
Vue d'ensemble



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://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/> et <http://ec.europa.eu/eurostat/home> 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
n.s.	Résultat non significatif
€	Euro
M	Million
Md	Milliard
Réf.	Référence

Le marché du travail en 2018 : l'emploi ralentit, le chômage baisse de nouveau mais plus modérément

Département de l'emploi et des revenus d'activité*

Fin 2018, 28,1 millions de personnes sont en emploi en France, soit 182 000 emplois de plus qu'un an auparavant, après 338 000 créations nettes en 2017. Ce ralentissement provient de l'emploi salarié privé où l'intérim, en forte hausse entre 2015 et 2017, se retourne en 2018. L'emploi public se replie aussi, sous l'effet notamment de la baisse du nombre de contrats aidés. Malgré cette inflexion, la qualité de l'emploi tend à s'améliorer. Ainsi, le temps partiel fléchit légèrement (de - 0,3 point), après être passé de 17,1 % des personnes en emploi en 2008 à 18,8 % en 2017. Le sous-emploi diminue encore un peu, portant à - 0,7 point sa baisse depuis 2015. En outre, la part de l'emploi à durée indéterminée au sein du salariat cesse de reculer, après avoir atteint en 2017 son niveau le plus bas depuis 1982 (85 %). Le taux d'activité des personnes de 15 à 64 ans continue d'augmenter, de 0,4 point en 2018, à 71,9 %, son plus haut niveau depuis 1975. La hausse de 2018 s'inscrit en effet dans une tendance longue : + 2,5 points entre 2007 et 2018. En 2018, toutes les tranches d'âge sont concernées : notamment le taux d'activité des 15-24 ans augmente pour la première fois depuis 2008, tandis que celui des 55-64 ans continue de croître sous l'effet des réformes successives des retraites et des dispositifs de cessation anticipée d'activité. Depuis 2007, le taux d'activité des 65-69 ans a presque triplé, même s'il reste limité (6,7 %).

Le taux de chômage s'établit à 9,1 % de la population active en moyenne annuelle en 2018. Il diminue pour la troisième année consécutive, en baisse au total de 1,3 point depuis 2015. Il reste néanmoins encore 1,7 point supérieur à son niveau de 2008, son dernier point bas. Après avoir fortement augmenté entre 2012 et 2016, le nombre de personnes faisant partie du halo autour du chômage est quasi stable.

Le salaire moyen par tête augmente sur le même rythme qu'en 2017 (+ 1,7 %) dans le privé et ralentit dans le public, après une année dynamisée par les revalorisations de l'indice de traitement (+ 1,9 % après + 2,4 %). Mais, du fait du regain d'inflation, sa hausse en termes réels reste modérée dans le privé comme dans le public.

En 2018, le coût du travail augmente de 2,7 %, après avoir crû très modérément de 2013 à 2017. Ce retour à un rythme plus rapide résulte de l'interruption ou la modulation de mesures qui avaient allégé le coût du travail en tout de 4,3 points sur cinq ans.

L'emploi continue d'augmenter nettement en 2018, mais moins qu'en 2017

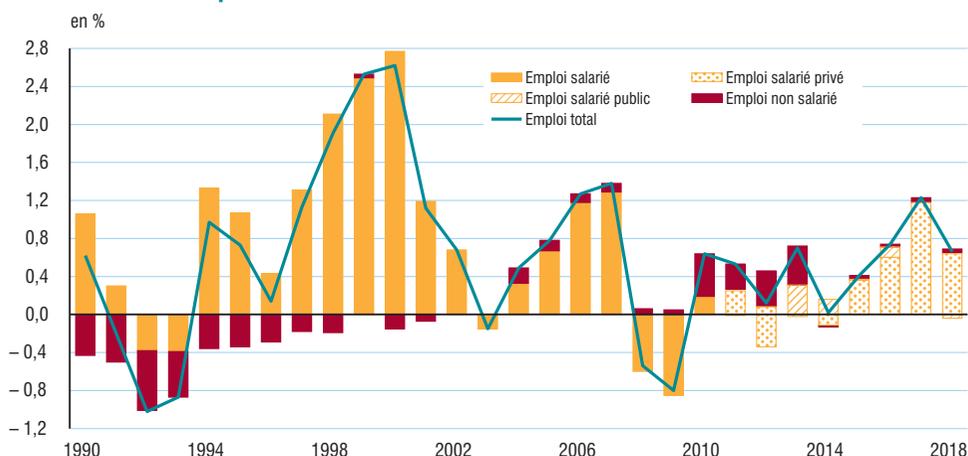
Fin 2018, 28,1 millions de personnes sont en emploi en France¹, dont 25,2 millions de salariés et 2,9 millions de non-salariés (soit un emploi sur dix). Ce sont 182 000 emplois de plus qu'un an auparavant (soit + 0,7 %), après 338 000 créations nettes en 2017 (soit + 1,2 %).

En 2008 et 2009, avec la récession économique, les pertes d'emploi cumulées sur les deux années avaient atteint 1,3 % (figure 1). L'emploi s'était redressé les deux années suivantes,

* Département de l'emploi et des revenus d'activité (Insee).

1. Les données pour la France sont estimées hors Mayotte.

1. Évolution de l'emploi de 1990 à 2018



Note : le partage entre emploi salarié privé et public n'est pas disponible avant 2010 (en niveau).

Les estimations d'emploi pour 2017 sont provisoires. En 2018, l'emploi non salarié est issu d'une prévision.

Lecture : en 2008, l'emploi a reculé de 0,5 %. La baisse de l'emploi salarié a contribué pour -0,6 point à cette baisse, tandis que la hausse de l'emploi non salarié a contribué pour +0,1 point.

Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 ans ou plus.

Source : Insee, estimations d'emploi.

avant de ralentir en 2012. Il a ensuite renoué avec la croissance à un rythme s'élevant continûment de 2014 à 2017. Le net recul de 2008-2009 de même que les évolutions depuis 2015 reflètent surtout les fluctuations de l'emploi salarié, donc de l'activité. En revanche, l'emploi non salarié a eu une dynamique propre : il a augmenté modérément au moment de la crise de 2008-2009, puis plus franchement jusqu'en 2013, à la faveur du dispositif créant le statut d'auto-entrepreneur. Il a nettement ralenti depuis 2014.

En 2018, le net ralentissement de l'emploi provient essentiellement de l'emploi salarié privé (+0,9 % après +1,7 %). Il résulte d'abord de la décélération de l'activité : en 2018, le produit intérieur brut augmente de 1,7 % après +2,4 % en 2017 (en données corrigées des jours ouvrables). En outre, l'effet des politiques allégeant le coût du travail sur l'emploi s'estompe, du fait notamment de l'arrêt mi-2017 de la prime à l'embauche pour les PME. L'intérim, composante de l'emploi la plus réactive aux fluctuations de l'activité économique, se retourne en 2018 : -3,4 % après +17,9 %. En outre, l'emploi dans le secteur public se replie (-0,2 % après 0,0 %) avec une nouvelle baisse du nombre de bénéficiaires de contrats aidés.

En 2018, l'emploi salarié progresse plus fortement qu'en moyenne nationale en Île-de-France, dans les Drom et dans les régions du Sud (Auvergne-Rhône-Alpes, Occitanie, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse) et atlantique (Nouvelle-Aquitaine, Bretagne et Pays de la Loire). Une partie des différences de dynamiques reflète des mobilités géographiques (encadré 1).

La part de l'emploi à durée indéterminée cesse de reculer

En moyenne en 2018, 84,7 % des salariés sont en contrat à durée indéterminée (CDI) ou fonctionnaires ; les autres sont en emploi à durée limitée : 10,5 % sont en contrat à durée déterminée (CDD), 3,0 % sont en intérim et 1,8 % sont apprentis.

Après une décennie de stabilité dans les années 2000, la part des salariés en emploi à durée indéterminée a diminué de 2,4 points entre 2009 et 2017, atteignant son plus bas niveau depuis sa première mesure dans l'enquête Emploi (1982). En 2018, cette part cesse de reculer.

La baisse depuis 2009 a eu pour contrepartie une hausse de la part des contrats à durée limitée dans l'emploi salarié (*figure 2*), en particulier des CDD. En outre, la part de l'intérim a fléchi en 2009 en raison de la crise économique, puis s'est redressée progressivement : elle est revenue depuis 2015 à un niveau supérieur à celui qui prévalait en 2007 (2,4 %). Parmi les salariés en emploi à durée limitée, un certain nombre enchaînent des contrats courts, parfois plusieurs contrats au sein d'un même mois (*encadré 2*).

En 2018, près de 5,0 millions de personnes sont à temps partiel, soit 18,5 % des personnes en emploi. Cette part recule de 0,3 point en 2018 après avoir gagné 1,7 point entre 2008 et 2017. C'est essentiellement le temps partiel masculin qui avait contribué à la hausse, et sa part dans l'emploi continue d'augmenter modérément en 2018 (+ 0,1 point). En revanche, celle des femmes recule de 0,7 point en 2018, après avoir faiblement fluctué depuis le début des années 2000. Au sein des salariés, le temps partiel des hommes reste toutefois quatre fois moins fréquent que celui des femmes (8,4 % contre 29,3 % en 2018).

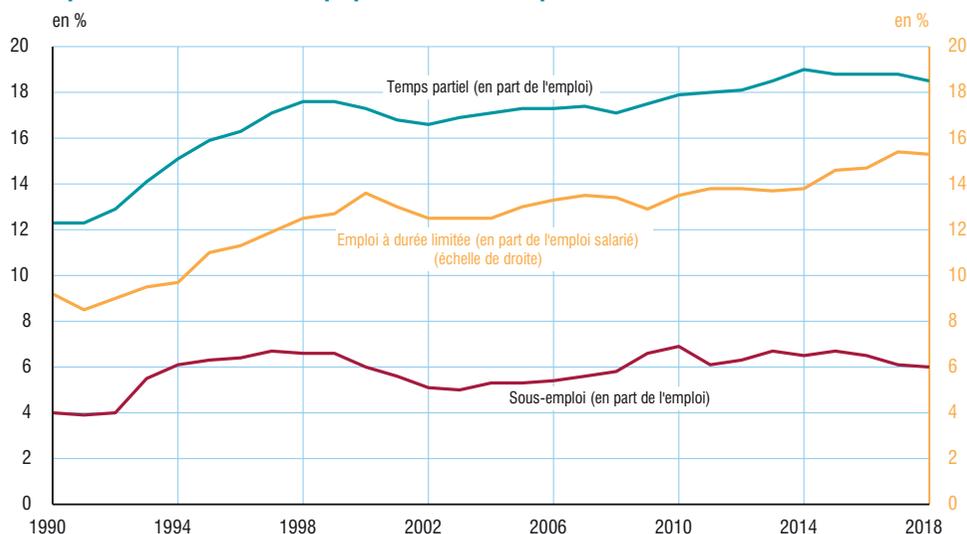
En moyenne en 2018, 1,6 million de personnes sont en situation de sous-emploi, soit 6,0 % des personnes en emploi. Cette part baisse à peine en 2018 (- 0,1 point), portant le repli depuis 2015 à - 0,7 point. Le sous-emploi concerne essentiellement des personnes à temps partiel souhaitant travailler davantage et disponibles pour le faire mais qui, pour la plupart, ne recherchent pas un autre emploi. Le sous-emploi touche plus souvent les jeunes : 10,9 % des actifs occupés âgés de 15 à 24 ans sont en sous-emploi, soit deux fois plus que les actifs occupés plus âgés.

Toujours plus de seniors sont actifs, ainsi qu'à nouveau davantage de jeunes

En moyenne en 2018, 29,4 millions de personnes de 15 à 64 ans sont actives au sens du Bureau international du travail (BIT). Le taux d'activité des 15-64 ans augmente de 0,4 point sur un an, à 71,9 % : c'est son plus haut niveau depuis que l'Insee le mesure au sens du BIT dans l'enquête Emploi (1975).

Cette hausse s'inscrit dans une tendance plus longue (+ 2,5 points entre 2007 et 2018), surtout portée par les seniors. Le taux d'activité des personnes de 50 à 64 ans s'est en effet accru

2. Emploi à durée limitée, temps partiel et sous-emploi de 1990 à 2018



Note : l'emploi à durée limitée est donné en part de l'emploi salarié ; le temps partiel et le sous-emploi sont donnés en part de l'emploi.
 Champ : France hors Mayotte ; population des ménages, personnes en emploi de 15 ans ou plus.
 Source : Insee, enquêtes Emploi.

de 10,7 points par rapport à 2007 (dont + 0,9 point la dernière année), pour s'établir à 66,5 % en 2018. Cette hausse résulte des différentes mesures portant sur la durée de la vie active : recul de l'âge légal de départ à la retraite de 60 à 62 ans entre 2011 et 2017, augmentation de la durée de cotisation pour accéder au taux plein et restrictions d'accès aux dispositifs de cessation anticipée d'activité (dispense de recherche d'emploi, préretraite, retraite anticipée). Le taux d'activité s'accroît ainsi encore plus fortement pour les 55-64 ans (figure 3) : + 1,1 point en 2018 et + 16,0 points depuis 2007.

Le taux d'activité des 15-24 ans augmente de 0,8 point en 2018, à 37,7 %. Il a diminué entre 1975 et la fin des années 1990, en raison de l'allongement de la durée des études, et s'est globalement stabilisé jusqu'à la crise économique de 2008-2009, à la suite de laquelle il avait à nouveau continûment reculé.

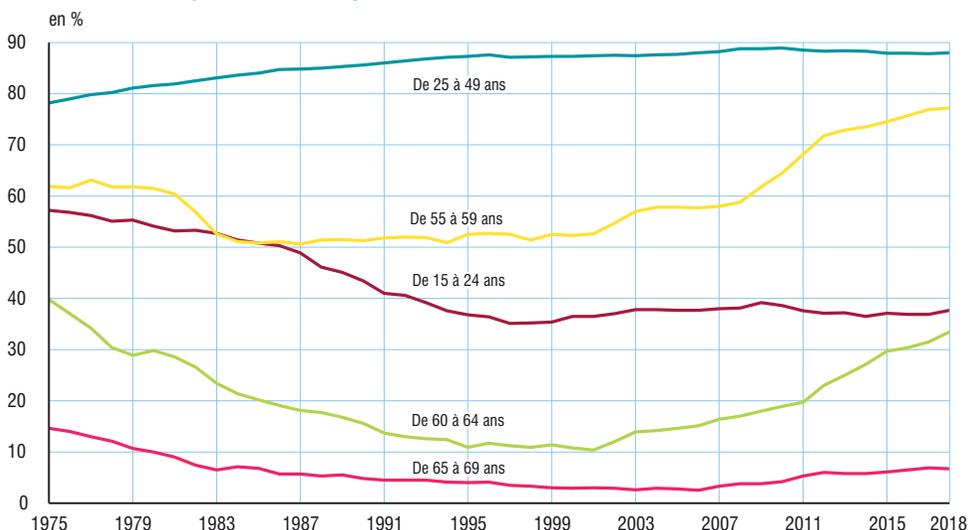
Le taux d'activité des 25-49 ans augmente légèrement en 2018 (+ 0,2 point à 88,0 %). Il a augmenté tendanciellement de près de 10 points entre 1975 et 1995, puis très faiblement depuis lors, reculant même très légèrement depuis 2010. Celui des hommes s'est érodé de 4,3 points depuis 1975 (92,8 % en 2018), tandis que celui des femmes a fortement progressé (+ 24,0 points entre 1975 et 2008) avant de quasiment se stabiliser (83,5 % en 2018).

Le taux d'activité des 65 à 69 ans a fortement varié depuis 1975, bien que se situant à un niveau très inférieur à celui des 50 à 64 ans. Il a d'abord chuté de 14,6 % en 1975 à 6,5 % en 1983, avec la généralisation de l'âge légal de départ à la retraite à 60 ans ; puis a ensuite diminué à un rythme plus modéré jusqu'en 2006, où il a atteint son plus bas niveau (2,5 %). Depuis 2007, il a presque triplé et atteint 6,7 % en 2018.

Le chômage baisse en 2018, pour la troisième année consécutive

En moyenne sur l'année 2018, 2,7 millions de personnes sont au chômage au sens du BIT. Le taux de chômage s'établit à 9,1 % de la population active, après 9,4 % en 2017 et 10,4 % à son précédent point haut en 2015 (figure 4). Il diminue ainsi pour la troisième année consécutive (- 0,3 point en 2018 après - 0,7 point en 2017 et - 0,3 point en 2016), après avoir continûment

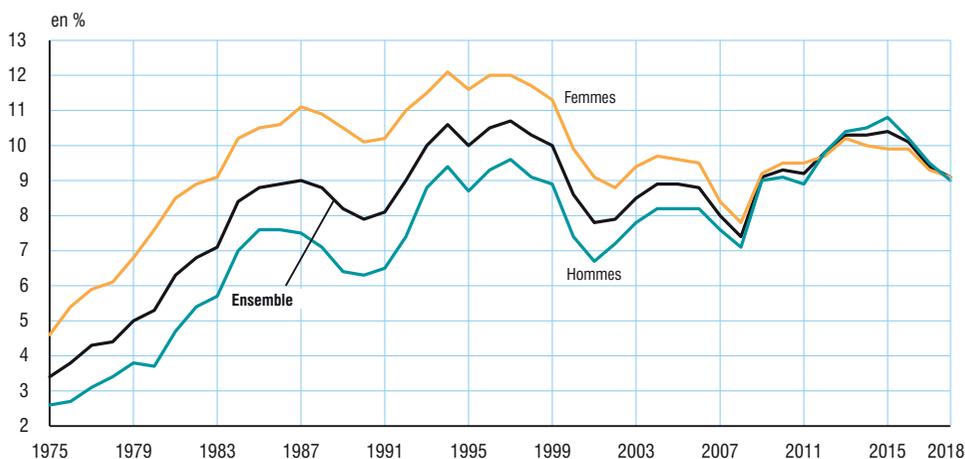
3. Taux d'activité par tranche d'âge de 1975 à 2018



Champ : France hors Mayotte ; population des ménages, personnes de 15 à 64 ans.

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

4. Chômage en part de la population active de 1975 à 2018



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

augmenté entre 2011 et 2015. Le taux de chômage atteint son plus bas niveau depuis 2009 ; il reste néanmoins encore supérieur de 1,7 point à son niveau de 2008, son dernier point bas.

Travaillant dans des secteurs plus exposés aux aléas conjoncturels, les hommes ont été plus affectés que les femmes par la hausse du chômage après la crise économique de 2008-2009. Depuis 2012, leur taux de chômage, historiquement inférieur au taux de chômage féminin, était devenu supérieur à celui des femmes, l'écart atteignant jusqu'à 0,9 point en 2015. La baisse du chômage amorcée en 2016 ayant été plus marquée pour les hommes, leur taux de chômage est redevenu très proche de celui des femmes : 9,0 % en 2018, contre 9,1 %.

En 2018, le chômage diminue quelle que soit la tranche d'âge, la baisse étant plus importante pour les jeunes. Alors qu'il a peu varié entre 2012 et 2016, le taux de chômage des 15-24 ans recule de 1,5 point en 2018, à 20,8 %, après - 2,3 points en 2017. Le taux de chômage des 25-49 ans diminue de nouveau (- 0,3 point, après - 0,5 point en 2017) et s'établit à 8,5 %. Enfin, le taux de chômage des 50 ans ou plus baisse de 0,2 point et atteint 6,4 % : les seniors sont de plus en plus actifs, mais aussi de plus en plus en emploi.

Le risque de chômage demeure particulièrement élevé en phase d'insertion professionnelle : en 2018, 17,0 % des actifs ayant terminé leurs études depuis 1 à 4 ans sont au chômage, contre 11,8 % de ceux qui sont sortis de formation initiale depuis 5 à 10 ans et 7,3 % de ceux sortis du système éducatif depuis 11 ans ou plus.

Le halo autour du chômage demeure quasi stable

En 2018, 1,6 million de personnes sont sans emploi mais ne sont pas considérées comme étant au chômage au sens du BIT car elles n'en vérifient pas tous les critères, même si leur situation s'en approche : elles font partie du halo autour du chômage. Elles constituent ainsi une population particulière au sein des inactifs : 22 % d'entre elles (350 000 personnes) recherchent activement un emploi, mais ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler ; 45 % (730 000 personnes) souhaitent travailler et sont disponibles mais ne recherchent pas activement un emploi, tandis que 34 % (550 000 personnes) des personnes du halo souhaitent travailler, sans rechercher activement un emploi et sans être disponibles. En 2018, 3,8 % des personnes de 15 à 64 ans appartiennent au halo autour du chômage.

Après avoir augmenté de 2007 à 2016 (+ 27 %), presque aussi vite que le nombre de chômeurs (+ 31 %), le nombre de personnes faisant partie du halo autour du chômage est quasi stable en 2017 et 2018.

Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi recule de nouveau en 2018

Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ne s'identifient pas aux chômeurs au sens du BIT : certains font partie des chômeurs au sens du BIT, d'autres sont dans le halo autour du chômage, d'autres encore peuvent être en emploi ou être inactifs au sens du BIT (hors halo). Au quatrième trimestre 2018, ils sont 6,6 millions, toutes catégories confondues (de A à E). Parmi elles, 3,7 millions sont tenues de chercher un emploi et n'ont pas travaillé dans le mois (catégorie A).

Entre 2007 et 2018, le nombre de personnes dans cette catégorie a augmenté de 1,4 million en moyenne annuelle ; il recule de 44 000 en 2018 (en moyenne annuelle), soit plus modérément que le nombre de chômeurs au sens du BIT (- 86 000). Depuis 2009, ces deux agrégats ont nettement divergé, principalement parce que la part de sans-emploi inscrits à Pôle emploi mais qui ne sont pas considérés comme chômeurs au sens du BIT a augmenté².

Dans le privé, en 2018, en termes nominaux, le salaire moyen par tête augmente au même rythme qu'en 2017

En 2018, le Smic est un peu plus revalorisé que l'année précédente (+ 1,2 % après + 0,9 %), le chômage baisse et l'inflation augmente dans le sillage du cours du pétrole : les prix de la consommation des ménages augmentent de 1,5 % en moyenne annuelle en 2018, après + 0,9 % en 2017 et trois années de quasi-stagnation. Dans ce contexte, le salaire mensuel de base (SMB) dans les secteurs marchands non agricoles progresse de 1,5 % en moyenne annuelle (en euros courants), légèrement plus qu'en 2017 (*figure 5a*). Le salaire moyen par tête (SMPT), qui intègre l'ensemble des rémunérations perçues par les salariés (salaire de base brut, primes, heures supplémentaires et intéressement), augmente au même rythme qu'en 2017 (+ 1,7 %).

Cependant, avec le regain d'inflation le pouvoir d'achat du SMPT augmente de nouveau modérément (+ 0,2 % après + 0,8 % ; *figure 5b*).

En 2016, dernière année disponible pour les données structurelles sur les salaires dans le privé, le salaire net en équivalent temps plein (EQTP) des femmes est inférieur de 18,9 % en moyenne à celui des hommes. Cet écart continue de se réduire, de 0,3 point par rapport à 2015 et de 3,4 points par rapport à 2002 (*encadré 3*). En revanche, les salaires augmentent un peu plus fortement dans le haut de la distribution en 2016, ce qui accroît de nouveau légèrement les disparités salariales, dont une grande partie provient des écarts au sein même des entreprises (*encadré 4*).

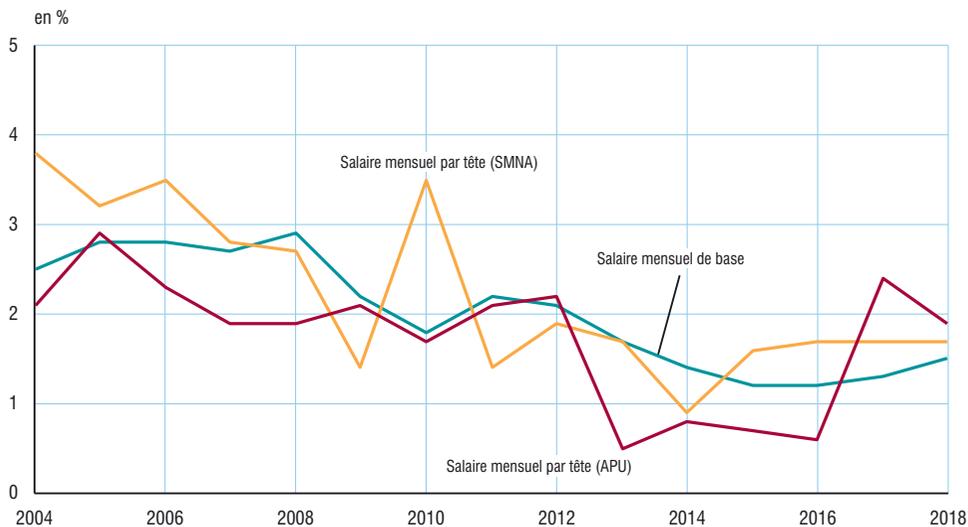
Dans la fonction publique, les salaires bruts augmentent surtout en compensation de la hausse de la CSG

Dans les administrations publiques, le point d'indice a été revalorisé de 0,6 % en février 2017, après + 0,6 % en juillet 2016, les premières hausses depuis 2010. De plus, le protocole relatif aux « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) est monté en charge courant 2017 avec des mesures de revalorisation des grilles, en complément des opérations

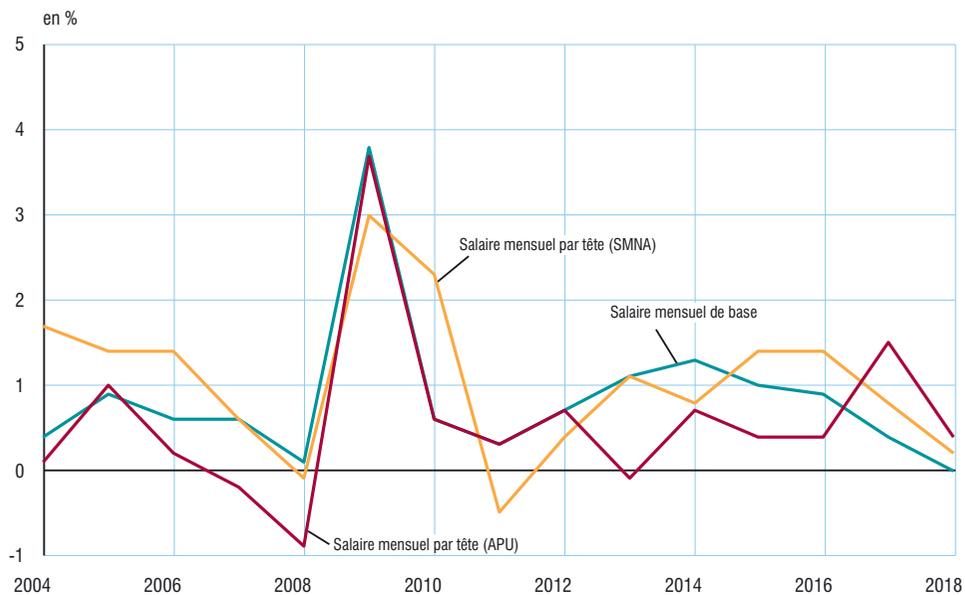
2. Voir le dossier « Les chômeurs au sens du BIT et les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi : une divergence de mesure du chômage aux causes multiples » dans cet ouvrage.

5. Évolutions nominales et réelles du salaire mensuel de base et du salaire moyen par tête dans les branches marchandes non agricoles de 2004 à 2018

a. Évolutions nominales



b. Évolutions réelles



Note : pour obtenir le SMB et le SMPT en termes réels, leurs valeurs nominales sont déflatées par l'indice des prix de la consommation des ménages (comptes nationaux).

Champ : France hors Mayotte pour le salaire moyen par tête (SMNA, secteurs marchands non agricoles, hors services aux ménages) et l'indice des prix de la consommation ; France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs SMNA, santé, action sociale et enseignement privé, pour le salaire mensuel de base (SMB).

Sources : Dares, enquêtes sur l'Activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (Acemo) ; Insee, comptes nationaux.

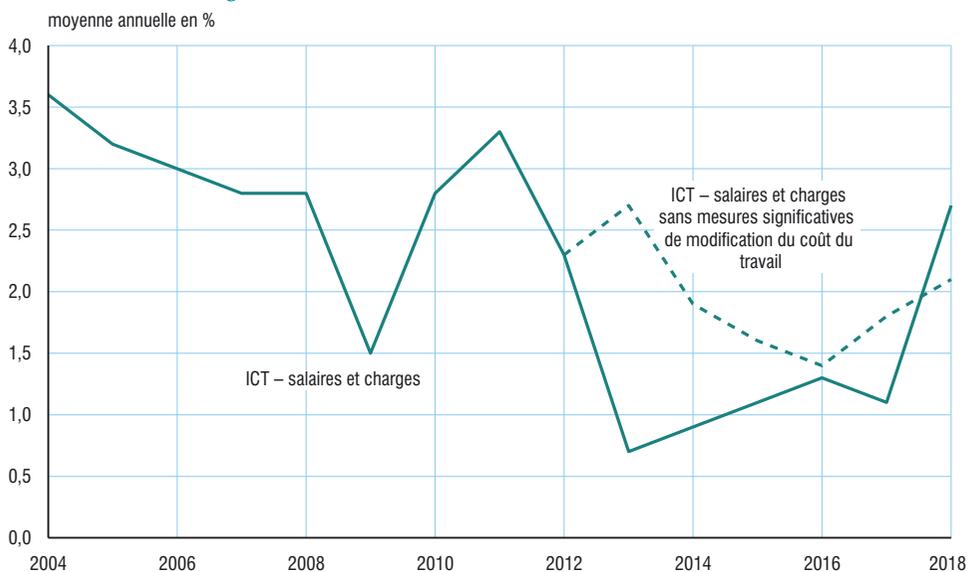
de transfert primes/points. En 2018, le point d'indice et le protocole PPCR sont gelés, mais les mesures visant à compenser la hausse de 1,7 point de CSG, afin que le salaire net ne baisse pas, contribuent pour + 0,8 point à celle du SMPT³. En moyenne annuelle, le SMPT dans les administrations publiques ralentit en termes nominaux (+ 1,9 % après + 2,4 %) et plus nettement en termes réels (+ 0,4 % après + 1,5 %).

L'indice du coût du travail accélère franchement en 2018

En 2018, le coût du travail augmente de 2,7 % en euros courants, soit une nette accélération par rapport aux années précédentes (+ 1,1 % en 2017, + 1,0 % en moyenne chaque année sur 2013-2017). En 2011 et 2012, il augmentait de près de 3 % par an (*figure 6*).

Ce retour à un rythme plus tendanciel en 2018 résulte des modifications ou fins des dispositifs qui ont divisé par deux le rythme de hausse du coût du travail entre 2012 et 2017⁴ : en 2018, le taux de CICE (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) appliqué en métropole est passé de 7 % à 6 %, ce qui rehausse le coût du travail de 0,4 point ; en outre, les sorties du dispositif de primes à l'embauche dans les PME y contribuent pour + 0,2 point. ■

6. Évolution de l'indice du coût du travail - salaires et charges dans les branches marchandes non agricoles de 2004 à 2018



Note : les mesures prises en compte sont le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, le Pacte de responsabilité et de solidarité et la prime à l'embauche dans les PME (mesures qui ont allégé le coût du travail), ainsi que l'obligation de proposer une complémentaire santé d'entreprise (mesure qui a renchéri le coût du travail).

Champ : France hors Mayotte, secteurs marchands non agricoles (SMNA) hors services aux ménages.

Sources : Acoiss ; Dares ; Insee.

3. Deux mesures visent à compenser la hausse de la CSG : d'une part, la mise en place d'une indemnité compensatrice, qui explique à elle seule la contribution de + 0,8 point à la hausse du SMPT ; d'autre part, la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité, qui contribue directement au salaire net.

4. Ces mesures sont le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), pour 3,4 points d'indice d'allègement cumulés ; la réduction du taux de cotisation patronale d'allocations familiales pour les bas salaires, dans le cadre du Pacte de responsabilité et de solidarité, pour 1,0 point ; la prime à l'embauche dans les PME, pour 0,4 point. Ces mesures représentent 4,8 points cumulés sur 2013-2017. Une mesure avait augmenté le coût du travail de 0,5 point en 2016 : l'obligation de proposer une couverture complémentaire santé d'entreprise.

Les mobilités géographiques des salariés sont moins nombreuses dans le secteur public, sauf pour les cadres

Simon Georges-Kot*

Entre 2014 et 2015, 7,7 % des salariés ont changé de zone d'emploi (dont 3,2 % ont changé de région), avec ou sans changement d'employeur¹ (figure 1). Une zone d'emploi est un espace géographique où résident et travaillent la plupart des actifs et où les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main-d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts.

Ces mobilités géographiques sont plus de deux fois plus fréquentes pour les salariés du secteur privé que pour ceux de la fonction publique : 8,7 % contre 4,2 %². Dans les deux secteurs, elles concernent davantage les salariés les plus jeunes : privé et public confondus, 18,2 % des

salariés âgés de moins de 25 ans ont changé de zone d'emploi entre 2014 et 2015, contre 9,2 % pour les 25-39 ans, 5,5 % pour les 40-49 ans et moins de 5 % pour les 50 ans ou plus. Ces chiffres reflètent le fait que la mobilité géographique peut être un levier d'insertion professionnelle, notamment en début de carrière professionnelle, mais que ses coûts augmentent avec les événements démographiques ultérieurs (mariages, naissances).

Dans le secteur privé, les mobilités géographiques sont moins fréquentes pour les cadres que pour les autres catégories socioprofessionnelles : 6,8 % des cadres du secteur privé ont ainsi changé de zone d'emploi entre 2014 et 2015,

1. Proportion de salariés changeant de zone d'emploi

en %

	Entre 2014 et 2015			Entre 2010 et 2015		
	Ensemble	Secteur privé	Fonction publique	Ensemble	Secteur privé	Fonction publique
Ensemble	7,7	8,7	4,2	20,0	22,0	12,8
Âge						
Moins de 25 ans	18,2	19,3	9,9	40,5	40,9	35,6
De 25 à 39 ans	9,2	9,9	6,4	22,8	24,0	17,8
De 40 à 49 ans	5,5	6,3	3,2	13,9	15,6	8,8
De 50 à 54 ans	4,2	4,8	2,4	10,3	11,8	6,9
55 ans ou plus	3,7	4,2	2,3	11,0	12,6	7,6
Catégorie socioprofessionnelle						
Cadres	6,7	6,8	6,7	21,0	21,3	20,2
Professions intermédiaires	6,8	7,6	5,0	18,9	20,6	14,7
Employés	7,6	8,9	3,4	18,6	22,3	8,8
Ouvriers	9,1	10,2	1,3	22,1	22,7	6,7
Sexe						
Femmes	6,7	7,9	4,0	17,5	19,8	12,2
Hommes	8,6	9,4	4,6	22,2	23,6	13,9

Note : l'emploi retenu est le poste principal. Les caractéristiques du salarié se réfèrent à l'année précédant la mobilité (2014 ou 2010).

Lecture : 7,7 % des salariés changent de zone d'emploi pour leur employeur principal entre 2014 et 2015.

Champ : France hors Mayotte, ensemble des salariés à l'exclusion des militaires, des salariés des particuliers, des apprentis, des stagiaires et des salariés en contrats aidés. Les individus passant du secteur privé à la fonction publique (ou l'inverse) sont exclus de l'analyse.

Source : Insee, panel Tous salariés.

* Simon Georges-Kot (Insee).

1. Seuls sont retenus pour l'analyse les individus en emploi en 2014 et en 2015, et ne passant pas du secteur privé à la fonction publique (ou l'inverse) entre ces deux années. Pour les salariés ayant plusieurs emplois une année donnée, c'est l'emploi principal qui est retenu. Il s'agit de celui occupé le plus longtemps pendant l'année, et en cas d'égalité de celui procurant le revenu le plus important.

2. Dans la fonction publique, les mobilités sont plus fréquentes pour les contractuels que pour les fonctionnaires [Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Faits et chiffres, DGAFP, édition 2018].

Encadré 1 (suite)

contre 7,6 % des professions intermédiaires, 8,9 % des employés et 10,2 % des ouvriers. Les cadres bénéficient d'un marché de l'emploi plus favorable, ce qui facilite leurs mobilités professionnelles dans leur zone d'emploi, notamment en Île-de-France, où les zones d'emplois sont les plus denses et où les cadres sont surreprésentés. Les mobilités géographiques des cadres de la fonction publique sont aussi fréquentes que celles de leurs homologues du privé (6,7 % contre 6,8 % entre 2014 et 2015). En revanche, à l'inverse du secteur privé, elles sont bien plus nombreuses en proportion que pour les autres catégories de la fonction publique. Ces constats restent valables pour les mobilités entre zones d'emploi à plus long terme, entre 2010 et 2015.

Les mobilités géographiques entre la métropole et les départements et régions d'outre-mer (Drom) sont de manière générale peu fréquentes : elles ne concernent que 1 % de l'ensemble des mobilités (figure 2), alors que les Drom représentent un peu plus de 2 % de l'emploi salarié en France. Elles sont plus de deux fois plus fréquentes dans la fonction publique que dans le secteur privé (2,0 % contre 0,9 %), ce qui est lié à une part des emplois dans les Drom plus importante dans le public que dans le privé (3,6 %

contre 1,6 %). En cas de mobilité géographique dans le seul territoire métropolitain, la distance entre la commune d'arrivée et la commune de départ est un peu plus importante dans le secteur privé (près de 180 kilomètres en moyenne) que dans le secteur public (150 kilomètres).

Les salariés ayant effectué une mobilité géographique ont des variations de salaire plus dispersées que ceux qui restent dans la même zone d'emploi. Ainsi, dans le secteur privé, pour un quart des individus restés dans la même zone d'emploi entre 2014 et 2015, le salaire a baissé de plus de 2,1 %, et pour un quart, il a progressé de plus de 7,8 %. Par contraste, pour un quart de ceux ayant changé de zone d'emploi, le salaire a baissé de plus de 14 %, alors que pour un quart, il a augmenté de plus de 16 %. Au total, dans le secteur privé, la hausse du salaire moyen a été plus favorable pour les individus restés dans la même zone d'emploi entre 2014 et 2015 que pour ceux ayant changé (+ 3,1 % contre + 1,3 %) ; cela reste vrai à catégorie sociale, âge et sexe donnés. Le constat est inverse dans la fonction publique, où le salaire des individus restés dans la même zone d'emploi a augmenté en moyenne de 1,9 %, contre 2,8 % pour ceux qui en ont changé.

2. Caractéristiques des mobilités géographiques entre 2014 et 2015

en %

	Secteur privé		Fonction publique	
	Même zone d'emploi	Autre zone d'emploi	Même zone d'emploi	Autre zone d'emploi
Éloignement géographique				
Mobilités métropole-Drom	///	0,9	///	2,0
Distance moyenne en km (mobilités métropolitaines)	///	179	///	147
Distribution de la variation du salaire en équivalent temps plein				
Q1	-2,1	-14,4	-0,8	-4,8
Médiane	1,7	1,2	1,5	2,2
Q3	7,8	16,1	4,5	11,7
Moyenne	3,1	1,3	1,9	2,8

Note : l'emploi retenu est le poste principal.

Lecture : le salaire en EQTP des salariés qui ne changent pas de zone d'emploi entre 2014 et 2015 progresse de 3,1 % en moyenne dans le secteur privé entre 2014 et 2015.

Champ : France hors Mayotte, ensemble des salariés à l'exclusion des militaires, des salariés des particuliers, des apprentis, des stagiaires et des salariés en contrats aidés. Les individus passant du secteur privé à la fonction publique (ou l'inverse) entre 2014 et 2015 sont exclus de l'analyse.

Source : Insee, panel Tous salariés.

Près d'un salarié sur dix cumule plusieurs contrats de travail dans le mois

Catherine Renne*

En janvier 2019, 20,3 millions de personnes ont occupé un poste de travail dans une entreprise du secteur privé. Pour 18,4 millions de personnes, soit 91,0 % des cas, il n'y a eu qu'un seul contrat de travail, donc un seul employeur. En revanche, 9,0 % des salariés (1,8 million) sont « multi-contracts » : 1,5 million ont cumulé plusieurs contrats de travail dans le mois chez le même employeur ; 0,3 million de personnes

ont enchaîné ou cumulé des contrats chez des employeurs différents. La proportion de salariés multi-contracts est plus importante pour les moins de 25 ans (14,5 % contre 9,0 % en moyenne) et pour les femmes (9,6 %) (figure 1).

La moitié des salariés multi-contracts a eu au moins un contrat à durée indéterminée (CDI) dans le mois, qu'il ait été cumulé à d'autres contrats ou que les contrats se soient enchaînés (figure 2).

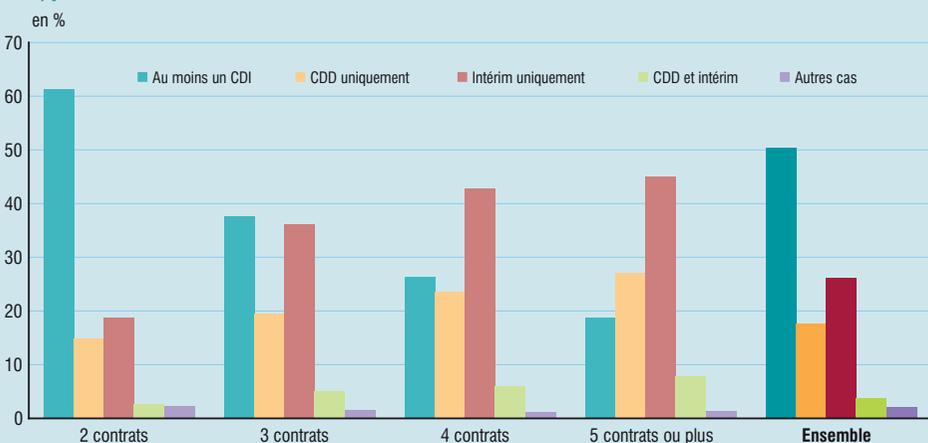
1. Répartition des salariés selon le nombre de contrats de travail en janvier 2019 en %

	Ensemble des salariés (en milliers)	Salariés ayant eu un seul contrat de travail dans le mois	Salariés ayant eu plusieurs contrats de travail dans le mois					Proportion dont les contrats sont chez le même employeur
			Ensemble	Nombre de contrats de travail dans le mois				
				Deux	Trois	Quatre	Cinq ou plus	
Ensemble des salariés (en milliers)	20 270	18 448	1 822	1 204	283	125	210	1 515
Part des salariés (en %)	100,0	91,0	9,0	5,9	1,4	0,6	1,1	83
Femmes	8 976	90,4	9,6	6,4	1,5	0,6	1,1	88
Hommes	11 294	91,5	8,5	5,6	1,3	0,6	1,0	79
Moins de 25 ans	2 141	85,5	14,5	8,9	2,5	1,2	1,8	76
De 25 à 49 ans	12 367	91,2	8,8	5,9	1,3	0,6	1,0	83
50 ans ou plus	5 762	92,6	7,4	5,0	1,1	0,5	0,8	90

Champ : salariés du secteur privé en contrat en janvier 2019.

Source : déclaration sociale nominative (DSN), janvier 2019 ; traitement Insee.

2. Types de contrats des salariés multi-contracts



Champ : salariés du secteur privé en contrat en janvier 2019.

Source : déclaration sociale nominative (DSN), janvier 2019 ; traitement Insee.

* Catherine Renne (Insee).

Encadré 2 (suite)

Pour l'autre moitié, les contrats (cumulés ou enchaînés) sont uniquement des emplois à durée limitée. Les deux tiers des salariés multi-contrats, soit 1,2 million de personnes, ont eu deux contrats au cours du mois ; pour 61 % d'entre eux, cela a inclus au moins un contrat à durée indéterminée (de manière cumulée ou enchaînée). À l'opposé, 210 000 salariés ont enchaîné ou cumulé au moins cinq contrats de travail dans le mois. Parmi eux, 45 % n'ont eu que des contrats d'intérim, 27 % n'ont eu que des contrats à durée déterminée (CDD), 19 % ont eu au moins un CDI (de manière cumulée ou enchaînée) et 8 % des contrats d'intérim et des CDD.

Finalement, les 20,3 millions de salariés ont eu 23,9 millions de contrats de travail (figure 3). La proportion de salariés multi-contrats est la plus forte dans le secteur des services administratifs et de soutien, des services aux ménages, de l'agroalimentaire et de l'hébergement-restauration. Ce sont ces secteurs qui ont généralement le plus recours aux CDD ou aux missions d'intérim (comptées ici dans le secteur utilisateur).

Considérées sur d'autres mois de l'année 2018, ces différentes estimations sur le cumul des contrats de travail dans le mois sont assez stables.

3. Répartition des salariés selon le secteur d'activité

	Nombre de contrats (en milliers)	Part de CDD et d'intérim (en %)	Nombre de salariés ¹ (en milliers)	Part de salariés ayant eu plusieurs contrats de travail dans le mois (en %)
Agriculture	303	31,1	286	10,8
Agroalimentaire	900	41,0	713	15,2
Raffinage	12	13,0	12	5,9
Biens d'équipement	508	19,0	482	7,0
Matériels de transport	444	23,1	415	8,0
Autres produits industriels	1 838	25,1	1 656	9,7
Énergie, eau, déchets	470	27,0	400	9,4
Construction	1 877	27,3	1 696	10,1
Commerce	3 912	20,5	3 603	10,3
Transports	1 907	28,3	1 630	11,6
Hébergement et restauration	1 480	32,7	1 246	14,6
Information et communication	1 018	21,4	895	10,2
Finance et assurance	950	10,2	926	6,6
Activités immobilières	273	11,1	263	9,5
Activités scientifiques et techniques	1 666	17,1	1 563	10,1
Services administratifs et de soutien	1 930	33,3	1 536	24,3
Services non marchands	3 153	28,8	2 686	12,9
Services aux ménages	1 225	39,3	1 005	19,5
Ensemble des secteurs	23 866	26,2	20 270	9,0

1. Il s'agit du nombre de salariés distincts (sans doubles comptes au sein d'un même secteur). La ligne « Ensemble des secteurs » n'est pas la somme des différentes lignes du tableau. En effet, un salarié ayant eu un emploi dans deux secteurs différents sera comptabilisé dans chacun de ces secteurs, alors qu'il ne sera comptabilisé qu'une seule fois dans « ensemble ».

Note : les intérimaires sont comptabilisés dans le secteur utilisateur.

Lecture : en janvier 2019, 1,7 million de personnes distinctes ont occupé un emploi salarié dans le secteur de la construction. 10,1 % d'entre elles ont eu au moins deux contrats de travail au cours du mois, dans le même secteur ou dans un secteur différent.

Champ : salariés du secteur privé en contrat en janvier 2019.

Source : déclaration sociale nominative (DSN), janvier 2019 ; traitement Insee.

Les facteurs d'écart dans la rémunération salariale entre les femmes et les hommes

Simon Georges-Kot*

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est défini comme l'écart entre la moyenne des rémunérations des hommes et celle des femmes, rapporté à la rémunération moyenne des hommes. Lorsque la rémunération d'un salarié est définie comme la somme des salaires nets qu'il perçoit une année donnée (concept dit de « revenu salarial »), l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sur l'ensemble des salariés s'élève à 23,7 % dans les secteurs public et privé en 2015 (figure 1).

Cet écart s'explique en partie par des différences de volume de travail entre les femmes et les hommes, qui ne relèvent pas d'écarts salariaux *stricto sensu*. Par exemple, dans les données administratives, la part des emplois à temps partiel est de 24 % pour les femmes, contre 9 % pour les hommes. Pour raisonner à volume de travail équivalent, le salaire perçu doit être rapporté au volume de travail effectué par le salarié. Le volume de travail peut être défini, dans un premier temps, comme le nombre d'heures de travail pour lesquelles un salarié est rémunéré par son employeur (y compris notamment pour ses congés). L'écart de salaire horaire net ainsi défini entre les femmes et les hommes s'élève alors à 15,7 % en 2015.

Cependant, le nombre d'heures rémunérées peut ne pas être une mesure pertinente du temps de travail pour certaines catégories de travailleurs (par exemple pour les salariés soumis au régime conventionnel du forfait-jours). Il est possible alors d'opter pour le salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif, communément appelé salaire en équivalent temps plein (EQTP). Ce concept a

l'avantage de mieux prendre en compte le temps de travail, mais il a l'inconvénient de minorer les forts volumes de travail (en ne prenant pas en compte les heures supplémentaires), qui sont plus fréquents pour les hommes. De ce fait, l'écart de salaire en EQTP entre les femmes et les hommes s'élève à 17,2 % en 2015, soit 1,5 point de plus que l'écart de salaire horaire.

Mesurés sur les rémunérations brutes, les écarts salariaux entre les femmes et les hommes sont plus élevés

Si la rémunération nette s'approche de ce que perçoit effectivement le salarié pour son travail, le concept de rémunération brute peut être privilégié : il permet, par exemple, de s'affranchir dans une certaine mesure des différences entre les régimes sociaux et fiscaux nationaux lors des comparaisons internationales. Deux effets allant dans un sens contraire peuvent contribuer à des divergences entre l'écart femmes-hommes calculé à partir du salaire brut et celui calculé à partir du salaire net.

D'un côté, les taux marginaux effectifs des cotisations sociales sont décroissants avec le salaire, notamment du fait du plafonnement de certaines assiettes de cotisations. La différence entre le salaire brut et le salaire net est donc moins élevée dans le haut de la distribution des salaires que dans le bas. Les hommes étant surreprésentés parmi les hauts salaires, les écarts salariaux entre les femmes et les hommes seront moins élevés. D'un autre côté, le salaire brut tel qu'il est mesuré dans les déclarations de données sociales

1. Écart de rémunération entre les femmes et les hommes en 2015 selon le concept de salaire utilisé

en euros

	Rémunération nette			Rémunération brute		
	Femmes	Hommes	Écart (en %)	Femmes	Hommes	Écart (en %)
Revenu salarial	17 743	23 262	23,7	22 972	30 434	24,5
Salaire en EQTP	24 175	29 209	17,2	31 298	38 214	18,1
Salaire horaire	13,25	15,71	15,7	17,15	20,55	16,5

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

Source : Insee, panel Tous salariés.

* Simon Georges-Kot (Insee).

Encadré 3 (suite)

contient davantage d'éléments de rémunération que le salaire net ; notamment, il comprend une partie de la participation et de l'intéressement¹. L'écart de salaire entre les femmes et les hommes peut être affecté par ces différences dès lors qu'il existe des écarts femmes-hommes importants sur ces éléments spécifiques de rémunération qui concernent davantage les hauts salaires. Compte tenu de la surreprésentation des hommes parmi les hauts salaires, l'écart salarial entre les femmes et les hommes sera plus élevé. C'est ce deuxième effet qui l'emporte ici : l'écart de salaire en EQTP brut entre les femmes et les hommes s'élève ainsi à 18,1 % en 2015, contre 17,2 % pour le salaire en EQTP net.

Les écarts salariaux entre les femmes et les hommes varient fortement entre les secteurs d'activité

De même que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dépend du concept de salaire utilisé, le champ des emplois considéré dans le calcul peut avoir un impact important sur les écarts de rémunération. C'est notamment le cas lorsque des distinctions sont effectuées entre les secteurs d'activité ou les catégories d'employeur (privé ou public).

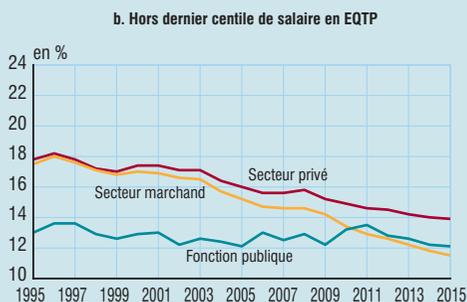
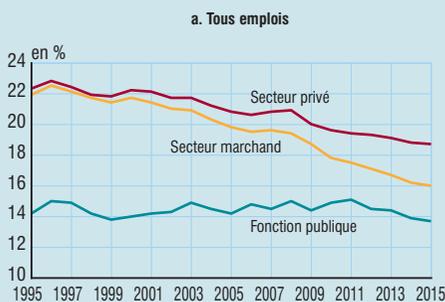
En 2015, l'écart de salaire en EQTP entre les femmes et les hommes est plus élevé dans le secteur privé que dans la fonction publique (figure 2a) : 18,7 % contre 13,7 %. À cette différence de niveau

s'ajoutent des évolutions au cours du temps également bien distinctes. Ainsi, si l'écart salarial entre les femmes et les hommes s'est réduit de 3,6 points entre 1995 et 2015 dans le secteur privé, il est resté quasiment inchangé au cours de la même période dans la fonction publique.

Dans les comparaisons internationales entre pays, le champ d'analyse du secteur marchand², défini à partir des secteurs d'activité économique, est généralement préféré à celui du secteur privé (la définition de ce dernier reposant sur la forme juridique des employeurs, propre à chaque pays). Ce choix conduit à des constats là encore un peu différents s'agissant de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. En 2015, cet écart est en effet de 16,0 % dans le secteur marchand et baisse plus rapidement dans ce secteur que dans le privé depuis vingt ans : - 5,9 points entre 1995 et 2015.

Les différences de niveau qui persistent entre les écarts femmes-hommes dans le secteur privé et dans la fonction publique reflètent en partie le fait que ces écarts sont particulièrement élevés dans le haut de la distribution des salaires. En effet, les hauts salaires sont davantage concentrés dans le secteur privé et concernent majoritairement les hommes : parmi les 1 % des emplois les mieux rémunérés, 80 % sont occupés par des hommes. En neutralisant l'effet du dernier centile de salaire et en ne considérant que les rémunérations des 99 % de salariés restants (figure 2b), l'écart femmes-hommes pour ces

2. Écart salarial entre les femmes et les hommes selon le secteur



Champ : France métropolitaine jusqu'en 2001, France à partir de 2002, ensemble des salariés hors salariés agricoles, apprentis, stagiaires et hors salaires versés par des particuliers employeurs.

Source : Insee, panel Tous salariés.

1. Plus généralement, les différentes sources statistiques sur les salaires ne mesurent pas toujours la rémunération de la même manière et selon le même concept. Ces spécificités peuvent conduire à l'obtention d'écarts de rémunération femmes-hommes différents selon la source et la mesure utilisées.

2. Il s'agit plus exactement des secteurs marchands non agricoles et hors services aux ménages, soit les secteurs B à N de la nomenclature agrégée « Nace - rév. 2 ».

Encadré 3 (suite)

salariés passe à 13,9 % dans le secteur privé et à 12,1 % dans la fonction publique : la différence entre les écarts dans le privé et dans le public n'est plus que de 1,8 point, contre 5,0 points pour l'ensemble des salariés. Le fait que les hauts salaires contribuent substantiellement à l'écart femmes-hommes traduit le plus difficile accès des femmes aux postes les mieux rémunérés (« plafond de verre ») [Goussen et Godet, 2019]. Ce mécanisme explique aussi que les écarts de salaires femmes-hommes apparaissent bien plus faibles lorsqu'ils sont mesurés à partir des salaires médians plutôt que des salaires moyens : selon l'OCDE qui compare les salaires médians, l'écart femmes-hommes en France sur le champ des salariés à temps complet est ainsi de 9,9 % tous secteurs confondus [OCDE, 2018].

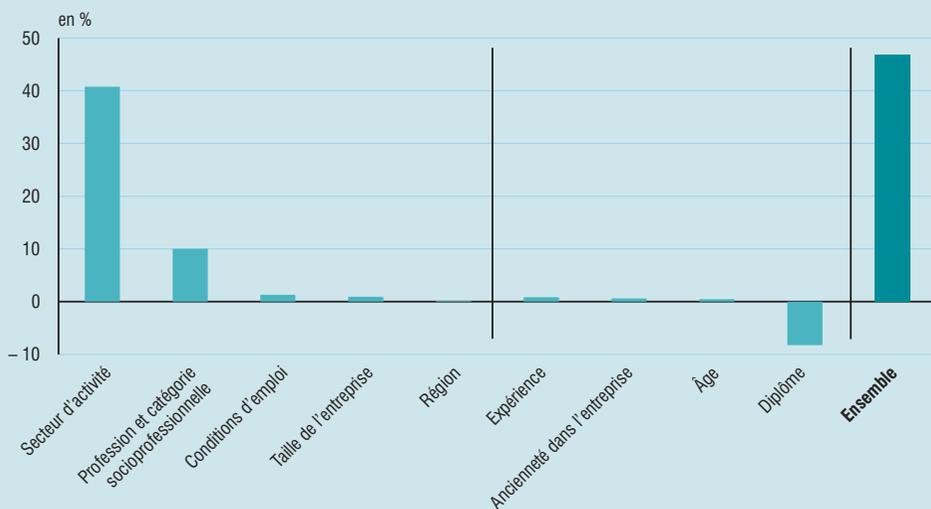
Le secteur d'activité, la catégorie socioprofessionnelle de l'emploi occupé et le diplôme sont des déterminants importants de l'écart salarial entre les femmes et les hommes

Une partie des écarts salariaux entre les femmes et les hommes résulte, d'une part, des caractéristiques individuelles différentes, par exemple le diplôme ou l'expérience et, d'autre part, des différences d'emplois. Il est néanmoins difficile

de mesurer la part des écarts salariaux imputable à ces différences. Cet exercice se heurte d'abord à la difficulté de caractériser finement les postes de travail et les compétences des salariés. Ensuite, pour un même ensemble de variables utilisées pour caractériser les salariés et leurs emplois, les résultats obtenus peuvent varier substantiellement selon la méthode de décomposition employée.

La décomposition d'Oaxaca-Blinder [Fortin *et al.*, 2011] est ici utilisée afin de quantifier la contribution de différents facteurs à l'écart de salaire entre les femmes et les hommes salariés du secteur privé (figure 3). Le fait que les femmes soient employées dans des secteurs moins rémunérateurs que les hommes explique une part élevée des écarts salariaux en EQTP : à secteur d'activité identique, l'écart de salaire femmes-hommes diminue de 41 % (soit - 7,6 points, à 11,1 %). Les différences de catégorie socioprofessionnelle des emplois occupés contribuent à 10 % de l'écart salarial. Quant aux caractéristiques des salariés, le diplôme contribue de façon significative mais en sens opposé : parmi les salariés, les femmes sont en moyenne plus diplômées que les hommes, ce qui tend à réduire l'écart d'ensemble, à hauteur de 8 %. Au total, l'ensemble des caractéristiques considérées ici permettent d'expliquer environ 47 % de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes. Ce résultat incite à la prudence lors

3. Caractéristiques explicatives des écarts salariaux entre les femmes et les hommes en 2015



Lecture : en 2015, le secteur d'activité explique 41 % de l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Champ : France, salariés du secteur privé hors salariés agricoles, apprentis, stagiaires et hors salaires versés par des particuliers-employeurs.

Source : Insee, panel Tous salariés.

Encadré 3 (suite)

de l'interprétation des écarts salariaux entre les femmes et les hommes « à caractéristiques identiques » : une partie des écarts restants provient en effet de différences de caractéristiques non observées entre les femmes et les hommes, tels que le niveau de responsabilités et les tâches effectuées

au sein d'entreprises aux profils potentiellement différents, etc. [Coudin *et al.*, 2017]. Ainsi, la part non expliquée de l'écart ne peut pas s'interpréter comme une mesure des différences de salaires entre les femmes et les hommes « à poste de travail égal ».

Pour en savoir plus :

Coudin É., Maillard S., Tô M., « Écarts salariaux entre les entreprises et au sein de l'entreprise : femmes et hommes payés à la même enseigne ? », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2017.

Fortin N.-M., Lemieux T., Firpo S., "Decomposition methods in economics", in *Handbook of Economics*, Amsterdam: North-Holland, vol. IV.A, 1-102, 2011.

Goussen J., Godet F., « Les hautes rémunérations dans la fonction publique », *Insee Première* n° 1738, février 2019.

OCDE, *Atteindre l'égalité femmes-hommes : un combat difficile*, Éditions OCDE, Paris, 2018.

Les inégalités de salaires dans le privé : une grande partie vient des écarts au sein même des entreprises

Odran Bonnet*

En 2016, la moitié des salariés du secteur privé perçoivent moins de 1 789 euros nets par mois en équivalent temps plein. Aux extrémités de la distribution, les 10 % les moins bien rémunérés gagnent moins de 1 189 euros par mois (1^{er} décile, D1), tandis que les 10 % les mieux rémunérés perçoivent plus de 3 576 euros (9^e décile, D9). Le rapport interdécile (D9/D1), qui constitue une mesure des inégalités salariales, s'élève ainsi à 3,01 : les 10 % de salariés les mieux rémunérés gagnent au moins trois fois plus que les 10 % les moins bien rémunérés. Ces inégalités sont liées aux caractéristiques des salariés (leur catégorie socioprofessionnelle, leur expérience), ainsi qu'aux caractéristiques des entreprises dans lesquelles ils sont employés. Au sein même des entreprises, il existe des écarts salariaux importants : sur l'ensemble des entreprises du secteur privé, le rapport entre les 9^e et 1^{er} déciles de salaire est supérieur à 2,10 dans une entreprise sur deux et plus élevé que le rapport interdécile global (3,01) dans près d'une entreprise sur sept.

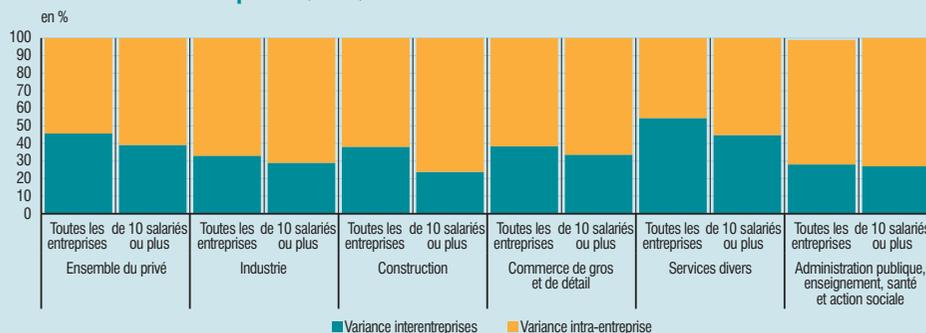
Pour illustrer différemment l'importance des écarts salariaux au sein des entreprises, la dispersion des salaires dans le privé peut se décomposer en deux parties. La première est liée au fait que

la rémunération moyenne des salariés varie d'une entreprise à l'autre (variance interentreprises) : elle contribue pour 46 % de la dispersion des salaires ; la seconde est due aux écarts de salaires entre individus au sein de chaque entreprise (variance intra-entreprise) et représente les 54 % restants, soit plus de la moitié de la variance (figure 1). Cette répartition entre variance inter et intra-entreprise est quasiment stable ces dernières années : en 2010, leurs parts respectives dans la dispersion des salaires étaient de 45 % et 55 %. Cette répartition diffère en revanche selon le secteur d'activité et la taille des entreprises. En particulier, la part de la variance intra-entreprise est plus élevée dans l'industrie (67 % en 2016) et plus faible dans les services (46 %) ; elle est aussi plus élevée dans les entreprises les plus grandes.

La catégorie socioprofessionnelle et l'expérience déterminent une partie des écarts de rémunérations au sein même des entreprises, mais aussi entre les entreprises

La catégorie socioprofessionnelle et l'expérience déterminent une partie des écarts de rémunérations, tant entre salariés d'une même

1. Événail des salaires en 2016 : décomposition entre variance entre entreprises (inter) et au sein des entreprises (intra)



Lecture : 54 % de la dispersion salariale observée parmi l'ensemble des salariés du privé et des entreprises publiques s'expliquent par des écarts de rémunérations au sein même des entreprises (variations intra) ; les 46 % restant s'expliquent par des écarts de salaires d'une entreprise à l'autre (variations inter).

Champ : France hors Mayotte, salariés des entreprises 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, Déclarations annuelles de données sociales (DADS).

* Odran Bonnet (Insee).

Encadré 4 (suite)

entreprise qu'entre salariés d'entreprises distinctes. En effet, au sein d'une entreprise, un cadre est par exemple mieux rémunéré en moyenne qu'un ouvrier et la catégorie socioprofessionnelle explique ainsi une part importante de la variance de salaire intra-entreprise. C'est tout particulièrement le cas dans les plus grandes entreprises où la spécialisation des tâches et la diversité des catégories socioprofessionnelles sont plus prononcées. La catégorie socioprofessionnelle et l'expérience contribuent également à la variance interentreprises puisque la plus ou moins grande proportion de cadres employés peut notamment influencer la moyenne des salaires pratiqués d'une entreprise. Au total, l'effet de l'âge (comme *proxy* de l'expérience) et de la catégorie socioprofessionnelle des individus contribuent pour 25 % à la variance totale des salaires (figure 2). L'effet « individu », qui capte la variance des salaires à l'intérieur de chaque entreprise à âge et catégorie socioprofessionnelle donnés, explique 39 % de la variance totale des salaires, soit plus des deux tiers de la dispersion salariale intra-entreprise. Il reflète la diversité des salaires due notamment au fait qu'à âge et catégorie socioprofessionnelle donnés, les salariés d'une même entreprise n'exercent pas le

même degré de responsabilité et n'ont pas non plus la même ancienneté dans le poste.

Deux autres éléments expliquent la dispersion des salaires :

- Le premier consiste en un effet « entreprise », reflétant le fait qu'indépendamment du profil de leurs salariés, certaines entreprises demeurent plus rémunératrices que d'autres. Cet élément contribue pour 28 % à la variance totale des salaires. Près d'un quart de l'effet « entreprise » s'explique par le fait que certains secteurs sont structurellement plus rémunérateurs que d'autres. En 2016, le salaire net mensuel moyen en équivalent temps plein des cadres de 30 à 59 ans atteint par exemple 3 924 euros dans le secteur de la finance, alors qu'il n'est que de 2 845 euros dans celui de l'hébergement-restauration. En outre, au sein de chaque secteur, les employeurs ne pratiquent pas tous les mêmes politiques d'embauches et de rémunérations.
- Le second correspond à la part de variance des rémunérations due au fait que les salariés dans les catégories socioprofessionnelles et âges les plus rémunérateurs se retrouvent plus fréquemment dans les entreprises les plus rémunératrices. Cet élément explique 8 % de la variance totale des salaires.

2. Éventail des salaires en 2016 : décomposition de la variance en isolant la part liée à la catégorie socioprofessionnelle et l'âge des salariés

	en %	
	Toutes les entreprises	Entreprises de 10 salariés ou plus
Part de la variance des salaires due à...		
... la catégorie socioprofessionnelle et l'âge des salariés	25	28
... un effet entreprise	28	21
... un effet individu	39	43
... la covariance ¹	8	8

1. La covariance correspond à la variance des salaires expliquée par le fait que les personnes dans les catégories socioprofessionnelles et âges les plus rémunérateurs sont plus souvent employées dans les entreprises les plus rémunératrices.

Note : ce tableau présente la décomposition de la variance du logarithme du salaire mensuel net en équivalent temps plein.

Lecture : 25 % de la dispersion salariale observée parmi l'ensemble des salariés du privé et des entreprises publiques s'expliquent par les différences d'âge et de catégorie socioprofessionnelle (CS) au sein de cette population ; 39 % par des écarts de rémunérations au sein même des entreprises, à âge et CS donnés ; 28 % par des écarts de salaires d'une entreprise à l'autre, indépendamment de la structure par âge et CS de leurs salariés.

Champ : France hors Mayotte, salariés des entreprises 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, Déclarations annuelles de données sociales (DADS).