
Annexes



Sources et méthodes

Cette annexe présente les concepts statistiques mobilisés dans les fiches de l'ouvrage ainsi que les mesures de ces concepts à partir des sources disponibles, qu'il s'agisse d'enquêtes ou de sources issues de données administratives.

Emploi

L'emploi (ou la population active occupée) au sens du Bureau international du travail (BIT) regroupe les personnes âgées de 15 ans ou plus ayant travaillé au moins une heure rémunérée pendant une semaine donnée, dite « de référence », ainsi que celles qui sont en emploi, mais qui n'ont pas travaillé durant cette semaine de référence pour un certain nombre de raisons répertoriées (congrés, arrêts maladie, chômage partiel, etc., ces absences étant parfois assorties de critères de durée).

Sources et mesures

L'Insee publie des données sur l'emploi à partir de deux sources : les **Estimations d'emploi** d'une part et l'enquête Emploi d'autre part. Les Estimations d'emploi constituent la source de référence en matière de suivi conjoncturel de l'emploi. L'**enquête Emploi** couvre l'ensemble de la population en ménages ordinaires et permet notamment de caractériser finement les personnes en emploi, ainsi que les emplois occupés, et de calculer les taux d'emploi selon les caractéristiques individuelles.

Les Estimations d'emploi

Les Estimations d'emploi sont issues d'une synthèse de plusieurs sources statistiques d'origine administrative sur le champ de la France hors Mayotte. Ces sources s'appuient sur les déclarations sociales réalisées par les employeurs. Elles permettent de mesurer l'emploi au lieu de travail dit « répertorié » : tout emploi déclaré dans les données administratives y est comptabilisé. Les **Estimations annuelles d'emploi définitives** de fin d'année sont issues des déclarations annuelles de données sociales (base « DADS grand format ») pour les salariés (secteur privé, fonction publique et salariés des particuliers-employeurs) et de la base « non-salariés » construite à partir des données de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos) et de la Mutualité sociale agricole (MSA).

Dans les Estimations d'emploi, les multiactifs (ou pluriactifs), c'est-à-dire les personnes qui occupent plusieurs emplois à une même date (soit parce qu'ils sont salariés et ont plusieurs employeurs, soit parce qu'ils sont à la fois non-salariés et salariés) ne sont comptés qu'une seule fois, au titre de leur emploi principal, qui correspond à celui qui leur procure la plus forte rémunération sur l'année.

Les **Estimations trimestrielles d'emploi** sont élaborées sur l'ensemble de l'emploi salarié (privé et public) et sur le champ de la France hors Mayotte. Elles mobilisent les données issues des déclarations sociales des employeurs centralisées par l'Acos pour l'emploi hors intérim du secteur privé et pour l'emploi des fonctions publiques territoriale et hospitalière. Le traitement de l'intérim est assuré par la Dares. Les données de la fonction publique de l'État sont obtenues à partir des bulletins de paye des agents de l'État. Les données relatives à l'agriculture proviennent de la Mutualité sociale agricole. Sur la période non couverte par les estimations annuelles

définitives, les Estimations trimestrielles d'emploi sont établies en supposant la poursuite des tendances de comportements de multiactivité. Pour les salariés, ces estimations trimestrielles constituent la base des Estimations annuelles d'emploi provisoire.

L'enquête Emploi

L'enquête Emploi vise à observer de manière à la fois structurelle et conjoncturelle la situation des personnes sur le marché du travail. Elle s'inscrit dans le cadre des enquêtes européennes Forces de travail (*Labour Force Survey*). Il s'agit de la seule source statistique fournissant une mesure des concepts d'activité (emploi, chômage et inactivité) au sens du BIT et comparables entre tous les pays. L'Insee réalise cette enquête auprès d'un échantillon représentatif de 90 000 logements chaque trimestre (en France hors Mayotte) en interrogeant tous les occupants du logement âgés de 15 ans ou plus par des interviews réalisées en face à face ou par téléphone (110 000 personnes de 15 ans ou plus répondantes par trimestre). Les personnes résidant en ménages collectifs ne sont pas dans le champ de l'enquête. Les personnes enquêtées décrivent précisément leur situation à travers une vingtaine de questions qui permettent de déterminer si elles sont en emploi, au chômage ou inactives au sens du BIT. Toutes ces questions se rapportent à une semaine donnée, dite « semaine de référence », précédant de peu l'interrogation. Ces semaines sont réparties uniformément sur l'année. L'enquête Emploi en continu est un panel rotatif, c'est-à-dire que chaque logement entrant dans l'enquête est enquêté six trimestres de suite.

L'enquête Emploi permet notamment de mesurer le taux d'emploi. Elle fournit également des informations sur les caractéristiques des personnes en emploi (âge, sexe, niveau de diplôme, situation de handicap, etc.) et de l'emploi qu'elles occupent (type de contrat de travail, temps de travail, catégorie socioprofessionnelle, etc.) ainsi que des indicateurs de sous-emploi (personnes qui travaillent involontairement moins que ce qu'elles souhaitent : personnes travaillant à temps partiel mais souhaitant travailler davantage et disponibles pour le faire ; personnes à temps complet ou partiel travaillant moins que d'habitude pour des raisons de chômage technique, etc.). Bien que les concepts d'emploi soient harmonisés entre les deux sources (notion d'emploi principal, mesure sur une semaine), le niveau d'emploi total, calculé à partir des Estimations d'emploi ou de l'enquête Emploi, diffère. Le nombre d'actifs occupés mesuré dans l'enquête est inférieur à l'emploi total issu des sources administratives. Cet écart provient d'abord d'une différence de champ : l'enquête Emploi concerne uniquement les ménages, tandis que les Estimations d'emploi prennent aussi en compte les personnes vivant en collectivité ; l'emploi est mesuré au lieu de travail dans les Estimations d'emploi, au lieu de résidence dans l'enquête. L'écart provient également de la mise en œuvre opérationnelle des concepts (emploi rémunéré dans les sources administratives incluant certaines situations d'absences longues au travail, non retenues dans l'enquête), de sous-déclaration potentielle de certains types d'emploi de courte durée dans l'enquête Emploi, notamment en cas de réponse par une tierce personne.

Fiches concernées :

- Évolution de l'emploi : 1.1
- Caractéristiques des personnes en emploi : 1.2
- Professions et secteurs d'activité : 1.3
- Statuts d'emploi et sous-emploi : 1.4
- Emploi dans les régions : 1.7
- Durée et organisation du temps de travail : 4.1
- Temps partiel : 4.2
- Pluriactivité : 4.3

Chômage et activité/inactivité

Suivant l'approche du Bureau international du travail (BIT), la population âgée de 15 ans ou plus est scindée entre les personnes en emploi (voir rubrique « *Emploi* ») et celles qui n'en occupent pas. Parmi ces dernières sont distingués les chômeurs et les inactifs au sens du BIT. L'ensemble des personnes en emploi ou au chômage forme la population active. Les personnes inactives sont celles qui ne sont ni en emploi ni au chômage.

Sont considérées comme chômeurs au sens du BIT les personnes âgées de 15 ans ou plus qui :

- ne sont pas en emploi au sens du BIT pendant la semaine de référence ;
- sont disponibles pour travailler dans les deux semaines ;
- ont effectué des démarches actives de recherche d'emploi dans les quatre dernières semaines (incluant la semaine de référence), ou ont trouvé un emploi qui commence dans les trois mois. Les démarches actives considérées sont variées : étudier des annonces d'offres d'emploi, se rendre à un salon professionnel, mobiliser son réseau social ou prendre des conseils auprès de Pôle emploi, etc.

Parmi les personnes inactives, on distingue celles qui sont dans le « halo autour du chômage » (personnes qui recherchent un emploi mais ne sont pas disponibles, ou personnes qui souhaitent travailler mais ne recherchent pas d'emploi, qu'elles soient disponibles ou non).

La notion de « contrainte sur le marché du travail » couvre les situations d'offre de travail qui se trouvent non utilisées (si les personnes sont au chômage ou dans le halo autour du chômage) ou sous-utilisées (si elles sont en sous-emploi).

Les différents indicateurs de l'enquête Emploi peuvent être calculés « en coupe », à un instant donné, ou « au moins une fois dans l'année ». Dans ce dernier cas, sont prises en comptes les personnes qui sont concernées par une situation donnée dans la période d'un an pendant laquelle elles sont interrogées dans l'enquête Emploi. Sont comptées, au titre d'une année civile donnée, l'ensemble des personnes interrogées pour la première fois à un moment quelconque de cette année, et dont le suivi s'achève l'année suivante. L'indicateur représente donc une situation centrée sur la fin de l'année ; il peut être comparé à une moyenne mobile de l'indicateur en coupe. Cette analyse longitudinale permet de tenir compte de la variabilité des statuts individuels d'activité, mais demeure imparfaite. En effet, elle ne permet de disposer que de cinq photographies du statut d'activité des individus espacées de trois mois. Le nombre de changements de statut d'activité observable pour chaque individu est donc limité à quatre sur un an, et les allers-retours entre statuts durant moins de trois mois ne sont pas observables.

Sources et mesures

La situation des personnes au regard de l'activité (en emploi, au chômage, en inactivité) est établie à l'issue d'une liste d'une vingtaine de questions factuelles posées dans l'enquête Emploi.

Fiches concernées :

- Évolution du chômage : 2.1
- Risque de chômage : 2.2
- Évolution de la population active : 3.1
- Transitions sur le marché du travail : 3.2
- Halo autour du chômage et inactivité : 3.3
- Situations contraintes sur le marché du travail : 3.4
- Travail, santé et handicap : 4.5

Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi

Les demandeurs d'emploi sont les personnes inscrites à Pôle emploi. Ils peuvent être ou non indemnisés et ne sont pas nécessairement sans emploi. Dans les statistiques sur les demandeurs d'emploi, ces derniers sont regroupés dans cinq catégories (A, B, C, D et E), en fonction de l'obligation ou non de rechercher un emploi et de l'exercice ou non d'une activité :

- catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi au cours du mois ;
 - catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (78 heures ou moins) au cours du mois ;
 - catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (plus de 78 heures) au cours du mois ;
 - catégorie D : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi. Ils peuvent être en stage ou en formation, en maladie, ou encore en contrat de sécurisation professionnelle ;
 - catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi. Il s'agit notamment de bénéficiaires de contrats aidés ou de créateurs d'entreprise.
- La notion de demandeurs d'emploi, même restreinte à la catégorie A, diffère de celle de chômeurs au sens du Bureau international du travail (BIT). Certains chômeurs au sens du BIT ne s'inscrivent pas auprès de Pôle emploi. À l'inverse, certains demandeurs d'emploi inscrits ne sont pas considérés comme chômeurs au sens du BIT. C'est le cas, par exemple, si une personne inscrite en catégorie A, enquêtée au cours d'un mois donné, n'a pas recherché activement (au sens du BIT) un emploi.

Sources et mesures

Trois sources statistiques permettent de comptabiliser les effectifs de demandeurs d'emploi :

- La **statistique mensuelle du marché du travail (STMT)** est une source exhaustive issue des fichiers de gestion de Pôle emploi, produite par la Dares et Pôle emploi. Les données de la STMT permettent de comptabiliser les effectifs de demandeurs d'emploi présents en fin de mois, selon leurs caractéristiques (catégorie d'inscription, âge, ancienneté d'inscription sur les listes, etc.). Elles retracent également les flux d'entrées et de sorties des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi.
- Le **fichier historique statistique (FHS)**, produit chaque trimestre par Pôle emploi, est également issu des fichiers de gestion de Pôle emploi. Il permet de suivre les trajectoires des demandeurs d'emploi sur une période de dix ans. En particulier, il permet d'analyser les inscriptions successives des demandeurs d'emploi, de mesurer leur ancienneté dans une catégorie donnée ou encore d'étudier les transitions entre les différentes catégories de demandeurs d'emploi. En raison de différences dans la constitution des deux sources, les données issues de la STMT et du FHS peuvent différer.
- Le « **segment** » **D3** est une base de données relative à l'indemnisation des demandeurs d'emploi et qui est construite à partir de l'appariement entre le FHS et un extrait au 1/10 du fichier national des allocataires de Pôle emploi. Elles portent sur les périodes indemnisables des anciens salariés du secteur privé, mais également des anciens salariés du public en cas de convention de gestion ou d'adhésion à l'assurance chômage de l'employeur.

Fiches concernées :

- Demandeurs d'emploi : 2.3
- Indemnisation du chômage : 2.4

Relations professionnelles

Les relations professionnelles concernent la négociation collective en entreprise ainsi que les grèves et les journées non travaillées.

Négociation collective en entreprise

La négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise permet, dans le respect de la hiérarchie des normes, de définir les relations collectives de travail et de protection sociale adaptées aux spécificités et besoins de l'entreprise. Une négociation collective suppose une ou plusieurs rencontres formalisées entre représentants de la direction et représentants des salariés, dans le but de parvenir à un accord sur différents sujets. Lorsqu'au moins un délégué syndical a été désigné dans l'entreprise, l'employeur est soumis à une obligation de négocier, selon une périodicité variable, sur différents thèmes. Cette négociation peut avoir lieu au niveau central de l'entreprise ou séparément au niveau des différents établissements, ou bien en amont au niveau d'une unité économique et sociale (UES). L'obligation porte sur l'ouverture de négociations et non sur l'aboutissement à un accord. Depuis la loi Auroux d'octobre 1982, imposant de négocier chaque année sur les salaires, la durée effective et l'aménagement du temps de travail, de nombreux thèmes ont fait l'objet d'obligations de négocier.

Grèves et journées individuelles non travaillées

La grève est une forme de conflit du travail qui se traduit par une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles. Le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève dans l'ensemble des établissements d'une entreprise est égal au nombre de jours de grève multiplié par le nombre de salariés concernés pour chaque arrêt. Il est rapporté à l'effectif salarié pour être exprimé en nombre de jours pour 1 000 salariés.

Sources et mesures

L'enquête annuelle de la Dares sur le **Dialogue social en entreprise (Acemo-DSE)** est réalisée depuis 2006 dans le cadre du dispositif d'enquêtes sur l'**Activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo)**. Elle porte sur un échantillon d'environ 11 000 entreprises, représentatif des 200 000 entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France métropolitaine, qui emploient environ 12,5 millions de salariés. L'ensemble des entreprises du transport, de l'énergie et des télécommunications en font partie et, notamment, les grandes entreprises publiques.

L'enquête Acemo-DSE recense des informations sur les instances représentatives du personnel présentes dans les entreprises, l'existence de négociations collectives et la signature d'accords. Elle mesure en outre chaque année la part des entreprises qui ont connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail et permet d'identifier les motifs de ces arrêts. Elle permet de calculer un volume total de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève, mais pas de dissocier l'effet de durée et l'effet d'audience des grèves pour expliquer les fluctuations de l'indicateur.

Fiche concernée :

– Négociations et grèves dans les entreprises : 4.6

Conditions de travail et santé au travail

Conditions de travail

Les conditions de travail d'un emploi renvoient aux aspects matériels (contraintes physiques, moyens de travail, conditions sanitaires, exposition à des substances dangereuses, etc.), organisationnels (organisation du temps de travail, rythme de travail, autonomie et marge de manœuvre, etc.) et psychosociaux (relations avec les clients, la hiérarchie et les collègues, conflits de valeur, satisfaction et difficultés au travail, etc.) dans lesquels le travailleur exerce son activité.

Les conditions de travail ont des conséquences sur les risques d'accidents, mais aussi sur le développement de maladies professionnelles, et de façon plus générale sur la santé physique et mentale.

Accidents du travail (AT) et maladies professionnelles (MP)

Selon l'article L411-1 du Code de la sécurité sociale est « considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ». On distingue habituellement les accidents du travail avec arrêt de travail des accidents du travail sans arrêt qui font l'objet d'une sous-déclaration importante. Selon le Code de la sécurité sociale « est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau ». En outre, la « maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles [...] essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime » et qui « entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente » peut également être reconnue comme maladie professionnelle (MP) (article L461-1).

Sources et mesures

Les conditions de travail sont mesurées à partir des enquêtes **Conditions de travail**, organisées et exploitées par la Dares depuis 1978. Elles sont renouvelées tous les sept ans : 1984, 1991, 1998, 2005 et 2013. Depuis 1991, les enquêtes Conditions de travail concernent l'ensemble des actifs occupés. Elles visent à cerner au plus près le travail tel qu'il est perçu par les travailleurs, et non pas, pour les salariés, le travail prescrit tel qu'il peut être décrit par l'entreprise ou l'employeur. L'enquête est réalisée à domicile et chaque actif occupé du ménage répond personnellement. Les questions posées ne renvoient ni à des mesures objectives (cotations de postes ou analyses ergonomiques), ni à des questions d'opinion sur le travail, mais à une description concrète du travail, de son organisation et de ses conditions, selon divers angles : les marges de manœuvre, la coopération, les rythmes de travail, les efforts physiques ou les risques encourus.

Au cours des différentes enquêtes, le questionnaire a beaucoup évolué. En 2013, un ensemble de questions consacrées aux risques psychosociaux au travail a été introduit, en complément de questions déjà présentes sur la charge mentale. L'enquête cherche en effet à aborder l'ensemble des dimensions proposées par le collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail qui, dans son rapport final publié en avril 2011, propose un grand nombre d'indicateurs organisés en six dimensions : intensité du travail et temps de travail, exigences émotionnelles, autonomie, rapports sociaux au travail, conflits de valeur et insécurité de la situation de travail.

L'enquête **Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer)** décrit les expositions auxquelles sont soumis les salariés dans leur travail. Copilotée par la Dares et la

Direction générale du travail (Inspection médicale du travail), cette enquête est renouvelée tous les sept ans : 1987, 1994, 2003, 2010 et 2017. Sumer est une enquête transversale qui évalue les expositions professionnelles des salariés, la durée de ces expositions et les protections collectives ou individuelles éventuelles mises à disposition. La spécificité de l'enquête Sumer est que les données sur les expositions sont recueillies par un médecin du travail lors des entretiens médico-professionnels au cours de visites périodiques. Les médecins du travail s'appuient sur la connaissance des postes de travail qu'ils ont acquise au cours de leur tiers-temps et, du fait de cette expertise, ils peuvent renseigner un questionnaire parfois très technique, notamment sur les risques chimiques et biologiques. Le grand nombre de salariés enquêtés permet de quantifier au niveau national des expositions à des risques relativement rares. Depuis 2003, un auto-questionnaire permet de décrire les risques psychosociaux au travail, la perception qu'a le salarié de sa santé et du lien avec son travail.

La mesure des AT et des MP reconnus est faite à partir du rapprochement entre les données de sinistres enregistrés par la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (Cnam-TS) qui gère le régime général de la Sécurité sociale et le fichier DADS de l'Insee. Le recours à ces deux sources permet notamment de présenter des indicateurs de fréquence des accidents par secteur d'activité détaillé et par catégorie socioprofessionnelle. Cela permet donc de produire des indicateurs complémentaires de ceux produits par la Cnam-TS.

Fiches concernées :

- Conditions de travail : 4.4
- Travail, santé et handicap : 4.5

Salaires

Le salaire est le paiement du travail convenu entre un salarié et son employeur au titre du contrat de travail dans le secteur privé et pour les agents contractuels dans la fonction publique, ou de l'emploi pour les fonctionnaires.

Il comprend le salaire de base (ou traitement indiciaire dans la fonction publique) mais aussi les primes, la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires effectuées, l'épargne salariale (intéressement, participation, abondement), d'autres indemnités et rémunérations annexes (indemnité de résidence, supplément familial, etc.) et les avantages en nature. Le salaire brut correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié avant déduction des cotisations salariales de sécurité sociale, de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Le salaire net (de prélèvements sociaux) est le salaire que perçoit effectivement le salarié (en espèces ou en nature). Il est net de toutes cotisations sociales, de CSG et de CRDS. Le salaire correspond à un « prix ». Rapporté à une unité de volume de travail qui peut être une heure (salaire horaire) ou un équivalent temps plein (salaire en EQTP), il permet de comparer des emplois ou des postes de travail de durée et de temps de travail différents.

Sources et mesures

Le suivi annuel des salaires mobilise plusieurs sources construites à partir des déclarations sociales ou des données administratives. Les informations relatives au secteur privé sont issues des **déclarations annuelles de données sociales (DADS)**. Les informations relatives à la fonction publique sont issues depuis 2009 du **système d'information sur les agents des services publics (Siasp)**, alimenté principalement par les fichiers mensuels de paye de l'État pour les agents civils de la fonction publique de l'État (FPE) et par les DADS pour ceux de la fonction

publique territoriale (FPT), de la fonction publique hospitalière (FPH) et de certains établissements publics relevant de la FPE.

Deux enquêtes statistiques complètent ces sources administratives : l'**enquête de l'Insee sur le Coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss)** ainsi que l'**enquête de la Dares sur l'Activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo)**.

La mesure du salaire net est construite à partir du salaire net fiscal renseigné dans les sources DADS et Siasp. Elle ne couvre pas les montants d'épargne salariale placés sur un plan d'épargne d'entreprise qui ne sont pas soumis à l'impôt sur le revenu. Depuis 2013, elle couvre, en tant qu'avantage en nature, les cotisations pour complémentaire santé obligatoire payées par l'employeur (année à partir de laquelle celles-ci sont devenues imposables et ont donc été intégrées dans le salaire net fiscal).

La mesure du salaire brut est construite à partir de l'assiette de CSG déclarée dans les déclarations sociales. Elle couvre les montants d'épargne salariale et les cotisations patronales pour complémentaire santé obligatoire.

L'unité considérée ici est le poste de travail, chaque poste correspondant au cumul sur un an des périodes d'emploi d'un même salarié dans un même établissement. Si un salarié occupe plusieurs postes, chacun de ses postes est pris en considération au prorata de sa durée.

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes en matière de salaire brut horaire moyen, qui est utilisé pour les comparaisons internationales, correspond à la différence entre le salaire moyen des hommes et celui des femmes, rapportée au salaire des hommes. Il est calculé à partir des informations issues des enquêtes européennes quadriennales sur la structure des salaires : en France, ces enquêtes font partie du dispositif d'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss). Entre deux enquêtes, ce *Gender Pay Gap* est estimé en appliquant au dernier niveau observé les évolutions de salaire estimées à partir de sources annuelles (DADS et Siasp).

Fiches concernées :

- Salaires dans le secteur privé : 5.3 et 5.4
- Salaires dans la fonction publique : 5.5 et 5.6
- Inégalités salariales : 5.8
- Salaires et coût du travail en Europe : 6.3

Revenu salarial

Le revenu salarial correspond à l'ensemble des rémunérations nettes (c'est-à-dire après versement des cotisations sociales, de la CSG et de la CRDS) perçues par un même individu au cours d'une année. L'unité considérée ici est l'individu (sur une année) et non le poste de travail.

Sources et mesures

Le revenu salarial est calculé à partir du **panel Tous salariés**, fichier longitudinal construit à partir des DADS, des fichiers de paie des agents de l'État, et de Siasp, qui suit pour 1/12 de la population salariée leurs périodes d'emploi, les caractéristiques de leurs employeurs et leurs salaires. Il se décompose en nombre de jours rémunérés (durée totale des périodes d'emploi sur l'année) et en salaire net perçu par jour rémunéré, dit « salaire journalier ».

Fiches concernées :

- Revenu salarial : 5.7
- Inégalités salariales : 5.8

Revenus d'activité des non-salariés

Les indépendants se distinguent des salariés par l'absence de contrat de travail (explicite ou implicite) et par le fait qu'ils n'ont pas de lien de subordination juridique permanente à l'égard d'un donneur d'ordre. La majeure partie d'entre eux est constituée de non-salariés. Que ceux-ci soient entrepreneurs individuels, micro-entrepreneurs ou gérants majoritaires de société (essentiellement des sociétés à responsabilité limitée, SARL, et certaines sociétés d'exercice libéral, SELARL), les non-salariés sont affiliés à un régime de protection sociale des travailleurs non salariés : régime social des indépendants (RSI), Urssaf (notamment pour certaines professions libérales) ou Mutualité sociale agricole (MSA). Sont également considérés comme indépendants, les dirigeants salariés, qui sont « assimilés salariés » au sens de la Sécurité sociale et à ce titre cotisent aux mêmes régimes de sécurité sociale que les salariés. Il s'agit des présidents ou directeurs généraux de sociétés anonymes (SA), de sociétés par actions simplifiées (SAS) ou des gérants minoritaires de SARL. Les dirigeants assimilés salariés rentrent dans le champ des salariés du secteur privé.

Le revenu d'activité des non-salariés correspond au revenu professionnel que les non-salariés tirent de leur activité non salariée, net des charges professionnelles mais, contrairement au salaire net, les contributions sociales (CSG et CRDS) ne sont pas déduites.

Sources et mesures

Le suivi des revenus d'activité des non-salariés se fonde sur la **base Non-salariés** produite chaque année par l'Insee. Cette base fournit des informations sur l'emploi et les revenus d'activité des non-salariés (hors aides familiaux). Elle est issue des fichiers administratifs de l'Acoss qui recouvre les cotisations sociales, la CSG et la CRDS assises sur les rémunérations des non-salariés non agricoles, à partir notamment des déclarations sociales des indépendants (DSI), et des fichiers gérés par la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA).

Le revenu d'activité des non-salariés est calculé à partir de leur revenu professionnel imposable où sont réintégrés certains allègements fiscaux et cotisations sociales facultatives. En pratique, il correspond à l'assiette qui sert au calcul des cotisations personnelles d'allocations familiales. Pour les entrepreneurs individuels « classiques » (hors micro-entrepreneurs), le revenu d'activité correspond au bénéfice qu'ils retirent de leur activité professionnelle, net des charges professionnelles, c'est-à-dire des cotisations obligatoires de sécurité sociale payées dans l'année, des salaires versés à d'éventuels employés, des intérêts d'emprunts professionnels, des dotations aux amortissements. Le revenu d'activité est considéré comme nul en cas d'exercice déficitaire. Chez les gérants majoritaires de société (SARL, SELARL), le revenu d'activité correspond à la rémunération, généralement fixée par décision collective des associés, et à une partie des dividendes versés considérée comme rémunération du travail, déduction faite des cotisations sociales obligatoires. En effet, les gérants peuvent se rémunérer entièrement ou en partie par des dividendes. Sont ainsi comptabilisés, depuis 2013 pour les gérants majoritaires de SARL, dans le revenu d'activité, les dividendes et intérêts des comptes courants d'associés qui excèdent 10 % du capital détenu dans la société. Au-delà de ce seuil de 10 %, les dividendes perçus sont ainsi traités comme partie intégrante de la rémunération. En deçà, ils sont considérés comme des revenus de capitaux mobiliers. Avant 2013, ces formes de rémunération étaient considérées comme rémunération du capital et n'étaient donc pas soumises à cotisations sociales – sauf pour les sociétés d'exercice libéral (SEL) depuis 2009 et pour les entrepreneurs individuels à responsabilité limitée (EIRL) depuis 2011 – et n'étaient donc pas appréhendées dans la mesure du revenu d'activité.

Enfin, le revenu d'activité des micro-entrepreneurs se mesure depuis 2014 à partir du chiffre d'affaires qu'ils déclarent pour trois types d'activité. Le revenu est estimé en appliquant à ce

chiffre d'affaires les taux d'abattement pour frais professionnels mis en œuvre par l'administration fiscale (71 % pour les activités de vente, 50 % pour les prestations de services et 34 % pour une activité libérale). Seuls les micro-entrepreneurs économiquement actifs sont pris en compte, à savoir ceux qui ont déclaré un chiffre d'affaires non nul dans l'année ou, en cas d'affiliation en cours d'année, qui ont déclaré un chiffre d'affaires positif au moins un des quatre trimestres suivant l'affiliation.

Fiche concernée :

– Revenus d'activité des non-salariés : 5.9

Coût de la main-d'œuvre

Le coût de la main-d'œuvre, ou coût du travail, représente l'ensemble des dépenses encourues par les employeurs pour l'emploi de salariés. Il s'agit d'un coût de la main-d'œuvre salariée, raison pour laquelle il est d'ailleurs parfois appelé coût salarial. Le coût de la main-d'œuvre comprend, en plus des salaires bruts, les cotisations sociales à la charge de l'employeur (sécurité sociale, chômage, retraite, prévoyance, indemnités de départ), que celles-ci soient obligatoires, conventionnelles ou facultatives, mais nettes d'exonération notamment d'allègements de cotisations sociales. Il couvre aussi les frais de formation professionnelle (taxe d'apprentissage, contributions patronales au financement de la formation professionnelle, etc.), les taxes sur les salaires et les autres impôts relatifs à l'emploi, déduction faite des subventions destinées à favoriser l'emploi et perçues par l'employeur, comme le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), par exemple. Il comprend enfin d'autres dépenses liées à l'emploi de salariés comme les frais de recrutement.

Le coût horaire de la main-d'œuvre correspond au coût payé par l'employeur pour une heure travaillée par ses salariés.

Sources et mesures

Le coût de la main-d'œuvre est suivi au niveau européen par les **enquêtes européennes sur le Coût de la main-d'œuvre** (règlements (CE) 530/1999 et (CE) 1737/2005) qui fournissent, tous les quatre ans, des informations sur le niveau, la structure du coût du travail et le nombre d'heures effectivement travaillées. En France, ces enquêtes font partie du dispositif d'**enquêtes sur le Coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss)**. Elles portent sur les entreprises (unités légales) de 10 salariés ou plus, hors agriculture. Le coût horaire de la main-d'œuvre se calcule en moyenne pour un établissement en rapportant le coût total au nombre d'heures effectivement travaillées dans l'établissement, c'est-à-dire hors congés et absences. Le règlement européen précise le champ de l'enquête et définit les concepts pour assurer la comparabilité entre pays, mais les modes de collecte de l'information sont laissés à l'initiative des instituts nationaux de statistique. Ainsi, les heures travaillées sont mesurées différemment selon les pays. Ces différences de méthode sont à prendre en compte lors des comparaisons. L'**indice trimestriel du coût du travail (ICT)** complète le dispositif européen pour assurer le suivi conjoncturel de l'évolution du coût de la main-d'œuvre.

Entre deux éditions des enquêtes sur le coût de la main-d'œuvre, les pays membres estiment les niveaux annuels du coût horaire de la main-d'œuvre (*Annual Labour Costs*) en appliquant l'évolution de l'ICT au dernier niveau de coût observé par les enquêtes.

Fiche concernée :

– Salaires et coût du travail en Europe : 6.3

Suivi conjoncturel du coût du travail et des salaires

Le suivi conjoncturel s'appuie nécessairement sur des sources disponibles rapidement, qu'il s'agisse de données administratives agrégées fournies trimestriellement ou d'enquêtes trimestrielles.

Sources et mesures

L'**indice du coût du travail - salaires et charges**, appelé aussi **indice trimestriel du coût du travail (ICT)** est publié 70 jours après la fin du trimestre. Il retrace l'évolution du coût de la main-d'œuvre. Il est calculé, par application des barèmes en vigueur, à partir des masses salariales (assiettes de cotisations salariales), des effectifs et des exonérations de charges déclarés chaque trimestre à l'Acoss et du volume horaire de travail issu de l'enquête trimestrielle Acemo de la Dares. Pour des raisons de disponibilité des données, il ne suit pas l'évolution de l'épargne salariale ou du forfait social. L'indice intègre en revanche les autres éléments de coût du travail comme les taxes relatives à l'emploi et aux salaires payées par l'employeur (contributions patronales à l'effort de construction, taxe sur les salaires, fonds national d'aide au logement), les contributions de l'employeur au financement de la formation professionnelle, la taxe d'apprentissage, le versement transport. Il intègre enfin les subventions perçues par l'employeur et notamment le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) entre 2013 et 2018. L'information sur ces autres coûts provient notamment de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et est actualisée tous les quatre ans dès que les résultats d'une nouvelle édition sont disponibles.

Les principaux indicateurs conjoncturels de suivi des salaires sont le **saire moyen par tête (SMPT)** et le **saire mensuel de base (SMB)**. Le salaire moyen par tête (SMPT) rapporte les masses salariales brutes versées par l'ensemble des entreprises au nombre de salariés en personnes physiques. Il est calculé dans les comptes nationaux annuels à partir des sources fiscales d'entreprises au numérateur et des Estimations d'emploi au dénominateur. Il est calculé dans les comptes nationaux trimestriels à partir des assiettes de cotisations salariales fournies par l'Acoss (et les Estimations d'emploi pour les effectifs). Les assiettes de cotisations salariales couvrent pratiquement l'ensemble des rémunérations, notamment les primes et les heures supplémentaires, mais pas l'épargne salariale (intéressement, participation), que les masses salariales sont censées couvrir. La méthode d'étalonnage-calage des comptes trimestriels permet de corriger ce biais. L'évolution du SMPT reflète l'évolution des qualifications et de la quotité du travail (effets de structure) et celle de la rémunération des heures supplémentaires et des primes (effets saisonniers et liés à la conjoncture). Disponible plus rapidement mais sur un concept et un champ plus réduits que le SMPT, le salaire mensuel de base est estimé à partir de l'enquête trimestrielle Acemo de la Dares (enquête sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre) qui couvre les entreprises de 10 salariés ou plus, hors agriculture et secteurs non marchands, de France métropolitaine. Dans cette enquête, chaque établissement ou entreprise déclare les salaires de base (c'est-à-dire hors primes et hors rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires et hors avantages en nature) de postes de travail considérés comme représentatifs d'au plus 12 catégories professionnelles. Contrairement au SMPT, l'évolution du SMB est à structure constante et ne reflète pas l'évolution de la structure des emplois par niveau de qualification, ni ne couvre les rémunérations correspondant aux heures supplémentaires et aux primes.

Fiche concernée :

– Évolutions conjoncturelles du coût du travail et des salaires : 5.1

Mouvements de main-d'œuvre

Les mouvements de main-d'œuvre (MMO) sont les entrées (embauches en contrats à durée limitée et à durée indéterminée) et les sorties (fins de contrats à durée limitée, démissions, licenciements).

Sources et mesures

Jusqu'au deuxième trimestre 2015, les données MMO sont issues de la déclaration des mouvements de main-d'œuvre (DMMO) et de l'enquête sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO). À partir du troisième trimestre, elles sont reconstituées à partir des déclarations sociales nominatives (DSN). La DSN repose sur la transmission unique, en un flux mensuel dématérialisé, des données issues de la paie. Cette nouvelle déclaration, mise en place sur la base du volontariat dès 2013, a notamment pour objectif de remplacer progressivement un grand nombre de déclarations pour les entreprises (DADS, BRC, etc.). Obligatoire pour tous les établissements employeurs du régime général à partir du 1^{er} janvier 2017, elle s'est progressivement substituée aux sources historiques des MMO.

À la suite de ce changement de source, les séries des MMO ont été rétrolées avant 2015, ce qui conduit à des révisions en niveau importantes.

Les données MMO sont susceptibles d'être révisées ultérieurement : les traitements statistiques apportés par la Dares pourront en effet évoluer, notamment les imputations des informations manquantes de la nouvelle source DSN.

Fiche concernée :

– Mouvements de main-d'œuvre : 1.6

Taux de chômage localisé

Les taux de chômage localisés sont la source de référence en matière de suivi conjoncturel du chômage par zone géographique (région, département et zone d'emploi).

Sources et mesures

Ils sont issus d'une synthèse de différentes sources : les Estimations d'emploi, les séries de demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois (DEFM) à Pôle emploi et les résultats de l'enquête Emploi. Cette dernière source fournit les niveaux nationaux de chômeurs et de population active occupée au sens du Bureau international du travail (BIT).

Les principales étapes de calcul du taux de chômage localisé sont les suivantes :

– Estimations de la population active occupée : l'emploi au lieu de travail des Estimations d'emploi est établi au lieu de résidence à l'aide d'une matrice de passage. Les travailleurs frontaliers sont alors ajoutés. Les séries obtenues sont passées en moyenne trimestrielle et enfin calées sur la population active occupée nationale issue de l'enquête Emploi.

– Estimations du nombre de chômeurs : le nombre de chômeurs est issu de l'enquête Emploi pour l'échelon national. Il est ventilé par zone géographique à partir de la structure des demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi.

Fiche concernée :

– Chômage dans les régions : 2.5

Accident du travail

Un accident du travail est un accident provoqué par le fait ou à l'occasion du travail par un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines. Sont comptabilisés ici uniquement les accidents du travail déclarés et reconnus par la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (Cnam-TS), et ayant entraîné au moins un jour d'arrêt de travail.

Actif

Un actif est une personne en emploi ou au chômage : voir **Population active au sens du BIT**.

Actif occupé

Un actif occupé est une personne en emploi : voir **Population active au sens du BIT**.

Le **taux d'emploi** est le rapport entre le nombre de personnes ayant un emploi et la population totale correspondante. Il peut être calculé sur l'ensemble de la population d'un pays, mais on se limite le plus souvent à la population « en âge de travailler » (la convention retenue est le plus souvent celle âgée de 15 à 64 ans), ou à une sous-catégorie de la population (femmes de 25 à 29 ans par exemple).

Activités non marchandes

Voir **Secteurs d'activité**.

Activité réduite (pour les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi)

Pour favoriser le retour à l'emploi, un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et ayant un droit ouvert à l'assurance chômage peut conserver une partie de son allocation chômage lorsqu'il reprend un emploi

(l'allocation est diminuée de 70 % du revenu d'activité brut et n'est plus versée lorsque les revenus bruts cumulés dépassent le salaire brut antérieur).

Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)

Selon la convention du 14 mai 2014, en vigueur jusqu'au 30 septembre 2017, une personne involontairement privée d'emploi a droit à l'ARE dès lors qu'elle a contribué à l'assurance chômage au moins quatre mois au cours des 28 mois précédant la fin de son contrat de travail (36 mois pour les 50 ans ou plus). La nouvelle convention, en vigueur depuis octobre 2017, a modifié la durée d'affiliation pour certains seniors : elle est désormais de 28 mois pour les demandeurs d'emploi âgés de moins de 53 ans, 36 mois pour les 53 ans ou plus.

Allocation de sécurisation professionnelle (ASP)

L'allocation de sécurisation professionnelle est versée, sous conditions, au bénéficiaire d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Son montant varie en fonction de l'ancienneté du salarié et de son salaire de référence. Son versement peut être interrompu, sous conditions.

Allocation de solidarité spécifique (ASS)

L'allocation de solidarité spécifique est une allocation financée par l'État, versée par période de six mois renouvelables aux demandeurs d'emploi qui ne peuvent pas ou plus bénéficier de l'assurance chômage à condition qu'ils justifient de cinq ans d'activité salariée au cours des dix ans précédant la fin de leur contrat de travail.

Bureau international du travail (BIT)

Le Bureau international du travail (BIT) est un organisme rattaché à l'ONU et chargé des questions générales liées au travail dans le monde. Il réside à Genève. Il harmonise les concepts et définitions relatifs au travail, à l'emploi et au chômage.

Cadres dirigeants

Voir **Groupes socio-économiques européens**.

Catégories socioprofessionnelles

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

Au sein des actifs occupés, six catégories sont distinguées : les agriculteurs exploitants, les artisans, commerçants et chefs d'entreprise, les cadres et professions intellectuelles supérieures, les professions intermédiaires, les employés et les ouvriers.

On distingue, au sein des ouvriers et des employés, les **emplois qualifiés** et les **emplois non qualifiés**. Les ouvriers non qualifiés regroupent les ouvriers non qualifiés de type industriel (poste 67 de la nomenclature socio-professionnelle à 2 chiffres), les ouvriers non qualifiés de type artisanal (68) et les ouvriers agricoles (69). Pour les employés non qualifiés, la distinction se fonde sur la nomenclature à 4 chiffres : agents de service (postes 525a, 525b, 525c, 525d), agents de surveillance et de sécurité (533c, 534a), des standardistes, opérateurs de saisie (541d, 542b), caissiers ou vendeurs non qualifiés (551a, 552a, 553a, 554a, 554h, 554j, 555a), serveurs et employés non qualifiés de la restauration et du tourisme (561a, 561d, 561e, 561f), assistants maternels (563a), aides à domicile, aides ménagères (563b), employés de maison et personnels de ménage (563c), concierges

et gardiens d'immeubles (564a), employés des services divers (564b).

Catégories statutaires de la fonction publique

Les corps ou cadres d'emplois de fonctionnaires sont classés en trois catégories statutaires dites aussi « catégories hiérarchiques », selon leur niveau de recrutement et les fonctions qu'ils ont vocation à exercer. Les statuts particuliers fixent le classement de chaque corps dans l'une de ces trois catégories :

- la catégorie A pour les fonctions d'études générales, de conception et de direction ;
- la catégorie B pour les fonctions d'application ;
- la catégorie C pour les tâches d'exécution.

Ces catégories recouvrent donc en partie les catégories socioprofessionnelles : cadres, professions intermédiaires, ouvriers et employés. Les agents contractuels et les fonctionnaires sans classification hiérarchique sont aussi classés dans l'une des trois catégories par assimilation.

Chômeur au sens du Bureau international du travail (BIT)

Un chômeur au sens du BIT est une personne âgée de 15 ans ou plus qui répond simultanément à trois conditions : être sans emploi durant une semaine donnée ; être disponible pour prendre un emploi dans les deux semaines ; avoir cherché activement un emploi au cours des quatre dernières semaines ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois. Les démarches actives considérées sont variées : étudier des annonces d'offres d'emploi, se rendre à un salon professionnel, mobiliser son réseau social ou prendre des conseils auprès de Pôle emploi, etc.

Le **taux de chômage** est le rapport entre le nombre de chômeurs et le nombre d'actifs (en emploi ou au chômage). Le **part de chômage** est le rapport entre le nombre de chômeurs et la population totale correspondante.

Chômeur de longue durée

Un chômeur de longue durée est un chômeur au sens du BIT qui déclare chercher un emploi depuis 12 mois au moins.

Le **taux de chômage de longue durée** est le rapport entre le nombre de chômeurs de longue durée (personnes au chômage qui déclarent chercher un emploi depuis douze mois au moins) et le nombre d'actifs.

Contrainte dans l'offre de travail

La notion de contrainte sur le marché du travail vise à couvrir différentes situations rencontrées par les personnes sur le marché du travail, dont l'offre de travail se trouve non utilisée (si elles sont au chômage ou dans le halo autour du chômage) ou sous-utilisée (si elles sont en sous-emploi).

Le taux de contrainte dans l'offre de travail en coupe est défini comme le rapport, à un moment donné, entre le nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans qui sont en sous-emploi, au chômage ou dans le halo du chômage et le nombre d'actifs « au sens large » (actifs ou dans le halo du chômage).

Le taux de contrainte dans l'année est le rapport entre le nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans ayant été en sous-emploi, au chômage ou dans le halo du chômage au moins une fois dans l'année et la population active au sens large correspondante (*i.e.* actifs ou dans le halo du chômage au moins une fois dans l'année).

Contrat aidé

Contrat de travail dérogatoire au droit commun pour lequel l'employeur bénéficie d'aides, qui peuvent prendre la forme de subventions à l'embauche, d'exonérations de certaines cotisations sociales ou d'aides à la formation. L'accès à ces contrats est réservé aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi et leur nombre est piloté par les pouvoirs publics.

Principaux types de contrats aidés qui existent ou ont existé :

– *Parcours emploi compétence (PEC) (introduit en 2018)* : dans le secteur non marchand, il se substitue à partir du 1^{er} janvier 2018 aux contrats uniques d'insertion – contrats d'accompagnement vers l'emploi (**CUI-CAE**) et aux emplois d'avenir. Il prévoit un engagement de l'employeur concernant l'acquisition de compétences transférables qui répondent à des besoins du bassin d'emploi ou à d'autres métiers qui recrutent, un accompagnement et l'accès à la formation.

– *Emploi d'avenir (instauré fin 2012)* : il concerne les jeunes de 16 à 25 ans (ou 30 ans pour les travailleurs handicapés), sans diplôme ou titulaires d'un CAP/BEP, ni en emploi ni en formation, présentant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. À titre exceptionnel, les jeunes résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville, en zone de revitalisation ou en outre-mer peuvent y accéder jusqu'au niveau bac + 3 s'ils recherchent un emploi depuis plus d'un an. Le contrat est un **CDI** ou un **CDD** de un à trois ans, de préférence à temps plein. Les employeurs perçoivent, pour une durée de trois ans au plus, une aide égale à 75 % du Smic quand il s'agit de structures du secteur non marchand ou 35 % du Smic pour les structures du secteur marchand.

– *Contrat unique d'insertion (CUI) (introduit en 2010)* : il se substitue à divers contrats : le contrat initiative emploi (CIE), le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), le contrat d'avenir, le contrat d'insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA). Le CUI se décline en deux volets : dans le secteur marchand (**CUI-CIE**) et dans le secteur non marchand (**CUI-CAE**).

– *Contrat initiative-emploi (CIE) (2005-2010)* : dans le secteur marchand, contrat qui vise à favoriser le retour à l'emploi durable des chômeurs de longue durée.

– *Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) (2005-2010)* : dans le secteur non marchand, **CDD** destiné à favoriser l'insertion professionnelle des personnes sans emploi

rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Le CAE s'est substitué aux contrats emploi solidarité en 2005.

– *Contrat d'avenir (2005-2010)* : dans le secteur non marchand, **CDD** à temps partiel destiné aux allocataires de minima sociaux.

– *Contrat emploi jeunes* (ou soutien à l'emploi des jeunes en entreprise) (jusqu'en 2007) : dans le secteur marchand, contrat qui visait à favoriser l'embauche en **CDI** de jeunes de 16 à 25 ans éloignés de l'emploi.

– *Contrat d'insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA) (2005-2010)* : dans le secteur marchand, contrat qui visait à favoriser l'insertion professionnelle des allocataires de minima sociaux qui rencontraient des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

– *Contrat emploi consolidé (CEC) (1992-2005)* : dans le secteur non marchand, contrat à temps partiel de douze mois renouvelables dans la limite de cinq ans destiné notamment aux personnes qui, ayant bénéficié d'un ou plusieurs contrats emploi solidarité, n'avaient pas trouvé d'emploi à l'issue de ces contrats. Il pouvait être signé par les collectivités territoriales, les établissements publics et les associations.

– *Contrat emploi-solidarité (CES) (1990-2005)* : dans le secteur non marchand, contrat qui visait à favoriser l'insertion professionnelle des personnes sans emploi. Il pouvait être signé par les collectivités territoriales, les établissements publics et les associations.

– *Insertion par l'activité économique (IAE)* : secteur qui a pour mission d'aider les personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières à se réinsérer progressivement sur le marché du travail. Des structures conventionnées par l'État recrutent des personnes généralement agréées par Pôle emploi, ce qui leur ouvre droit à des aides financières. Le parcours d'insertion a une durée initiale de vingt-quatre mois.

Contrat d'apprentissage

Contrat de travail conclu entre un employeur et un jeune ayant satisfait à l'obligation

scolaire, des dérogations étant possibles. La durée du contrat d'apprentissage peut varier de un à trois ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée. L'apprenti perçoit un salaire calculé selon son âge et son ancienneté dans le dispositif. La conclusion d'un contrat d'apprentissage ouvre droit à des aides de l'État pour l'employeur.

Contrat à durée déterminée (CDD)

Contrat qui ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Il doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit. Quel que soit le motif de sa conclusion, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Conclu en dehors du cadre légal, il peut être considéré comme un contrat à durée indéterminée.

Contrat à durée indéterminée (CDI)

Forme normale et générale de la relation de travail. Par définition, il ne prévoit pas la date à laquelle il prendra fin. Il peut être rompu sur décision unilatérale soit de l'employeur (licenciement pour motif personnel ou économique, mise à la retraite), soit du salarié (démission, départ à la retraite), ou encore pour une cause extérieure aux parties (événement extérieur irrésistible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite dudit contrat). Sa rupture peut aussi résulter d'un accord des deux parties élaboré dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle mis en place par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008.

Contrat de travail temporaire (intérim)

Contrat qui ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dénommée mission, et seulement dans les cas énumérés par la loi. Le salarié sous contrat de travail temporaire, appelé intérimaire, est

embauché et rémunéré par une entreprise de travail temporaire qui le met à disposition d'une entreprise utilisatrice pour une durée limitée. Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice. Conclu en dehors du cadre légal fixé par le Code du travail ou les conventions ou accords de branche étendus le cas échéant applicables, le contrat peut être considéré comme un contrat à durée indéterminée.

Le **taux de recours à l'intérim** est le rapport entre le nombre d'intérimaires et l'ensemble des salariés (intérimaires ou non) en fin de trimestre.

Contrat de professionnalisation

Contrat destiné à permettre l'acquisition, par les 16-25 ans et les demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus, d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, qualification reconnue) en relation avec les besoins identifiés par les branches professionnelles, au moyen d'une formation en alternance. Il s'est substitué aux contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation.

– *Contrat d'adaptation (jusqu'en 2004)* : contrat ayant pour objectif de faciliter l'embauche des jeunes de 16 à 25 ans susceptibles d'occuper rapidement un emploi, via le principe de l'alternance entre emploi et formation. Il pouvait s'agir d'un **CDD** (6 mois au minimum) ou d'un **CDI**. La formation devait être de 200 heures et pouvait se dérouler dans l'entreprise.

– *Contrat de qualification (jusqu'en 2004)* : **CDD** concernant l'embauche de jeunes de moins de 26 ans dans le secteur marchand. Suivant le principe de l'alternance entre emploi et formation, il comportait l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre reconnu.

– *Contrat d'orientation (jusqu'en 2004)* : **CDD** non renouvelable, proposé par les entreprises à des jeunes de moins de 22 ans sans

diplôme et suivant le principe de l'alternance entre emploi et formation. Il était exonéré de cotisations patronales. Ce contrat avait remplacé le stage d'insertion dans la vie professionnelle (SIVP).

Coût du travail ou coût de la main-d'œuvre

Le coût du travail comprend l'ensemble des dépenses encourues par les employeurs pour l'emploi de salariés. Il comprend, en plus des salaires et traitements bruts : les cotisations sociales à la charge de l'employeur (sécurité sociale, chômage, retraite, prévoyance, indemnités de départ) que celles-ci soient obligatoires, conventionnelles ou facultatives, nettes d'exonérations comme les allègements de cotisations sociales ; les frais de formation professionnelle (taxe d'apprentissage, contributions patronales au financement de la formation professionnelle) ; d'autres dépenses liées à l'emploi de salariés comme les frais de recrutement ; les taxes et les impôts relatifs à l'emploi et aux salariés, déduction faite des subventions perçues par l'employeur et destinées à favoriser l'emploi (**CICE** notamment).

Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE)

Entré en vigueur en janvier 2013, ce crédit d'impôt allège le coût du travail au titre d'une subvention au bénéfice de l'employeur à hauteur de 4 % de l'ensemble de la masse salariale inférieure à 2,5 Smic en 2013, de 6 % à partir de janvier 2014, de 7 % à partir de janvier 2017, et, dans les Drom uniquement, de 7,5 % à partir de janvier 2015 et de 9 % à partir de janvier 2016. En janvier 2018, son taux est ramené à 6 % en métropole. Enfin, en janvier 2019, le CICE est remplacé par une exonération générale de cotisations sociales de 6 points sur les bas salaires, excepté à Mayotte où il reste en vigueur avec un taux de 9 %.

CUI-CAE et CUI-CIE

Voir **Contrat aidé**.

Déciles

Voir **Indicateurs de dispersion et de distribution**.

Demands d'emploi

Les demandeurs d'emploi sont les personnes inscrites sur les listes de Pôle emploi. L'inscription sur les listes de Pôle emploi est soumise à certaines conditions, mais les demandeurs d'emploi peuvent être ou non indemnisés, certains peuvent occuper un emploi. Selon leur situation vis-a-vis de l'obligation de recherche d'emploi et de l'exercice ou non d'une activité, ils sont regroupés en cinq catégories :

- catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi au cours du mois ;
- catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (de 78 heures ou moins au cours du mois) ;
- catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (de plus de 78 heures au cours du mois) ;
- catégorie D : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi. Ils peuvent être en stage ou en formation, en maladie, en contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ;
- catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple, bénéficiaires de contrats aidés, créateurs d'entreprise).

Dispense de recherche d'emploi (DRE)

Dispositif fermé depuis 2012. La dispense de recherche d'emploi permettait à certaines

personnes seniors indemnisables de conserver leur droit à indemnisation sans nécessité de recherche active d'emploi et sans être inscrites sur les listes de Pôle emploi. Les personnes en DRE après 2012 sont celles qui étaient entrées dans ce dispositif avant janvier 2012.

Durée annuelle effective du travail

La durée annuelle effective du travail inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires (rémunérées ou non) et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accidents, maternité, paternité, chômage partiel, formation, grève. Elle est calculée à partir de l'enquête Emploi (moyenne sur l'année des durées effectivement travaillées au cours des semaines de référence, multipliée par le nombre de semaines calendaires, soit 52).

Durée habituelle hebdomadaire

La durée habituelle hebdomadaire s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut donc toutes les heures habituellement effectuées, dont les heures supplémentaires régulières. Elle est mesurée à partir de l'enquête Emploi.

Écart de salaire entre femmes et hommes

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes (*gender pay gap* - GPG) est la différence entre le salaire moyen des hommes salariés et celui des femmes salariées rapportée au salaire moyen des hommes salariés. Le salaire peut être brut ou net, considéré en termes horaires, en EQTP ou en termes mensuel, voire en termes de revenu salarial ; dans certaines études, la comparaison des médianes est préférée à celle des moyennes.

Emploi à durée limitée

Les emplois à durée limitée sont ceux qui ont un terme fixé, défini dans le contrat de travail qui lie le salarié à son employeur. À partir de l'enquête Emploi, ils sont mesurés en regroupant les contrats à durée déterminée (CDD ; dont ceux en contrats aidés), les missions d'**intérim** et les contrats d'apprentissage.

Emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)

Voir **Population active occupée**.

Emploi en équivalent temps plein

L'emploi peut se mesurer en nombre de personnes ayant travaillé, même pendant une durée limitée. On peut aussi mesurer les emplois en équivalent temps plein (EQTP). Chaque poste est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet. Par exemple, un salarié ayant occupé un poste donné durant six mois à 80 % compte pour 0,4 (=0,5*0,8) en EQTP.

Emploi principal, emploi secondaire

L'emploi principal d'un pluriactif est celui qui lui procure la plus forte rémunération, les autres emplois étant secondaires.

Emploi salarié

Les salariés sont les personnes qui travaillent, aux termes d'un contrat, pour une autre entité résidente en échange d'un salaire ou d'une rétribution équivalente, avec un lien de subordination.

Emploi non salarié

Les non-salariés sont les personnes qui travaillent mais sont rémunérées sous une autre forme qu'un salaire.

En pratique, les non-salariés sont des personnes affiliées à un régime de protection sociale des travailleurs non salariés : régime social des indépendants (RSI), Urssaf ou Mutualité sociale agricole (MSA). Sont concernés les micro-entrepreneurs d'une part et les non-salariés « classiques » de l'autre ; ces derniers sont pour l'essentiel des entrepreneurs individuels « classiques » ou des gérants majoritaires de sociétés à responsabilité limitée (SARL ou SELARL).

Employés des particuliers-employeurs

Les employés des particuliers-employeurs (PE) sont salariés directement par des particuliers et sont déclarés *via* trois circuits spécifiques : la déclaration nominative simplifiée, le chèque emploi service universel et la déclaration de prestation d'accueil du jeune enfant. Les données issues de ces déclarations sont traitées dans la base Particuliers-Employeurs. Ceux qui travaillent pour un PE au 31 décembre et dont c'est l'activité principale sont comptés dans les estimations annuelles d'emploi, dans le secteur correspondant à leur activité principale. Ils sont alors classés dans le secteur « action sociale » lorsque leur emploi est subventionné par l'État au titre de la dépendance (allocation personnalisée d'autonomie) ou au titre de la petite enfance (assistante maternelle ou garde d'enfant à domicile), où ils ne sont pas distingués des salariés des personnes morales (entreprises ou administrations). Les autres salariés de PE sont classés dans le secteur spécifique « activités des ménages en tant qu'employeurs » (section « T » de la nomenclature A38).

Employés qualifiés

Voir **Groupes socio-économiques européens**.

Établissements publics de santé

Les établissements publics de santé sont les établissements publics (catégorie juridique

agrégée des personnes morales soumises au droit administratif) dont l'activité économique principale relève des activités hospitalières (8610Z en 2010, 851A en 2005) ou ayant la catégorie juridique « établissement d'hospitalisation » (7364).

Euros constants (ou termes réels)

Les évolutions en euros constants (ou en termes réels) d'un agrégat sont calculées en enlevant des variations en euros courants de cet agrégat les variations des prix. L'indicateur retenu pour les prix peut être l'indice des prix à la consommation (IPC) ou le prix de la consommation de l'ensemble des ménages tel qu'il est estimé dans les comptes nationaux.

Fonction publique

La fonction publique se décompose en trois versants :

– la **fonction publique de l'État (FPE)**

La fonction publique de l'État regroupe les ministères et les établissements publics administratifs (EPA) nationaux comme par exemple Pôle emploi, le Crous, le CNRS ou les universités (loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 constituant le titre II du Statut général), à l'exclusion des EPA nationaux de sécurité sociale dont le statut de recrutement normal est le droit privé (notamment la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés, Cnam-TS). Les effectifs de la fonction publique de l'État comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non.

– la **fonction publique hospitalière (FPH)**

La fonction publique hospitalière regroupe les hôpitaux publics, les établissements publics d'hébergement pour personnes âgées et les autres établissements médico-sociaux : aide sociale à l'enfance, mineurs et adultes handicapés ou inadaptés, réadaptation sociale (loi n°86-33 du 9 janvier 1986 constituant le titre IV du statut général). Les effectifs de la fonction publique hospitalière comprennent

l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non fonctionnaires, y compris dans cette acception, le personnel médical.

– la **fonction publique territoriale (FPT)**

La fonction publique territoriale regroupe les collectivités territoriales *stricto sensu* (régions, départements, communes, y compris collectivités à statut particulier) et les EPA locaux (loi n°84-53 du 26 janvier 1984 constituant le titre III du statut général). Les effectifs de la fonction publique territoriale comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non fonctionnaires.

Garantie mensuelle de rémunération (GMR)

Voir **Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic)**.

Groupes socio-économiques européens

Les groupes socio-économiques européens (*European Socio-economic Groups*, ESeG) sont un outil de classification européenne qui allie l'économique et le social et permet d'analyser et de comparer les sociétés de l'Union européenne. Cette nomenclature comprend neuf groupes dont sept concernent la population active. Elle est construite à partir de la profession exprimée dans la classification internationale du travail et des professions (CITP en français ; Isco en anglais) révisée en 2008 et du statut de l'emploi (salarié ou non). Les personnes qui n'ont pas d'emploi sont classées en fonction de leur ancienne profession lorsque c'est possible ou selon leur statut actuel (étudiant, retraité, etc.). Les groupes sont : 1. Cadres dirigeants, 2. Professions intellectuelles et scientifiques, 3. Professions intermédiaires salariées, 4. Petits entrepreneurs, 5. Employés qualifiés, 6. Ouvriers qualifiés salariés, 7. Professions salariées peu qualifiées, 8. Retraités, 9. Autres personnes sans emploi. Certains groupes peuvent avoir

des appellations proches de celles de la nomenclature française (la PCS) mais recouvrir une réalité différente.

Halo autour du chômage

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

Heures rémunérées

Voir **Heures travaillées**.

Heures travaillées

Les heures travaillées incluent toutes les heures effectivement travaillées, hors congés et absences, quelle qu'en soit la raison. À l'inverse, les **heures rémunérées** couvrent également les congés payés. Elles sont mesurées à partir de l'enquête Emploi.

Horaires atypiques

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

Inactifs au sens du BIT

Les inactifs au sens du BIT sont les personnes âgées de 15 ans ou plus qui ne sont ni en emploi ni au chômage au sens du BIT.

Indemnisable par une allocation chômage

Une personne est indemnisable par une allocation chômage lorsqu'elle a un droit ouvert à une allocation, qu'elle soit effectivement indemnisée ou non. Lorsqu'une personne est indemnisable à la même allocation tous les jours d'un mois donné, on dit qu'elle est continûment indemnisable ce mois-là.

Indemnisé par une allocation chômage

Une personne est indemnisée par une allocation chômage lorsqu'elle perçoit effectivement son allocation.

Indicateurs de dispersion et de distribution

On distingue :

– les **déciles**

Les déciles partagent une population d'unités statistiques classée selon un critère donné, par exemple le salaire (revenu salarial, revenu d'activité, etc.), en 10 sous-populations de taille égale. Le 1^{er} décile (D1) (respectivement 9^e décile, D9) est le seuil en dessous (respectivement au-dessus) duquel se situent les 10 % des salaires les plus faibles (respectivement les plus élevés).

– la **médiane**

La médiane correspond au 5^e décile (D5) : 50 % des salaires lui sont inférieurs et 50 % lui sont supérieurs.

– les **quartiles**

Suivant le même principe, les quartiles (Q1, Q2, Q3, Q4) partagent la population en quatre sous-groupes de tailles égales.

– le **rapport interdécile** et le **rapport interquartile**

Les rapports interdécile et interquartile sont des indicateurs de dispersion ou d'inégalité de distribution du critère. Le rapport interquartile entre le 3^e quartile et le 1^{er} quartile (Q3/Q1) et le rapport interdécile entre le 9^e et le 1^{er} décile (D9/D1) mesurent les disparités entre le haut

et le bas de la distribution du critère dans la population ; le rapport entre la médiane et le 1^{er} décile (D5/D1) mesure la dispersion dans la moitié basse de la distribution, et le rapport entre le 9^e décile et la médiane (D9/D5) rend compte des disparités dans la moitié haute.

Maladie professionnelle

Une maladie professionnelle est une atteinte à la santé contractée au cours du travail et qui résulte d'une série d'événements à évolution lente auxquels on ne saurait assigner une origine et une date certaine. Ses symptômes apparaissent après une période de latence.

Médiane

Voir **Indicateurs de dispersion et de distribution**.

Micro-entrepreneur

Un micro-entrepreneur (auto-entrepreneur avant 2014) bénéficie d'un régime dit « microsociété », mis en place en 2009 pour les entreprises individuelles qui relèvent du régime fiscal de la micro-entreprise. Ce régime offre des formalités de création d'entreprise allégées ainsi qu'un mode de calcul et de paiement simplifié des cotisations et contributions sociales. À partir de 2015, la réforme du régime impose de nouvelles obligations (comme l'immatriculation au régime du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers) et met fin à l'exonération à la taxe pour frais de chambre consulaire. Enfin, le paiement de la cotisation foncière des entreprises est désormais exigé dès la deuxième année d'activité et non plus à partir de la quatrième année.

Par ailleurs, pour bénéficier de ce statut en 2015, le micro-entrepreneur doit avoir réalisé moins de 82 200 euros de chiffre d'affaires pour une activité commerciale et moins de 32 900 euros pour des prestations de services ou activités libérales. Les micro-entrepreneurs

sont considérés comme économiquement actifs s'ils déclarent un chiffre d'affaires non nul dans l'année ou, en cas d'affiliation en cours d'année, s'ils ont déclaré un chiffre d'affaires positif au moins un des quatre premiers trimestres suivant l'affiliation.

Mouvements de main-d'œuvre

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

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

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

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

Non-salariés

Voir **Emploi non salarié**.

Ouvriers qualifiés

Voir **Groupes socio-économiques européens**.

Pacte de responsabilité et de solidarité

Le Pacte de responsabilité et de solidarité comprend deux volets : un volet « solidarité » en faveur du pouvoir d'achat des ménages modestes et un volet « compétitivité » destiné aux entreprises, mis en place fin 2013. Le volet « compétitivité » consiste en trois types de mesures : baisse du coût du travail, baisse des impôts sur les entreprises et simplification de la vie des entreprises.

Les mesures en termes de baisse du coût du travail sont :

– baisse des cotisations familiales pour les travailleurs indépendants : leurs cotisations baissent de 3,1 points depuis le 1^{er} janvier 2015 ;

– maintien et majoration de l'exonération des cotisations patronales versées aux Urssaf, hors cotisations d'assurance chômage, pour les salaires au niveau du Smic (ancienne « réduction Fillon ») ;

– baisse de 1,8 point des cotisations familiales sur les salaires jusqu'à 1,6 fois le Smic, depuis le 1^{er} janvier 2015 ; élargissement de cette mesure aux salaires compris entre 1,6 à 3,5 Smic depuis le 1^{er} avril 2016.

Part de chômage

Voir **Chômeur au sens du Bureau international du travail (BIT)**.

Particulier-employeur

Voir **Employés des particuliers-employeurs**.

Petits entrepreneurs

Voir **Groupes socio-économiques européens**.

Pluriactivité

Les pluriactifs sont des personnes qui exercent plusieurs emplois à une même date (la dernière semaine de décembre dans cet ouvrage, où les données reposent sur les Estimations d'emploi), soit parce que, exclusivement salariés, ils ont plusieurs employeurs, soit parce qu'ils sont à la fois non salariés et salariés. Dans les Estimations d'emploi, les pluriactifs ne sont comptés qu'une fois, dans leur emploi principal, celui qui procure la plus forte rémunération dans l'année.

Population active au sens du Bureau international du travail (BIT)

La population active au sens du BIT comprend la population active occupée (les personnes en emploi) et les chômeurs au sens du BIT.

Le **taux d'activité** est le rapport entre le nombre d'actifs et l'ensemble de la population correspondante. Il peut être calculé sur l'ensemble de la population d'un pays, mais on se limite

le plus souvent à la population âgée de 15 à 64 ans, ou à une sous-catégorie de la population (femmes de 25 à 29 ans par exemple).

La **population active occupée** comprend les personnes âgées de 15 ans ou plus ayant travaillé (ne serait-ce qu'une heure) au cours d'une semaine donnée dite « de référence », qu'elles soient salariées, à leur compte, employeurs ou aides dans l'entreprise ou l'exploitation familiale. Elle inclut également les personnes pourvues d'un emploi mais qui en sont temporairement absentes.

La **population au chômage** regroupe les personnes âgées de 15 ans ou plus qui répondent simultanément à trois conditions : être sans emploi durant une semaine donnée ; être disponible pour prendre un emploi dans les deux semaines ; avoir cherché activement un emploi au cours des quatre dernières semaines ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois. Les personnes qui ne sont ni en emploi ni au chômage sont dites « **inactives** ».

Prime à l'embauche pour les PME

L'aide à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises (PME) de moins de 250 salariés a été instaurée en janvier 2016 et a pris fin en juin 2017. Cette aide offre à ces entreprises une prime pour toute nouvelle embauche en contrat à durée indéterminée (**CDI**) ou en contrat à durée déterminée (**CDD**) d'au moins 6 mois et dont la rémunération n'excède pas 1,3 Smic. Cette mesure s'inscrit dans la continuité des politiques de baisse du coût du travail à proximité du Smic ; elle s'en distingue toutefois en ciblant les PME et en privilégiant les emplois stables aux contrats courts.

Productivité apparente du travail

La productivité apparente du travail rapporte la valeur ajoutée, évaluée en volume, au facteur travail mesuré dans cet ouvrage par le volume d'emploi en équivalent temps plein. Elle est qualifiée d'apparente car elle ne tient compte que du travail comme facteur de production.

Professions intellectuelles et scientifiques

Voir [Groupes socio-économiques européens](#).

Professions intermédiaires

Voir [Groupes socio-économiques européens](#).

Professions peu qualifiées

Voir [Groupes socio-économiques européens](#).

Protocole parcours professionnels, carrières et rémunération (PPCR)

Le protocole PPCR consiste à basculer une partie du régime indemnitaire des fonctionnaires dans le traitement indiciaire et s'accompagne d'une revalorisation des grilles indiciaires. Il a été mis en place en 2016 et doit monter progressivement en charge jusqu'en 2021.

Quartiles

Voir [Indicateurs de dispersion et de distribution](#).

Rapport interdécile (D9/D1)

Voir [Indicateurs de dispersion et de distribution](#).

Rapport interquartile (Q3/Q1)

Voir [Indicateurs de dispersion et de distribution](#).

Rémunération moyenne des personnes en place (RMPP)

La rémunération moyenne des personnes en place est le salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) des seules personnes présentes deux années complètes (24 mois consécutifs) chez le même employeur et avec la même quotité de temps de travail les deux années (le nombre d'heures supplémentaires

rémunérées pouvant toutefois varier d'une année sur l'autre). Calculée sur une sous-population stable par construction, l'évolution de la RMPP mesure les effets liés à l'ancienneté et aux progressions de carrière de cette sous-population et ne reflète pas les évolutions salariales liées aux mouvements de main-d'œuvre (entrées, sorties).

Revenu d'activité des non-salariés

Le revenu d'activité des non-salariés est le revenu ou bénéfice issu de l'activité non salariée, déduction faite des cotisations sociales payées dans l'année et des charges professionnelles associées. Les contributions sociales (CSG, CRDS) ne sont pas déduites. Le revenu d'activité des non-salariés se calcule à partir du revenu professionnel imposable où sont réintégrés certains allègements fiscaux et cotisations sociales facultatives, en le corrigeant si nécessaire de l'éventuelle majoration de 25 % de l'assiette en cas de non-adhésion à un centre de gestion, une association agréée ou de non-recours à un expert-comptable. En pratique, il correspond à l'assiette qui sert au calcul des cotisations personnelles d'allocations familiales.

Pour les entrepreneurs individuels classiques (hors micro-entrepreneurs), il s'obtient à partir du bénéfice qu'ils retirent de leur activité (BIC ou BNC selon la nature de cette activité) net des cotisations obligatoires de sécurité sociale payées dans l'année, des salaires versés à d'éventuels employés, des intérêts d'emprunts professionnels, des dotations aux amortissements. Il est considéré comme nul en cas d'exercice déficitaire.

Pour les gérants majoritaires de société, il correspond à leur rémunération, ainsi qu'à une partie des dividendes perçus depuis 2013. En effet, depuis cette date, les dividendes perçus sont considérés comme rémunération du travail et la part qui excède 10 % du capital social, primes d'émission et sommes portées aux comptes courants d'associés, est comptabilisée dans le revenu d'activité des gérants

majoritaires de SARL. En deçà de ce seuil, ils sont considérés comme des revenus de capitaux mobiliers. Avant 2013, l'intégralité des dividendes perçus était considérée comme rémunération du capital et n'était donc pas soumise à cotisations sociales (sauf pour les SEL depuis 2009 et pour les EIRL depuis 2011). Le revenu d'activité des micro-entrepreneurs se mesure depuis 2014 à partir du chiffre d'affaires qu'ils déclarent dans les trois types d'activité suivants : activités de vente, prestations de services et activités libérales. Le revenu est estimé en appliquant à ces chiffres d'affaires les taux d'abattement pour frais professionnels mis en œuvre par l'administration fiscale (71 % pour les activités de vente, 50 % pour les prestations de services et 34 % pour une activité libérale).

Contrairement aux salariés, l'information sur le volume de travail réalisé par les non-salariés n'est pas disponible. Il n'est donc pas possible de calculer un revenu d'activité par unité de volume de travail qui pourrait être comparé au salaire en EQTP. Cependant, pour prendre en compte le cas échéant les années incomplètes, le revenu d'activité des non-salariés est annualisé (ramené à ce qu'aurait perçu un non-salarié s'il avait été affilié l'année complète) avec une pondération au prorata de la durée d'affiliation dans l'année. Le calcul s'effectue sur les seuls non-salariés en activité au 31 décembre de l'année, en excluant ceux qui n'ont pas déclaré leur revenu.

Lorsqu'on le compare au revenu salarial, le revenu d'activité des non-salariés n'est pas annualisé et les mesures portent sur l'ensemble des non-salariés (y compris ceux ayant cessé leur activité en cours d'année) hors secteur agricole.

Revenu salarial

Le revenu salarial annuel correspond à la somme de tous les salaires nets (c'est-à-dire après versement des cotisations sociales, de la CSG et de la CRDS) perçus par un individu au cours d'une année donnée. L'unité considérée

ici est l'individu (sur une année) et non le poste de travail. Le revenu salarial intègre deux dimensions : le salaire et le volume de travail salarié réalisé au cours de l'année. Ce volume de travail dépend de la quotité de temps de travail (temps plein ou partiel) ainsi que de la durée cumulée des périodes d'emploi sur l'année. Le revenu salarial reflète donc en partie le « risque » du non-emploi et du sous-emploi, ou le choix d'une activité à temps partiel. Le revenu salarial reste une notion purement salariale et pas de revenus autres : il est défini pour les individus qui ont perçu au moins un euro de rémunération issue d'une activité salariée au cours de l'année. Il ne comprend pas les revenus issus d'activités non salariées, ni les allocations chômage, les prestations sous condition de ressources (minimas sociaux, etc.).

Salaire brut / net

Le salaire brut correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié avant déduction des cotisations de sécurité sociale à sa charge, de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Le salaire net (de prélèvements sociaux) est le salaire que perçoit effectivement le salarié avant prélèvement de l'impôt sur le revenu. Il s'obtient en retranchant du salaire brut les cotisations sociales salariales, la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Il est calculé à partir du salaire net fiscal disponible dans les déclarations annuelles de données sociales (DADS). Il ne comprend pas la participation et l'intéressement placés sur un plan d'épargne entreprise.

Salaire en équivalent temps plein (EQTP)

Le salaire en équivalent temps plein (EQTP) est un salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif. Pour un agent ayant occupé un poste

de travail durant six mois à 80 % et ayant perçu au total 10 000 euros, le salaire en EQTP est de $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$ euros par an. Pour calculer le salaire moyen en EQTP ou sa distribution, tous les postes, y compris les postes à temps partiel, sont pris en compte au prorata de leur volume de travail effectif (soit $0,5 \times 0,8 = 0,4$ EQTP dans l'exemple précédent).

Salaire horaire moyen des ouvriers et des employés (SHBOE)

Voir **Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic)**.

Salaire mensuel de base (SMB)

Disponible plus rapidement mais sur un concept et un champ plus réduits que le **SMPT**, le salaire mensuel de base est estimé à partir de l'enquête trimestrielle Acemo de la Dares (enquête sur l'Activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre) qui couvre les entreprises de 10 salariés ou plus, hors agriculture et secteurs non marchands, de France métropolitaine. Dans cette enquête, chaque établissement ou entreprise déclare les salaires de base (c'est-à-dire hors primes et hors rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires et hors avantages en nature) de postes de travail considérés comme représentatifs de 12 catégories professionnelles. Contrairement au SMPT, l'évolution du SMB est à structure constante et ne reflète pas l'évolution de la structure des emplois par niveau de qualification, ni ne couvre les rémunérations correspondant aux heures supplémentaires et aux primes.

Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic)

Le Smic est le salaire minimum légal en France. Il se réfère à l'heure de travail. Il a été institué par une loi du 2 janvier 1970. Depuis 2010, le Smic est revalorisé chaque année en

janvier par décret en Conseil des ministres, pris après avis de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC), qui s'appuie notamment sur l'analyse du Smic et de son évolution réalisée par le groupe d'experts indépendants conformément à la loi du 3 décembre 2008.

Son mode de calcul est développé par l'article L. 3231 du Code du travail. Depuis la promulgation du décret 2013-123 du 7 février 2013 relatif aux modalités de revalorisation du Smic, la nouvelle règle stipule que l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du Smic ne peut, en aucun cas, être inférieur à « la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés » (**SHBOE**) mesurée par l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) du ministère du Travail.

La garantie du pouvoir d'achat des salariés rémunérés au Smic est assurée par l'indexation du Smic horaire sur l'évolution des prix à la consommation hors tabac des ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie. Lorsque cet indice atteint un niveau supérieur d'au moins 2 % à l'indice constaté lors de l'établissement de la valeur immédiatement antérieure, le Smic est réévalué dans la même proportion à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'indice donnant lieu au relèvement.

Enfin, le Gouvernement peut porter le Smic à une valeur supérieure à celle qui résulterait de la seule mise en œuvre des mécanismes précités, soit en cours d'année, soit à l'occasion de la revalorisation au 1^{er} janvier. Il s'agit alors d'un « coup de pouce ». Ainsi, le taux horaire du Smic a été réévalué de 2,0 % au 1^{er} juillet 2012. Cette augmentation se décomposait comme suit : + 1,4 % au titre de l'inflation intervenue depuis la précédente revalorisation (de janvier à mai 2012) et + 0,6 % au titre d'un « coup de pouce » supplémentaire.

Par ailleurs, la **garantie mensuelle de rémunération (GMR)** a été instaurée lors du passage aux 35 heures. Elle permettait de garantir

aux salariés payés au Smic le maintien de leur rémunération mensuelle au moment où leur durée du travail baissait. Par la suite, la loi du 17 janvier 2003, dite « loi Fillon », a organisé la convergence progressive des Smic horaires et des GMR vers le niveau de la GMR la plus élevée.

Salaire moyen par tête (SMPT)

Le salaire moyen par tête (SMPT) rapporte les masses salariales brutes versées par l'ensemble des entreprises au nombre de salariés en personnes physiques. Il est calculé dans les comptes nationaux annuels à partir des sources fiscales d'entreprises au numérateur et des Estimations d'emploi au dénominateur. Il est calculé dans les comptes nationaux trimestriels à partir des assiettes de cotisations salariales fournies par l'Acoss (et les Estimations d'emploi pour les effectifs). Les assiettes de cotisations salariales couvrent pratiquement l'ensemble des rémunérations, notamment les primes et les heures supplémentaires mais pas l'épargne salariale (intéressement, participation) que les masses salariales sont censées couvrir. La méthode d'étalonnage-calage des comptes trimestriels permet de corriger ce biais. L'évolution du SMPT reflète l'évolution des qualifications et de la quotité du travail (effets de structure) et celle de la rémunération des heures supplémentaires et des primes (effets saisonniers et liés à la conjoncture).

Salaire net journalier

Le salaire net journalier est le salaire net par jour rémunéré. Il est utilisé dans la décomposition du revenu salarial entre salaire et durée totale des périodes d'emploi sur l'année (nombre de jours rémunérés).

Salaire journalier de référence (SJR)

Le salaire journalier de référence servant pour le calcul de l'ARE est le rapport entre la somme des salaires bruts perçus durant les

12 mois précédant la fin du dernier contrat de travail (cette somme divisée par 12 ne peut dépasser quatre fois le plafond mensuel de la sécurité sociale) et le nombre de jours au titre desquels ces salaires ont été perçus.

Score de bien-être

Le questionnaire OMS-5 (élaboré par l'Organisation mondiale de la santé) permet de construire un score de bien-être psychologique à partir de 5 questions (ex : « au cours des deux dernières semaines je me suis senti bien et de bonne humeur » : 6. Tout le temps, 5. La plupart du temps, 4. Plus de la moitié du temps, 3. Moins de la moitié du temps, 2. De temps en temps, 1. Jamais.). Les personnes dont le score est inférieur à 13 sont considérées comme souffrant d'un déficit de bien-être psychologique.

Secteurs d'activité

Une branche d'activité regroupe des unités de production homogènes, c'est-à-dire qui fabriquent des produits (ou produisent des services) qui appartiennent au même item de la nomenclature d'activité économique considérée. Un secteur regroupe des entreprises classées selon leur activité principale.

Le classement se fait selon la nomenclature d'activités économiques française (NAF rév. 2), qui dispose de plusieurs degrés d'agrégation selon les usages, notamment :

- le niveau « A 21 » distinguant 21 sections dans l'économie, niveau standard et international de l'arborescence de la NAF rév. 2 ;

- le niveau « A 17 » : niveau français de publication des comptes trimestriels et de nombreux indicateurs conjoncturels ; par rapport au niveau « A 21 », il détaille l'industrie manufacturière en cinq postes et, inversement, regroupe certaines activités de services.

Dans cet ouvrage, des regroupements sont nécessaires et propres à certains indicateurs. Sont souvent distinguées les **activités marchandes** des **activités non marchandes**. On considère qu'une unité rend des services non

marchands lorsqu'elle les fournit gratuitement ou à des prix qui ne sont pas économiquement significatifs. Les secteurs du tertiaire non marchand sont ceux où prédomine ce type de service. Dans la nomenclature agrégée en 17 postes, il s'agit du poste « Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale » (« OQ »). *A contrario*, le secteur tertiaire marchand comprend le commerce et la réparation d'automobiles et de motocycles (GZ), les transports et l'entreposage (HZ), l'hébergement et la restauration (IZ), l'information et la communication (JZ), les activités financières et d'assurance (KZ), les activités immobilières (LZ), les activités scientifiques, techniques et services administratifs et de soutien aux entreprises (MN) et les autres activités de services (RU).

Le champ des **secteurs (ou branches) marchands non agricoles (SMNA)** est parfois utilisé : dans la nomenclature agrégée en 17 postes, il exclut les secteurs agricoles (poste « AZ) et marchands non agricoles (OQ). Ces secteurs regroupent les secteurs de l'industrie, de la construction et du tertiaire marchand.

Pour l'analyse des salaires sur le champ privé (hors particuliers-employeurs), des regroupements sont retenus :

- les **services aux particuliers** regroupent l'hébergement et restauration (IZ) et les autres activités de services (RU) ;

- les **services aux entreprises** comprennent les activités spécialisées scientifiques et techniques (niveau M de la nomenclature A21) et les activités de services administratifs et de soutien (N) ;

- les **services mixtes** regroupent l'information-communication (JZ), les activités financières et d'assurance (KZ) et les activités immobilières (LZ).

Les regroupements sectoriels adaptés à l'analyse de l'emploi et des revenus d'activité des non-salariés sont les suivants :

- l'**industrie hors artisanat commercial** recouvre l'ensemble de l'industrie manufacturière (niveau C de la nomenclature « A21 »), hors charcuterie, boulangerie et pâtisserie,

ainsi que les autres industries : industries extractives, production et distribution d'énergie, eau, assainissement, récupération et gestion des déchets (B, D et E) ;

- le **commerce et artisanat commercial** regroupe l'ensemble des entreprises du commerce et de la réparation d'automobiles et de motocycles (G), auxquelles s'ajoute l'artisanat commercial : boulangerie, pâtisserie et charcuterie. Sont distingués dans cet ouvrage le commerce et la réparation d'automobiles, le commerce de gros, le commerce pharmaceutique, les métiers de bouche et l'ensemble du commerce de détail (commerce alimentaire ou d'habits, articles ménagers, fleurs, etc.), en magasin ou hors magasin (vente sur les éventaires et marchés notamment, vente à distance ou vente directe) ;

- les **métiers de bouche** regroupent les métiers de l'artisanat commercial (boulangers, pâtisseries, charcutiers) classé dans l'industrie agroalimentaire, et certaines activités du commerce de détail alimentaire (boucherie, poissonnerie, commerce de pain) ;

- les **services aux particuliers hors santé** : ce secteur recouvre l'hébergement-restauration, les arts, spectacles et activités récréatives, l'enseignement (formation continue, soutien scolaire, enseignement artistique, culturel, sportif, enseignement de la conduite) et diverses activités de services aux personnes telles que la réparation d'ordinateurs ou la coiffure (I, O, P, R, S) ;

- la **santé humaine et l'action sociale** rassemble les activités afférentes à la santé humaine dispensées par des médecins, des dentistes ou des praticiens paramédicaux, les services d'hébergement médico-social et social et l'action sociale sans hébergement (Q). La pharmacie est considérée comme une activité commerciale et ne figure donc pas dans ce secteur. Le secteur de la santé et de l'action sociale regroupe très majoritairement des activités s'exerçant en pratique libérale, au cabinet du praticien. Les non-salariés sont très peu présents dans l'action sociale et, de façon plus générale, dans les activités dispensées en

établissements (hôpitaux, établissements pour personnes âgées ou handicapées, pour enfants et jeunes en difficultés, etc.).

Secteurs marchands non agricoles (SMNA)

Voir **Secteurs d'activité**.

Sortie de formation initiale

La sortie de formation initiale correspond à la première interruption d'au moins un an du parcours d'études amorcé à l'école élémentaire.

Sous-emploi au sens du BIT

Le sous-emploi recouvre les personnes ayant un emploi à temps partiel qui souhaitent travailler plus d'heures et qui sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent ou non un emploi. Sont également incluses les personnes ayant involontairement travaillé moins que d'habitude, pour cause de chômage partiel par exemple, qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel.

Taux d'activité au sens du BIT

Voir **Population active occupée**.

Taux d'emploi au sens du BIT

Voir **actif occupé**.

Taux de chômage au sens du BIT

Voir **Chômeur au sens du Bureau international du travail (BIT)**.

Taux de chômage de longue durée

Voir **Chômeur de longue durée**.

Taux de contrainte dans l'offre de travail

Voir **Contrainte dans l'offre de travail**.

Taux de recours à l'intérim

Voir **Contrat de travail temporaire (intérim)**.

Tertiaire marchand et non marchand

Voir **Secteurs d'activité**.

Transitions sur le marché du travail

Les transitions entre états d'activité (par exemple : entre emploi et chômage ou entre chômage et inactivité) sont étudiées à partir de l'enquête Emploi, entre deux interrogations. Elles comparent la situation entre deux semaines données distantes de trois mois (transitions trimestrielles) ou entre périodes plus longues d'un an (transitions annuelles) ; elles ne mesurent pas certaines entrées-sorties courtes entre deux trimestres (ou années) d'interrogation.

Zone d'emploi

Une zone d'emploi est un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main-d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts.

Sigles

ACCRE

Aide aux chômeurs créateurs d'entreprise

Acemo

Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre

ACI

Ateliers et chantiers d'insertion

Acoss

Agence centrale des organismes de sécurité sociale

ADR

Aide différentielle au reclassement

AE

Auto-entrepreneurs

APU

Administrations publiques

ARE

Allocation d'aide au retour à l'emploi

ASP

Allocation de sécurisation professionnelle

ASS

Allocation de solidarité spécifique

AT-MP

Accidents du travail et maladies professionnelles

BEP

Brevet d'études professionnelles

BIT

Bureau international du travail

CAP

Certificat d'aptitude professionnelle

CAV

Contrat d'avenir

CCAS

Centres communaux d'action sociale

CCMSA

Caisse centrale de la mutualité sociale agricole

CDD

Contrat à durée déterminée

CDDI

Contrat à durée déterminée d'insertion

CDI

Contrat à durée indéterminée

CEP

Certificat d'études primaires

CICE

Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi

CITP

Classification internationale type des professions

Cnam-TS

Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés

CNNC

Commission nationale de la négociation collective

CPCSO

Cotisations patronales aux complémentaires santé obligatoires

CRDS

Contribution au remboursement de la dette sociale

CS

Catégories socioprofessionnelles

CSG

Contribution sociale généralisée

CUI-CAE

Contrat unique d'insertion-Contrat d'accompagnement dans l'emploi

CUI-CIE

Contrat unique d'insertion-Contrat initiative emploi

CVS

Corrigé des variations saisonnières

CVS - CJO

Corrigé des variations saisonnières - Corrigé des jours ouvrables

DADS

Déclarations annuelles de données sociales

DEFM

Demandeurs d'emploi en fin de mois

Drom

Départements et régions d'outre-mer

DRE

Dispense de recherche d'emploi

DSN

Déclaration sociale nominative

EDP

Échantillon démographique permanent

EHPAD

Établissement d'hébergement pour personnes âgées

EPA

Établissement public administratif

EPCI

Établissement public de coopération intercommunale

EQTP

Équivalent temps plein

ESeG

European socio-economic Groups

Estel

Estimations d'emploi localisées

ETI

Entreprises de taille intermédiaire

FPE

Fonction publique de l'État

FPH

Fonction publique hospitalière

FPT

Fonction publique territoriale

GE

Grandes entreprises

GMR

Garantie mensuelle de rémunération

IAE

Insertion par l'activité économique

ICT

Indice du coût du travail

JINT

Journées individuelles non travaillées

MMO

Mouvements de main-d'œuvre

MSA

Mutualité sociale agricole

NAF

Nomenclature d'activités française

NAO

Négociation annuelle obligatoire

PCS

Professions et catégories socioprofessionnelles

PE

Particuliers-employeurs

PME

Petites et moyennes entreprises

PPA

Parité de pouvoir d'achat

PPCR

Parcours professionnels, carrières et rémunérations

PRS

Pacte de responsabilité et de solidarité

RMPP

Rémunération moyenne des personnes en place

RSA

Revenu de solidarité active

RTT

Réduction du temps de travail

SAE

Statistique annuelle des établissements de santé

SDIS

Services départementaux d'incendie et de secours

SHBO

Salaire horaire de base ouvrier

SHBOE

Salaire horaire de base ouvrier et employé

SIASP

Système d'information sur les agents des services publics

SJR

Salaire journalier de référence

SMB

Salaire mensuel de base

Smic

Salaire minimum interprofessionnel de croissance

SMNA

Secteur marchand non agricole

SMPT

Salaire moyen par tête

SMS

Secteur social et médico-social

SPH

Secteur public hospitalier

UE

Union européenne

UES

Unité économique et sociale

Urssaf

Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales