apprentissage dans l'enseignement secondaire ?

p.47 de l'ouvrage

Cette étude vise à analyser les causes de la baisse des entrées en apprentissage dans l'enseignement secondaire (CAP et baccalauréat professionnel) constatée depuis 2008. L'article vise à déterminer si cette baisse est davantage liée à des facteurs d'offre (baisse du nombre de candidats) ou de demande (baisse des intentions d'embauches d'apprentis par les entreprises).

Les entrées d'apprentis baissent depuis 2009 dans le secondaire

Les entrées en apprentissage ont diminué de 9 % depuis 2008 ; ce reflux masque néanmoins des évolutions très contrastées selon les niveaux d'étude. Alors que l'apprentissage dans le **supérieur** continue de **se développer** (+ 48 % entre 2008 et 2015), les entrées au niveau du **secondaire**⁷ chutent (- 24% sur la même période).



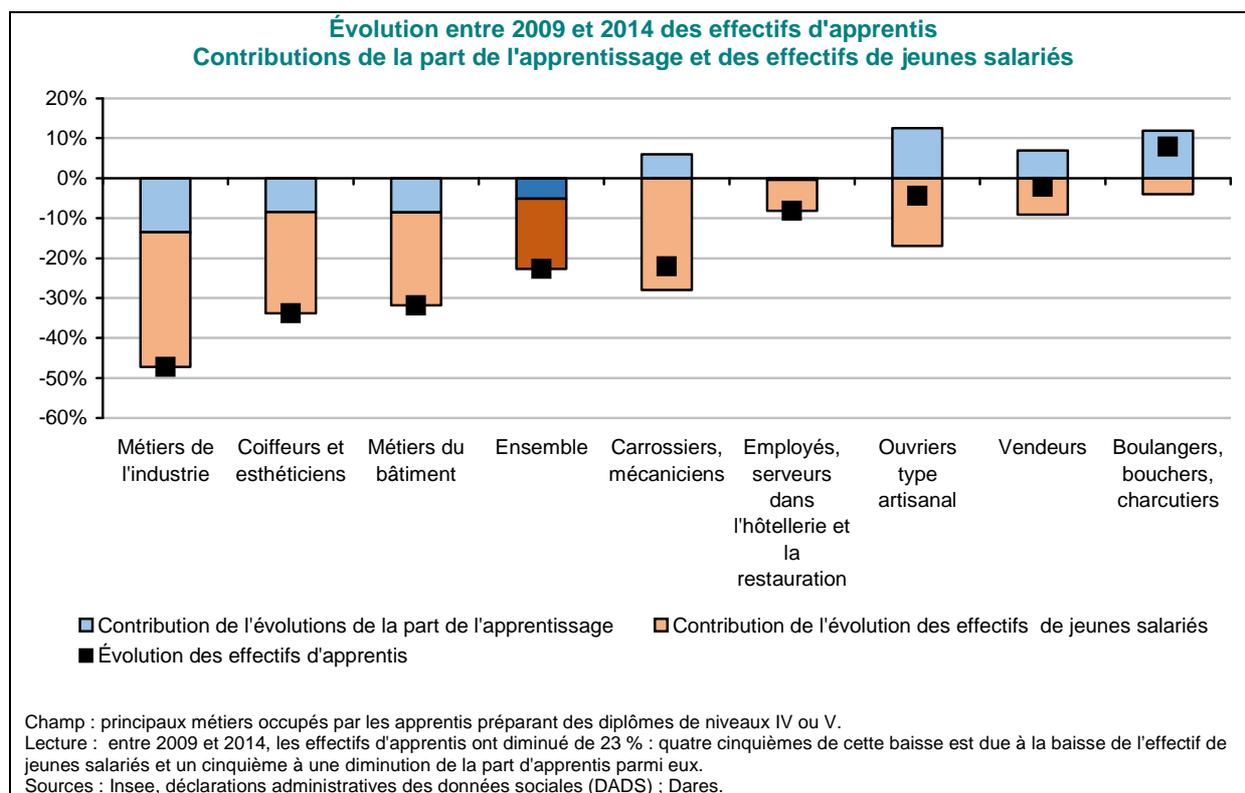
Les collégiens s'orientent de moins en moins vers les filières professionnelles

Depuis plusieurs années, les élèves sortant de troisième s'orientent de moins en moins vers les filières professionnelles. En 2014, ils sont **33,8 %** à choisir un lycée professionnel ou un centre de formation d'apprentis, contre 37,8 % en 2006, soit une baisse du nombre annuel d'environ 30 000.

Les raisons de ce phénomène sont multiples. **La baisse du nombre de redoublements** depuis vingt ans en est un des facteurs principaux. La très grande majorité des élèves de troisième a désormais 14 ou 15 ans, âge auquel, la poursuite d'études dans l'enseignement général semble souvent préférable pour des jeunes qui n'ont pas nécessairement la maturité ou l'envie de se lancer tout de suite dans le monde professionnel.

⁷ Niveau V, c'est-à-dire en vue de préparer un CAP et niveau IV, pour préparer un baccalauréat professionnel

La dégradation de l'emploi des jeunes dans les secteurs traditionnels de l'apprentissage explique en grande partie la baisse du nombre d'apprentis dans le secondaire



Si on se restreint aux principaux métiers parmi les plus importants exercés par les apprentis au niveau du secondaire⁸, la **part des apprentis dans l'effectif total des jeunes salariés** (de 16 à 28 ans) s'élevait à **19 %** en 2009. Entre 2009 et 2014, cette part a peu évolué.

Autrement dit, la légère baisse du nombre d'apprentis dans ces secteurs s'explique principalement par le **contexte de l'emploi des jeunes** dans ces métiers, lui-même en lien avec le contexte d'emploi tous âges confondus.

Pour autant, la situation n'est pas la même pour tous les métiers. La part de l'apprentissage dans l'emploi des jeunes diminue dans les métiers de l'industrie (- 3 points), du bâtiment (- 2 points) et dans la coiffure-esthétique (- 5 points). Dans ces métiers, les raisons de la baisse de l'apprentissage sont en partie différentes : si le contexte de l'emploi des jeunes peut en expliquer une grande partie, des **causes plus spécifiques à l'apprentissage** sont aussi à prendre en compte. Par exemple, des facteurs liés à l'**inadéquation** de trop jeunes apprentis au maniement de machines dangereuses ou bien une **perte d'attractivité** de certains métiers sont couramment invoqués par les professionnels de l'industrie.

⁸ Métiers de bouche, coiffeurs-esthéticiens, métiers de l'hôtellerie-restauration, ouvriers de l'industrie, ouvriers du bâtiment, vendeurs, ouvriers de type artisanal et carrossiers-mécaniciens

Les théories de la segmentation opposent un secteur « primaire » avec des emplois stables, des salaires relativement élevés et des perspectives de carrière, à un secteur « secondaire » présentant les caractéristiques opposées.

La présente étude décrit cette segmentation en France en croisant deux dimensions, le caractère continu ou non de l'emploi et son intensité d'une part et le caractère contraint ou non de la situation d'emploi d'autre part. Elle décrit les deux segments habituels et en identifie un troisième au sein du segment secondaire, correspondant aux personnes qui limitent d'elles-mêmes leur « offre de travail » sans y être contraintes par la « demande » des employeurs.

L'approche retenue ici porte sur la situation d'emploi au cours d'une année et les personnes retenues dans le champ de l'étude sont celles qui ont été en emploi au moins une fois dans l'année.

7 millions de personnes dans le segment secondaire

En 2012, en France métropolitaine, un peu plus de 32 millions de personnes ont été en emploi au moins une fois dans l'année.

Les deux tiers d'entre elles, soit 21 millions de personnes, appartiennent au segment primaire : elles ont été en emploi de manière quasi continue et à temps plein ou partiel avec une quotité d'au moins 80 %.

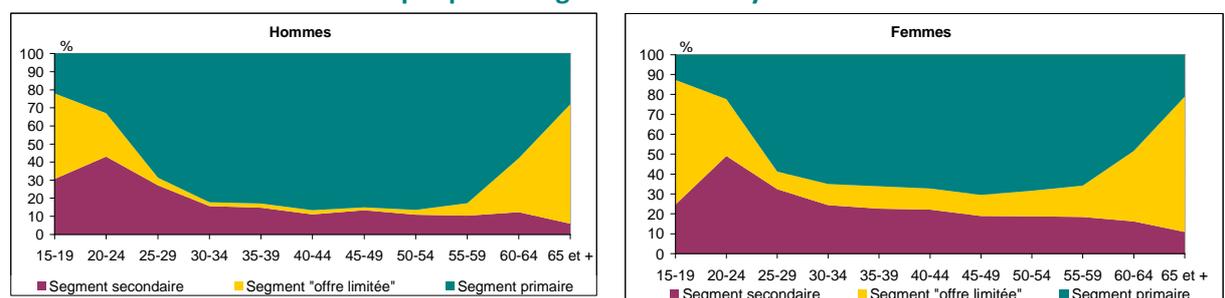
7 millions de personnes appartiennent au segment secondaire. Elles subissent des contraintes liées au fonctionnement du marché du travail.

Enfin, **4 millions de personnes appartiennent au troisième segment :** leur non-appartenance au segment primaire est due à d'autres raisons que les personnes du segment secondaire, c'est-à-dire qu'elles ne sont pas **contraintes** dans leur situation. On parle alors de situation d'« offre (de travail) limitée ».

Des raisons de limiter son offre de travail

Environ la moitié des 4 millions de personnes du troisième segment (à « offre de travail limitée ») sont des étudiants ou des retraités, ce statut expliquant pourquoi ces personnes ne sont pas en emploi continu à temps plein. Il s'agit alors souvent de l'exercice de « petits boulots » par des personnes qui ne sont pas principalement actives. Lorsque les personnes sont en emploi continu, mais à temps partiel « choisi », c'est souvent pour des raisons liées à leur état de santé, ou parce qu'elles vivent dans un ménage aisé.

Graphique 1 : segmentation et cycle de vie



Champ : résidents de France métropolitaine hors frontaliers.

Source : appariement de l'enquête Emploi, des DADS et des bases non-salariés pour les années 2011, 2012 et 2013.

Pour les jeunes non étudiants, l'autonomie résidentielle va de pair avec l'accès au marché primaire

La présence sur l'un ou l'autre des trois segments apparaît très liée au cycle de vie, pour les hommes comme pour les femmes (graphique 1). Le fait de limiter son offre de travail concerne essentiellement les extrémités de la vie active : étudiants d'un côté, personnes s'approchant de la retraite ou retraités de l'autre.

Vivre hors du domicile parental va de pair avec l'accès au segment primaire : la part de jeunes dans le segment secondaire est nettement plus basse lorsqu'ils ne vivent plus chez leurs parents (20 points de moins, à âge donné). Autrement dit, l'accès au segment primaire, c'est-à-dire à une situation d'emploi continu à temps plein, semble être une des conditions pour la prise d'autonomie résidentielle des jeunes adultes ayant terminé leurs études.

Plus de la moitié des personnes du segment secondaire sont des adultes d'âge médian

À trente ans, le processus de première insertion sur le marché du travail est quasiment achevé. Pourtant, encore une personne sur six d'âge médian (entre 30 et 59 ans) est sur le segment secondaire : cette tranche d'âge regroupe plus de la moitié des personnes de ce segment. Cela concerne par exemple le **domaine des services aux particuliers, où la part du segment secondaire est la plus forte (37 %)** et qui emploie relativement peu de jeunes.

La probabilité d'être sur le segment secondaire quand on a entre 30 et 59 ans est plus forte pour les femmes (21 % versus 13 % pour les hommes), les immigrés (28 %) et les descendants d'immigrés (22 %) et pour les non-diplômés (28 %). Ces facteurs sont cumulatifs : 45 % des femmes immigrées sans diplôme sont dans le segment secondaire, principalement en situation d'emploi continu à temps partiel et d'emploi fragmenté, contre seulement 7 % des hommes diplômés du supérieur qui ne sont ni immigrés ni descendants d'immigré.

Une personne du segment secondaire sur cinq appartient à un ménage pauvre

Parmi les personnes au moins une fois en emploi dans l'année qui ont moins de 60 ans et qui ont achevé leurs études, les personnes du segment secondaire ont souvent des revenus d'activité faibles : **75 % d'entre elles ont un revenu d'activité inférieur à 60 % de la médiane**, contre seulement 7 % de celles du segment primaire. Cet écart diminue quand on tient compte de l'ensemble des revenus du ménage dans lequel vit la personne (indemnités de chômage, autres revenus de remplacement, revenus des autres personnes), ainsi que de la composition du ménage : au total, 20 % des personnes du segment secondaire vivent dans un ménage « pauvre »⁹ contre 4 % de celles du segment primaire.

Statut d'emploi et segmentation : un lien fort mais pas total

Une même personne peut travailler, dans l'année, sous des statuts différents, qualifiés de standards (CDI, indépendants hors auto-entrepreneurs, fonction publique), ou de non-standards (principalement : CDD, intérim, auto-entrepreneur). Si 81 % des personnes principalement sous statut standard appartiennent au segment primaire, ce n'est le cas que de 21 % de celles sous statut non-standard. Toutefois, **35 % des personnes du segment secondaire sont principalement sous statut standard** : c'est le cas par exemple pour les employés de maison, souvent en CDI, et dans l'hôtellerie-restauration où les ruptures précoces de CDI sont fréquentes.

L'enchaînement de contrats très courts ne permet que rarement l'appartenance au segment primaire

Moins d'une personne principalement salariée sur dix est exclusivement sous contrat très court (CDD ou mission d'intérim d'au plus un mois). Ces contrats très courts sont le principal facteur de la hausse de la rotation de la main d'œuvre et les possibilités de réembauche permettent théoriquement d'être en emploi de manière continue et d'obtenir ainsi un revenu salarial correct. En fait, **parmi ces personnes exclusivement sous contrat très court, moins d'une sur dix cumule suffisamment de contrats pour être classée dans le segment primaire et une sur quatre appartient à un ménage pauvre.**

⁹ C'est-à-dire, percevant moins de 60 % du niveau de vie médian.

L'Insee en quelques mots

L'Insee et la statistique publique

Un objectif principal : éclairer le débat économique et social

L'Insee collecte, produit, analyse et diffuse des informations sur l'économie et la société françaises. Ces informations intéressent les pouvoirs publics, les administrations, les partenaires sociaux, les entreprises, les chercheurs, les médias, les enseignants et les particuliers. Elles leur permettent d'enrichir leurs connaissances, d'effectuer des études, de faire des prévisions et de prendre des décisions.

L'Insee c'est ...

Une direction générale du ministère de l'Économie et des finances implantée dans l'ensemble du territoire français, dont les salariés sont des agents de l'État. L'Insee est soumis aux règles de la comptabilité publique et ses crédits sont inscrits au budget général de l'État.

Un institut qui conduit ses travaux en toute indépendance professionnelle. Dans son article 1er, la loi statistique française stipule que « la conception, la production et la diffusion des statistiques publiques sont effectuées en toute indépendance professionnelle ». L'Autorité de la statistique publique, créée par la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008, veille notamment au respect du principe d'indépendance.

L'Insee coordonne les travaux du service statistique public

Le service statistique public est composé de l'Insee et des services statistiques ministériels (SSM) qui réalisent les opérations statistiques dans leur domaine de compétence. L'Insee et les SSM décident, dans le cadre d'une coordination assurée par l'institut, des méthodes, des normes et des procédures pour l'établissement des statistiques et leur publication.

L'Insee dans les instances communautaires et internationales

L'Insee travaille quotidiennement avec Eurostat (Office statistique des communautés européennes) et ses homologues de l'Union européenne. Il contribue ainsi à l'édification de l'espace statistique communautaire de l'Union. L'Insee collabore aussi aux travaux statistiques de l'ONU (Organisation des Nations unies), du FMI (Fonds monétaire international), de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) et de la Banque mondiale. Il est membre de la commission statistique de l'ONU, de sa commission économique pour l'Europe, ainsi que du comité des statistiques de l'OCDE.

Un peu d'histoire ...

L'institut national de la statistique et des études économiques - l'Insee - a été créé par la loi de finances du 27 avril 1946 (art. 32 et 33). La nouvelle institution reprenait alors une activité de statistique publique qui s'était exercée sans discontinuité depuis 1833.

L'Insee aujourd'hui est organisé en cinq grandes directions :

- La direction de la méthodologie et de la coordination statistique et internationale
- La direction des statistiques d'entreprises
- La direction des statistiques démographiques et sociales
- La direction des études et synthèses économiques
- La direction de la diffusion et de l'action régionale

Par ailleurs, l'Insee est présent en région avec l'ensemble de ses directions régionales.

Service Presse

Les horaires du bureau de presse

Du lundi au jeudi : 9h30-12h30 / 14h-18h00

Vendredi : 9h30-12h30 / 14h-17h30

Contact Bureau de presse

bureau-de-presse@insee.fr

01 41 17 57 57

Aurélie Picque

Cheffe du Bureau de presse

Retrouvez l'Insee sur :

www.insee.fr

Twitter : @InseeFr

