
Vue d'ensemble



Avertissement

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

Les sites internet www.insee.fr, <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/> et <http://ec.europa.eu/eurostat/home> pour les données internationales mettent en ligne des actualisations pour les chiffres essentiels.

Le marché du travail en 2019 : l'emploi accélère, le chômage continue de baisser

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

Fin 2019, 28,5 millions de personnes sont en emploi en France, soit 359 000 emplois de plus qu'un an auparavant, après 225 000 créations nettes en 2018. Cette accélération provient principalement de l'emploi salarié privé, en particulier dans le secteur tertiaire et la construction. L'emploi public rebondit modérément, surtout parce que le nombre de bénéficiaires de contrats aidés baisse moins que les deux années précédentes.

Le temps partiel fléchit de nouveau, à 18,1 % en 2019 après avoir gagné 1,7 point entre 2008 et 2017. Le sous-emploi diminue encore, ce qui le porte à 5,4 % de l'emploi, soit 1,3 point de moins qu'en 2015.

Le taux d'activité des 15-64 ans reste quasiment stable en 2019 à 71,7 %, après une hausse quasi continue depuis 2007, qui l'avait porté en 2018 à son plus haut niveau depuis 1975. En 2019, le taux d'activité des 15-24 ans recule, tandis que celui des 60-64 ans continue de croître sous l'effet des réformes successives des retraites. Depuis 2007, le taux d'activité des 65-69 ans a plus que doublé, même s'il reste limité (7,8 %).

Le taux de chômage s'établit à 8,4 % de la population active en moyenne annuelle en 2019. Il diminue pour la quatrième année consécutive, soit une baisse de 1,9 point depuis 2015. Il reste néanmoins de 1,0 point supérieur à son dernier point bas de 2008. Après avoir fortement augmenté entre 2008 et 2016, la part des personnes faisant partie du halo autour du chômage parmi les 15-64 ans est globalement stable ; leur nombre est toutefois nettement plus élevé en fin d'année 2019 qu'un an auparavant.

Le pouvoir d'achat du salaire moyen par tête accélère nettement en 2019 dans le privé, notamment du fait de la baisse de l'inflation et du versement au premier trimestre de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa). Il accélère à peine dans le public.

En 2019, le coût du travail ralentit (+ 1,9 % après + 2,6 % en 2018) mais reste nettement plus dynamique que les cinq années précédentes. Depuis 2018, ont en effet été interrompues ou modulées des mesures qui avaient allégé le coût du travail de 4,3 points entre 2013 et 2017.

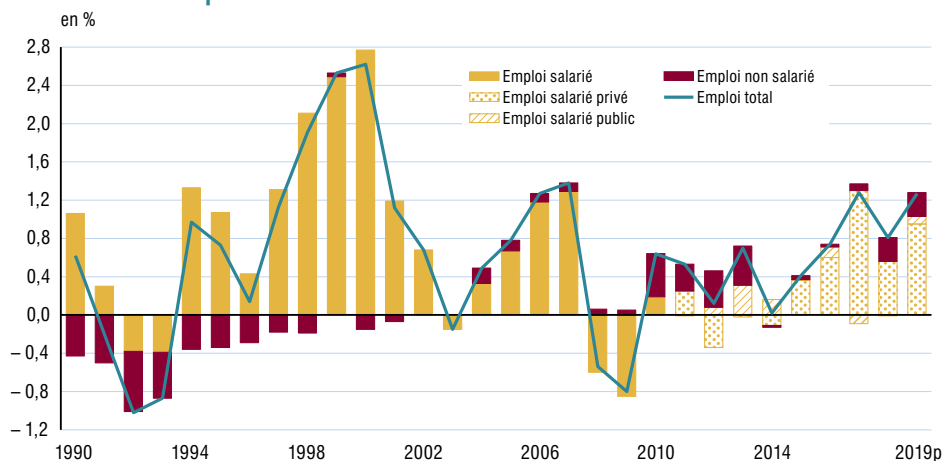
Fin 2019, 28,5 millions de personnes sont en **emploi** en France¹, dont 25,5 millions de salariés et 3,0 millions de non-salariés. Ce sont 359 000 emplois de plus qu'un an auparavant (soit + 1,3 %), après 225 000 créations nettes en 2018 (soit + 0,8 %), retrouvant le rythme de 2017.

En 2008 et 2009, avec la récession économique, les pertes d'emploi cumulées sur les deux années avaient atteint 1,3 % (*figure 1*). L'emploi s'était redressé les deux années suivantes, avant de ralentir en 2012. Il a ensuite renoué avec la croissance à un rythme s'élevant continûment de 2014 à 2017. Le net recul de 2008-2009 de même que les évolutions depuis 2015 reflètent surtout les fluctuations de l'activité économique *via* l'emploi salarié. En revanche, l'emploi indépendant a une dynamique propre [Salembier et Théron, 2020], liée surtout à la création du statut d'auto-entrepreneur en 2009 (devenu micro-entrepreneur) et à son élargissement en 2018.

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

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

1. Évolution de l'emploi de 1990 à 2019



p : résultats provisoires en 2018 et 2019.

Notes : le partage entre emploi salarié privé et public n'est pas disponible avant 2010.

Les estimations d'emploi pour 2018 et 2019 sont provisoires. En 2019, l'emploi non salarié est issu d'une prévision.

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

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

Source : Insee, *Estimations d'emploi*.

En 2019, l'accélération de l'emploi provient essentiellement de l'emploi salarié privé (+ 1,4 % après + 0,8 %). Pourtant, l'activité économique ralentit, le produit intérieur brut progressant de 1,5 % après + 1,8 % en 2018 (en données corrigées des jours ouvrables). Si l'effet sur l'emploi des politiques allégeant le **coût du travail** s'estompe, le remplacement en 2019 du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) par un allègement général de cotisations employeurs permet un enrichissement supplémentaire de la croissance en emplois. L'emploi accélère notamment dans la construction, le commerce et l'hébergement-restauration. En outre, le secteur de l'intérim résiste en 2019 après s'être replié en 2018. Dans l'industrie, l'emploi augmente modérément pour la troisième année consécutive après seize années de recul ininterrompu. De plus, l'emploi dans le secteur public rebondit (+ 0,4 % après 0,0 %), principalement parce que le nombre de bénéficiaires de **contrats aidés** baisse moins que les deux années précédentes.

De son côté, l'emploi non salarié augmenterait de nouveau vivement en 2019 (+ 2,4 %), quasiment comme en 2018. Il est porté par des mesures favorables aux micro-entrepreneurs : doublement du plafond de chiffre d'affaires en 2018 et élargissement de l'aide à la création d'entreprise (ACRE) à tous les créateurs en 2019.

En 2019, l'emploi salarié progresse plus fortement qu'en moyenne nationale en Île-de-France, dans les DOM et dans une partie des régions du Sud (Occitanie, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse) et de la façade atlantique (Bretagne et Pays de la Loire).

Moins d'emploi à durée limitée, moins de temps partiel et moins de sous-emploi en 2019 : la qualité de l'emploi s'améliore

En moyenne en 2019, 74,6 % des personnes en emploi sont, selon l'enquête *Emploi*², salariées en contrat à durée indéterminée (CDI) ou fonctionnaires ; les autres salariés sont en

2. En 2019, les deux principales sources sur l'emploi diffèrent. Pour les facteurs d'écart, voir *encadré 1*.

contrat à durée déterminée (CDD ; 9,1 % de l'emploi), en intérim (2,4 %) ou en apprentissage (1,7 %).

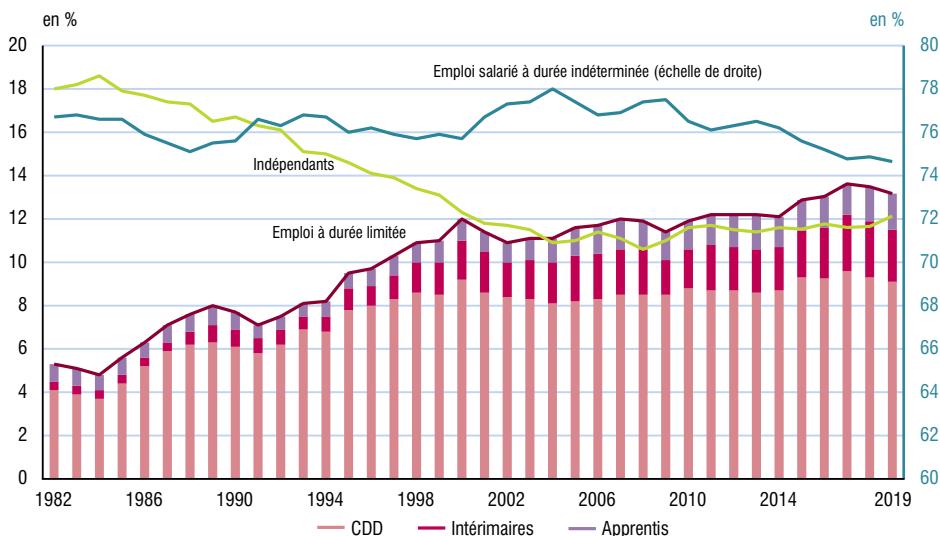
Globalement, après deux décennies de quasi-stabilité, la part des salariés en emploi à durée indéterminée a augmenté de 2,3 points entre 2000 et 2004, année où elle a atteint son point le plus haut (78 %) depuis sa première mesure dans l'enquête Emploi en 1982. Depuis 2004, elle a diminué de 3,4 points, si bien qu'en 2019, cette part est à son plus bas niveau à 74,6 %. Cette baisse a eu pour contrepartie principalement une hausse de la part des CDD, de l'intérim et de l'apprentissage dans l'emploi, malgré un repli de 0,4 point sur les deux dernières années (figure 2). Notamment la part de l'intérim, qui avait fléchi en 2009 en raison de la crise économique, s'est redressée progressivement : elle est revenue depuis 2015 à un niveau supérieur à celui qui prévalait en 2007 (2,1 %). En outre, un tiers de la baisse de la part des emplois salariés à durée indéterminée a pour contrepartie une hausse de la part de l'emploi indépendant. En 2019, elle augmente encore, de 0,4 point par rapport à l'année précédente, atteignant 12,1 %. Pour autant, cette part reste très inférieure à son niveau des années 1980 et 1990.

En 2019, près de la moitié des emplois sont des postes d'employés (26,8 %) ou d'ouvriers (19,6 %), dont deux sur cinq sont non qualifiés. La nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS 2003), qui est utilisée pour définir les groupes sociaux, a été rénovée en 2019 (encadré 2). Les groupes sociaux resteront les mêmes pour permettre les analyses en séries longues, mais de nouveaux outils seront disponibles pour analyser des inégalités sociales.

En 2019, 4,9 millions de personnes sont à temps partiel, soit 18,1 % des personnes en emploi (figure 3). Cette part recule de nouveau en 2019 de 0,4 point (-0,3 point en 2018), après avoir gagné 1,7 point entre 2008 et 2017. C'est essentiellement le temps partiel masculin qui avait contribué à cette hausse, celui des femmes ayant faiblement fluctué depuis le début des années 2000. En 2018 et 2019, le temps partiel des femmes recule de 1,5 point et celui des hommes de seulement 0,1 point. Toutefois, le temps partiel reste nettement moins fréquent pour les hommes que pour les femmes (8,3 % contre 28,4 % en 2019).

En moyenne en 2019, 1,5 million de personnes sont en situation de **sous-emploi**, soit 5,4 % des personnes en emploi. Cette part recule de 0,5 point en 2019, portant le repli depuis 2015 à -1,3 point. Le sous-emploi concerne essentiellement des personnes à temps partiel souhaitant

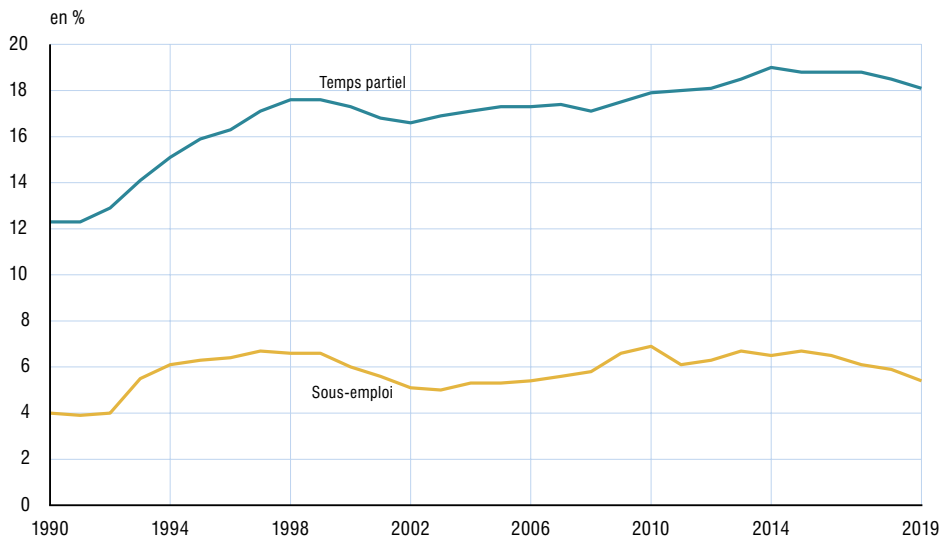
2. Composition de l'emploi de 1982 à 2019



Champ : France hors Mayotte ; population des ménages, personnes en emploi de 15 ans ou plus.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

3. Temps partiel et sous-emploi de 1990 à 2019



Champ : France hors Mayotte ; population des ménages, personnes en emploi de 15 ans ou plus.
Source : Insee, enquêtes Emploi.

travailler davantage et disponibles pour le faire mais qui, pour la plupart, ne recherchent pas un autre emploi. Le sous-emploi touche plus souvent les jeunes : 8,9 % des **actifs occupés** âgés de 15 à 24 ans sont en sous-emploi.

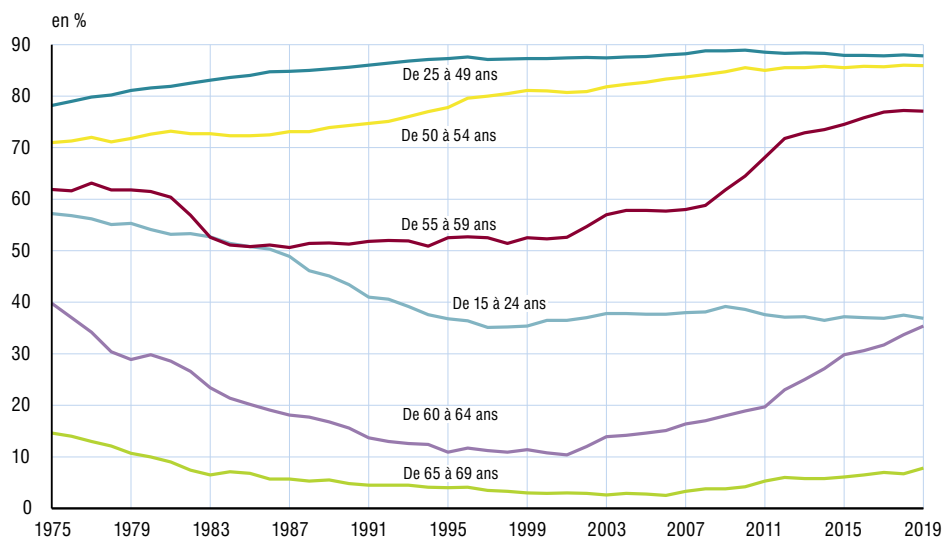
Le taux d'activité des seniors augmente encore

En moyenne en 2019, 29,2 millions de personnes de 15 à 64 ans sont actives au sens du Bureau international du travail (BIT), qu'elles soient en emploi ou au chômage. Elles représentent 71,7 % de cette classe d'âge : ce taux d'activité recule à peine (- 0,2 point), après avoir atteint en 2018 son plus haut niveau depuis que l'Insee le mesure au sens du BIT dans l'enquête Emploi (1975).

Cette légère baisse en 2019 fait en effet suite à une hausse quasi ininterrompue entre 2007 et 2018 : + 2,5 points, surtout portée par les seniors. Le taux d'activité des 50 à 64 ans s'est en effet accru de 11,1 points par rapport à 2007, dont 0,4 point sur la dernière année, pour s'établir à 66,9 % en 2019. Cette hausse résulte des différentes mesures portant sur la durée de la vie active : réforme des régimes spéciaux en 2007, recul de l'âge légal de départ à la retraite de 60 à 62 ans entre 2011 et 2017, augmentation de la durée de cotisation pour accéder au taux plein et restrictions d'accès aux dispositifs de cessation anticipée d'activité (dispense de recherche d'emploi, préretraite, retraite anticipée). Le taux d'activité s'accroît ainsi encore plus fortement pour les 55-64 ans, et même, en 2018 et 2019, pour les 60-64 ans. Pour ces derniers, l'accroissement est de + 1,7 point en 2019 portant à + 19,0 points la hausse depuis 2007.

De son côté, le taux d'activité des 65 à 69 ans a fortement varié depuis 1975 (figure 4). Il se situe toutefois à un niveau très inférieur à celui des 50 à 64 ans. Il a d'abord chuté de 14,6 % en 1975 à 6,5 % en 1983, avec la généralisation de l'âge légal de départ à la retraite à 60 ans ; puis a ensuite diminué à un rythme plus modéré jusqu'en 2006, où il a atteint son plus bas niveau (2,5 %). Depuis 2007 à l'inverse, il a plus que doublé et atteint 7,8 % en 2019 (+ 1,1 point par rapport à 2018).

4. Taux d'activité selon l'âge de 1975 à 2019



Champ : France hors Mayotte ; population des ménages, personnes de 15 à 69 ans.
 Source : Insee, séries longues sur le marché du travail, enquêtes Emploi.

Le taux d'activité des 15-24 ans diminue de 0,6 point en 2019, à 36,9 %, et retrouve ainsi son niveau de 2017. Il avait diminué entre 1975 et la fin des années 1990, en raison de l'allongement de la durée des études. Il a légèrement augmenté jusqu'à la crise économique de 2008-2009, à la suite de laquelle il a légèrement baissé.

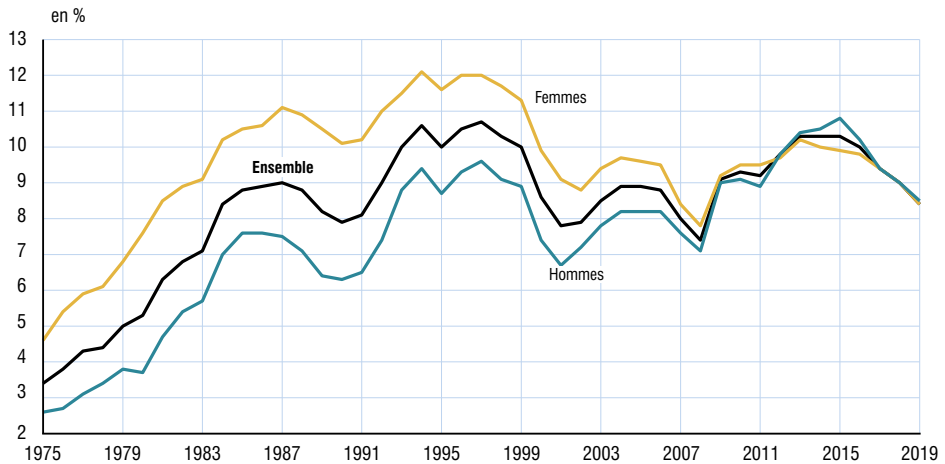
Le taux d'activité des 25-49 ans diminue légèrement en 2019, de 0,2 point à 87,8 %. Il a augmenté tendanciellement de près de 10 points entre 1975 et 1995, puis très faiblement depuis lors, reculant même très légèrement depuis 2010. Celui des hommes s'est érodé de 4,7 points depuis 1975 ; celui des femmes a en revanche fortement progressé, de 24,0 points entre 1975 et 2008, traduisant une participation accrue au marché du travail, avant de se stabiliser ensuite (83,3 % en 2019).

Le chômage baisse en 2019, pour la quatrième année consécutive

En moyenne sur l'année 2019, 2,5 millions de personnes sont au **chômage au sens du BIT**. Le taux de chômage s'établit à 8,4 % de la **population active**, après 9,0 % en 2018 et 10,3 % lors de son précédent point haut en 2015 (*figure 5*). Il diminue ainsi pour la quatrième année consécutive, portant à - 1,9 point la baisse depuis 2015, après avoir quasi-continûment augmenté entre 2008 et 2015. Le taux de chômage atteint son plus bas niveau depuis 2009 ; il reste néanmoins encore supérieur de 1,0 point à son niveau de 2008, son dernier point bas, avant la crise économique de 2008-2009.

Travaillant dans des secteurs plus exposés aux aléas conjoncturels, notamment l'industrie, les hommes ont été plus affectés que les femmes par la hausse du chômage après la crise économique de 2008-2009. Depuis 2012, leur taux de chômage, historiquement inférieur au taux de chômage féminin, était devenu supérieur à celui des femmes, l'écart atteignant jusqu'à 0,9 point en 2015. La baisse du chômage amorcée en 2016 ayant été plus marquée pour les hommes, leur taux de chômage est redevenu similaire à celui des femmes (8,5 % contre 8,4 % en 2019).

5. Taux de chômage de 1975 à 2019



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

En 2019, le taux de chômage recule pour les jeunes de 15 à 24 ans (-1,2 point) et pour les 25-49 ans (-0,7 point), alors qu'il est stable pour les 50 ans ou plus. Le taux de chômage des jeunes reste en 2019 bien plus élevé que celui de leurs aînés : il s'élève à 19,6 %, contre 7,8 % pour les 25-49 ans et 6,3 % pour les 50 ans ou plus. Ceci résulte en partie du fait que les 15-24 ans déjà présents sur le marché du travail sont globalement peu diplômés, et d'autre part d'un risque de chômage plus élevé en phase d'insertion professionnelle : en 2019, 16,9 % des actifs ayant terminé leurs études depuis 1 à 4 ans sont au chômage, contre 10,7 % de ceux qui sont sortis de formation initiale depuis 5 à 10 ans et 6,8 % de ceux sortis du système éducatif depuis 11 ans ou plus.

Le halo autour du chômage se stabilise à haut niveau

En 2019, 1,6 million de personnes sont sans emploi et souhaitent travailler, mais ne sont pas considérées comme étant au chômage au sens du BIT car elles n'en vérifient pas tous les critères, même si leur situation s'en approche : elles font partie du **halo autour du chômage**. Elles représentent 3,8 % des personnes âgées de 15 à 64 ans. Elles constituent ainsi une population particulière au sein des inactifs : 22 % d'entre elles recherchent activement un emploi, mais ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler (0,8 % des personnes de 15 à 64 ans) ; 44 % souhaitent travailler et sont disponibles mais ne recherchent pas activement un emploi (1,6 % des 15-64 ans), tandis que 35 % des personnes du halo souhaitent travailler, sans rechercher activement un emploi et sans être disponibles (1,3 % des 15-64 ans).

Après avoir nettement augmenté de 2008 à 2016 (+0,8 point), la part du halo autour du chômage parmi les 15-64 ans est, en moyenne annuelle, globalement stable depuis lors. En 2019, la stabilité en moyenne sur l'année traduit une augmentation tout au long de l'année, avec un niveau en fin d'année nettement plus élevé qu'un an auparavant.

Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi recule de nouveau en 2019

Les **demandeurs d'emploi** inscrits à Pôle emploi ne s'identifient pas aux chômeurs au sens du BIT : certains font partie des chômeurs au sens du BIT, d'autres sont dans le halo autour du chômage, d'autres encore peuvent être en emploi, ou être inactifs au sens du BIT (hors halo). Au quatrième trimestre 2019, 6,4 millions de personnes sont inscrites à Pôle emploi, toutes catégories confondues (de A à E). Parmi elles, 3,5 millions sont tenues de chercher un emploi et n'ont pas travaillé dans le mois (catégorie A).

Entre 2007 et 2016, le nombre de personnes dans cette catégorie a augmenté de 1,5 million en moyenne annuelle ; il recule en 2019 (– 85 000 en moyenne annuelle), poursuivant la baisse amorcée en 2017 ; mais il baisse de nouveau plus modérément que le nombre de chômeurs au sens du BIT (– 176 000). En dix ans, ces deux agrégats ont nettement divergé, principalement parce que la part d'inscrits à Pôle emploi qui ne sont pas considérés comme chômeurs au sens du BIT a augmenté [Coder *et al.*, 2019].

En 2019, le pouvoir d'achat du salaire moyen par tête accélère nettement dans le privé, modérément dans le public

En 2019, le Smic est un peu plus revalorisé que l'année précédente (+ 1,5 % au 1^{er} janvier, après + 1,2 % un an avant), le chômage recule et l'inflation diminue, notamment avec le ralentissement des prix de l'énergie : les prix de la consommation des ménages augmentent de 0,9 % en moyenne annuelle en 2019, après + 1,7 % en 2018. Dans ce contexte, le salaire mensuel de base (SMB) dans les secteurs marchands non agricoles progresse de 1,7 % en moyenne annuelle (en euros courants), légèrement plus qu'en 2018 (*figure 6a*). Le salaire moyen par tête (SMPT), qui intègre l'ensemble des rémunérations perçues par les salariés (salaire de base brut, primes, heures supplémentaires, intéressement et participation), accélère plus nettement en termes nominaux (+ 2,0 % après + 1,6 %). Il a été soutenu notamment au premier trimestre par le dispositif de prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa), dans le cadre des mesures d'urgence économiques et sociales votées en décembre 2018. En moyenne annuelle, les sommes versées au titre de cette prime ont soutenu les salaires à hauteur de + 0,3 point, dont une petite part serait un effet d'aubaine pour les entreprises (*encadré 3*).

En termes réels (c'est-à-dire une fois ôtée la hausse des prix), le SMPT a ralenti de 2015 à 2018, avant d'accélérer en 2019 (*figure 6b*) : son pouvoir d'achat progresse ainsi de 1,0 % en moyenne annuelle en 2019, après – 0,1 % en 2018. Sa hausse en 2019 devient nettement supérieure à l'évolution de la productivité apparente du travail dans les branches marchandes non agricoles : + 0,2 % en moyenne annuelle, après + 0,4 % en 2018.

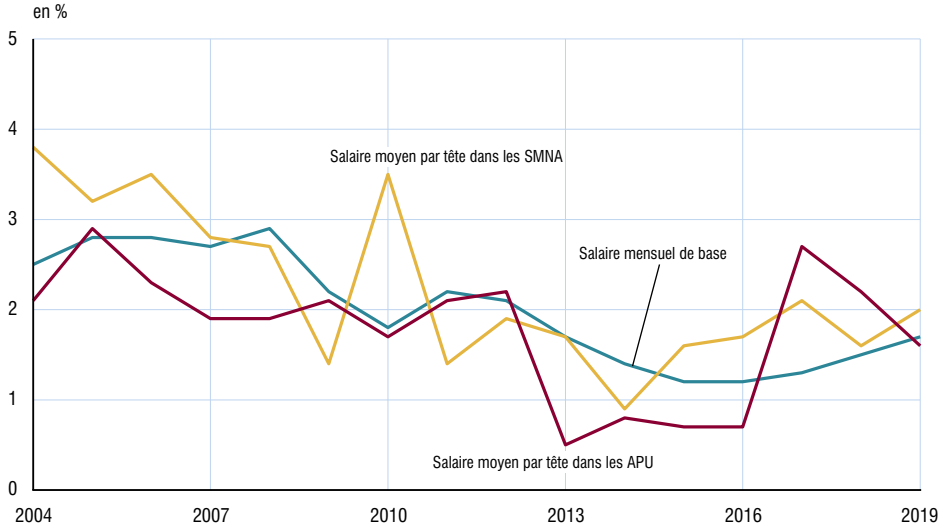
En moyenne annuelle, dans les administrations publiques (APU), le SMPT nominal progresse de 1,6 % en 2019, en ralentissement après 2018 (+ 2,2 %), année où il avait été soutenu facialement par l'indemnité compensatrice de la hausse de CSG. Toutefois, avec la baisse de l'inflation, le SMPT en termes réels accélère à peine : + 0,6 % après + 0,5 % en 2018.

L'indice du coût du travail décélère en 2019

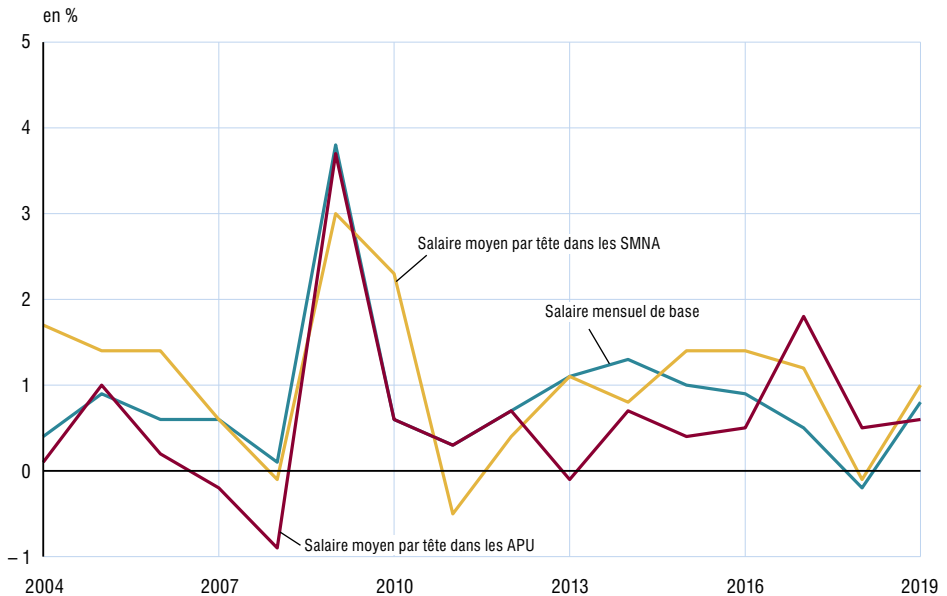
Après une augmentation très modérée de 2013 à 2017 (+ 0,8 % en moyenne par an), le coût du travail a nettement accéléré en 2018 (+ 2,6 %). En 2019, il ralentit légèrement, en hausse de 1,9 % sur l'année (*figure 7*).

6. Évolutions nominales et réelles du salaire mensuel de base et du salaire moyen par tête de 2004 à 2019

a. Évolutions nominales



b. Évolutions réelles

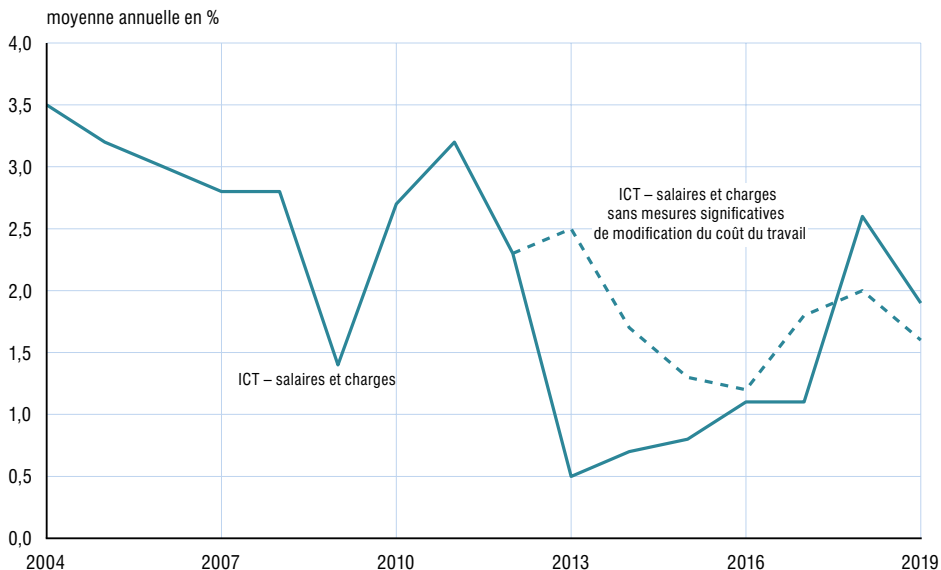


Note : pour obtenir le SMB et le SMPT en termes réels, leurs valeurs nominales sont déflatées par l'indice des prix de la consommation des ménages (comptes nationaux).

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

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

7. Évolution de l'indice du coût du travail (ICT) - salaires et charges dans les branches marchandes non agricoles de 2004 à 2019



Note : les mesures prises en compte sont le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, le Pacte de responsabilité et de solidarité, la prime à l'embauche dans les PME et les baisses de cotisations sur les bas salaires en 2019 (mesures qui ont allégé le coût du travail), ainsi que l'obligation de proposer une complémentaire santé d'entreprise (mesure qui a renchéri le coût du travail).

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

Sources : Acof ; Dares ; Insee.

Ce retour à un rythme plus proche de sa tendance depuis 2018 résulte des modifications ou de la fin des dispositifs qui ont freiné la hausse du coût du travail entre 2012 et 2017³ : en 2018, le taux de CICE appliqué en métropole est passé de 7 % à 6 %, ce qui rehausse le coût du travail de 0,4 point ; en outre, les sorties du dispositif de primes à l'embauche dans les PME contribuent à sa hausse pour + 0,2 point. En 2019, de nouvelles mesures contribuent globalement à accroître le coût du travail. D'une part, à la suite de la fusion des régimes Agirc et Arrco, les taux de cotisations de retraite complémentaire dans le privé ont été modifiés au 1^{er} janvier 2019, rehaussant de 0,3 point en moyenne l'indice du coût du travail. Mais d'autre part, au 1^{er} janvier 2019, le CICE a été transformé en une réduction pérenne de cotisations sociales patronales d'assurance-maladie, d'un montant équivalent. Si cette transformation est quasiment neutre sur l'indice du coût du travail (elle rehausse l'évolution en moyenne annuelle de près de 0,1 point), elle contribue en revanche à augmenter la base imposable et, de ce fait, le montant de l'impôt sur les sociétés. Pour compenser cet impact, le dispositif de réduction générale de cotisation sociale applicable aux bas salaires a été renforcé au 1^{er} octobre 2019 en intégrant dans son périmètre la cotisation patronale d'assurance chômage, ce qui a pour effet de diminuer le coût du travail de 0,5 point au quatrième trimestre, soit - 0,1 point en moyenne sur l'ensemble de l'année 2019. ■

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

En 2019, les principales sources sur l'emploi diffèrent

Sylvain Larrieu et Vladimir Passeron*

Plusieurs sources statistiques peuvent être mobilisées pour mesurer et décrire l'emploi. Elles n'ont pas les mêmes finalités et diffèrent donc par la nature et l'origine des données recueillies, le degré de précision, mais aussi par les concepts couverts [Insee, 2019]. Il existe parmi elles deux sources de données pour le suivi conjoncturel de l'emploi au niveau national : les données d'origine administrative, dites Estimations d'emploi, et les données de l'enquête Emploi, collectées auprès d'un échantillon de ménages.

Les deux principales sources pour le suivi de l'emploi sont proches conceptuellement mais leurs mesures diffèrent en niveau

Chacune de ces deux sources se réfère aux critères définis par le Bureau international du travail (BIT). Elles utilisent donc des concepts très proches : une personne est en emploi si, durant une semaine donnée elle est engagée dans une activité visant à produire des biens ou à fournir des services, en échange d'une rémunération ou d'un profit¹. Cette définition inclut les personnes « au travail » durant la semaine de référence, c'est-à-dire qui ont travaillé au moins une heure, ainsi que les personnes qui n'étaient pas « au travail » en raison d'une absence temporaire.

Bien que ces deux sources soient proches conceptuellement, les résultats qu'elles fournissent en niveau diffèrent, l'enquête Emploi conduisant à un niveau d'emploi inférieur [Picart, 2019]. Cet écart est imputable en partie aux écarts de champ ou de modes de collecte de chacune de ces sources (*sources*) : notamment, seule l'enquête Emploi prend en compte les frontaliers résidant en France, ainsi que des emplois qui ne seraient pas déclarés aux régimes sociaux ; à l'inverse seules les sources administratives incluent les résidents de communautés et les personnes en congés maladie de plus d'un an.

Les deux sources fournissent parfois des messages différents sur le dynamisme de l'emploi, notamment en 2019

En outre, l'écart entre les deux sources n'est pas de la même ampleur chaque trimestre, autrement dit les évolutions au trimestre diffèrent régulièrement, l'enquête Emploi étant plus volatile que les

sources administratives (*figure 1*). C'est un trait commun aux sources équivalentes dans les autres pays. En effet, l'enquête Emploi, malgré sa taille importante, comporte, comme toute enquête, un certain aléa statistique. Le taux d'emploi trimestriel est estimé avec un intervalle de confiance à 95 % de plus ou moins 0,4 point en France métropolitaine (niveau et variation trimestrielle), soit environ plus ou moins 150 000 personnes en emploi.

Cette plus forte volatilité se traduit aussi parfois dans les évolutions annuelles. Ainsi, sur l'année 2019, ces deux sources fournissent, en moyenne annuelle, des résultats annuels plus différents que d'habitude : l'enquête Emploi indique une hausse du taux d'emploi des 15-64 ans de 0,2 point en moyenne sur l'année (soit environ + 110 000 emplois pour les 15 ans ou plus). Cette hausse porte pour l'essentiel sur le travail indépendant, alors que l'emploi salarié se replie légèrement dans cette source (- 30 000).

Pour les sources administratives, en tenant compte d'une prévision de l'emploi non salarié sur 2019 faute d'information disponible, la hausse est estimée en moyenne annuelle à + 300 000, dont + 230 000 sur le seul emploi salarié.

Cet écart de 190 000 emplois entre les deux sources est important au vu des variations étudiées, mais n'est pas inédit sur longue période : l'écart en valeur absolue dépasse 100 000 sur 10 des 30 dernières années, et même 200 000 sur 3 années (*figure 2*).

Toutefois, l'écart est élevé par rapport aux années précédentes (40 000 en 2017 et en 2018). En outre, il excède l'écart médian en valeur absolue sur les 30 dernières années (85 000). Il est aussi plus accentué sur les seuls salariés (270 000 en moyenne annuelle) (*figure 3*), alors que pour les non-salariés, le dynamisme dans l'enquête Emploi excède celui prévu pour les sources administratives, qui se fonde sur le niveau élevé des créations d'entreprises.

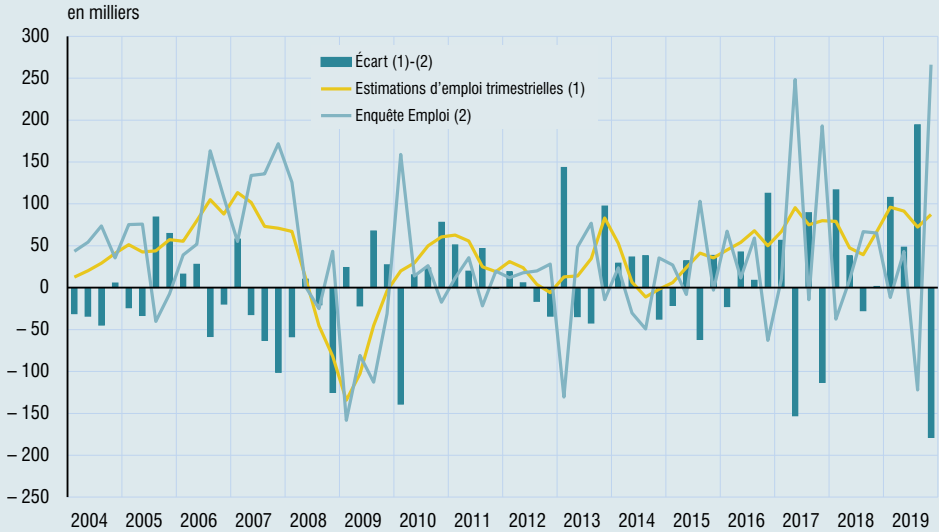
Les facteurs habituels d'écart entre les deux sources n'ont pas subi de modification notable en 2019

Cette différence de dynamisme sur l'emploi salarié en 2019 peut interroger. Certes, les sources

* Sylvain Larrieu, Vladimir Passeron (Insee).

1. La notion d'emploi diffère de celle de « travail » : notamment le travail non rémunéré (domestique, bénévole, etc.) n'est pas considéré comme de l'emploi.

1. Variations trimestrielles de l'emploi total de 2004 à 2019 – écarts entre sources

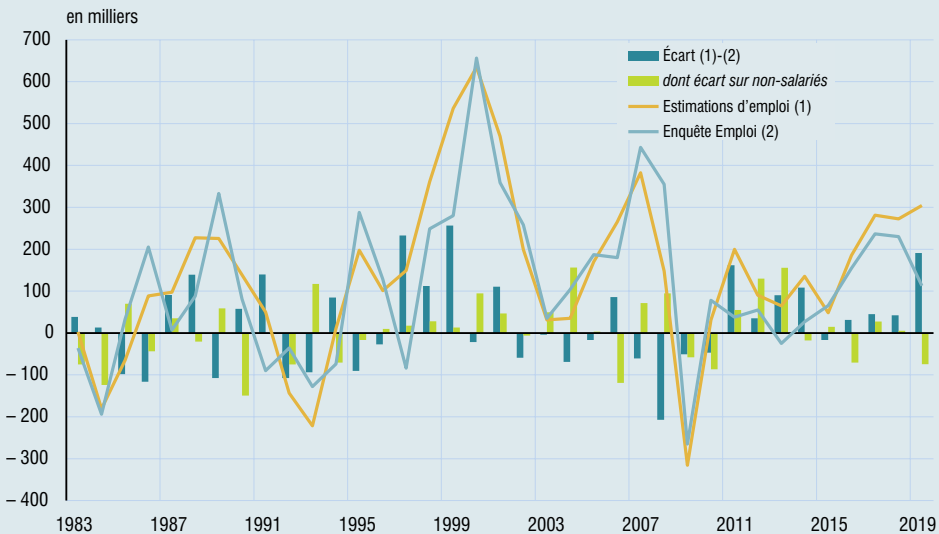


Note : pour les Estimations d'emploi, données provisoires depuis 2018, données prévisionnelles pour l'emploi non salarié en 2019.

Champ : France hors Mayotte, emploi total (salarié ou non salarié).

Sources : Insee, enquêtes Emploi, Estimations d'emploi.

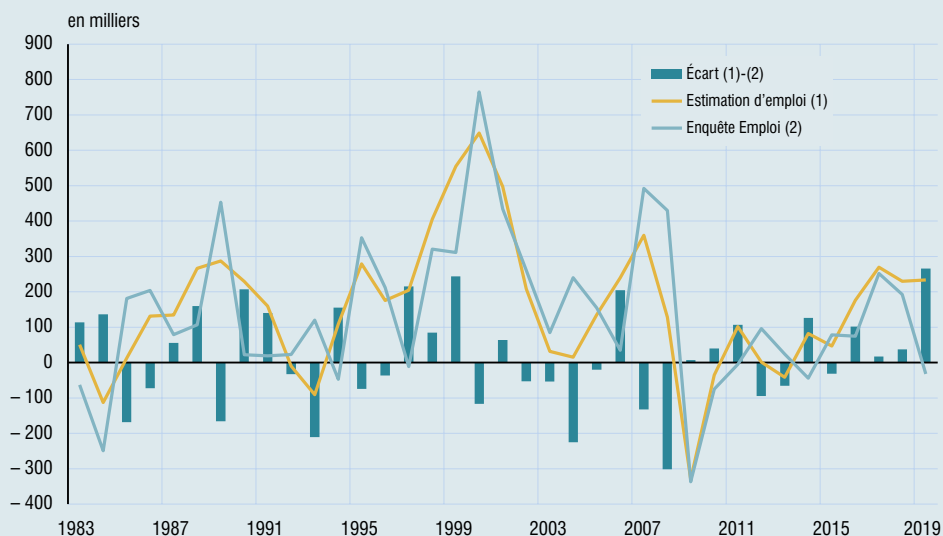
2. Variations en moyenne annuelle de l'emploi total de 1983 à 2019 – écarts entre sources



Note : pour les Estimations d'emploi, données provisoires depuis 2018, données prévisionnelles pour l'emploi non salarié en 2019.

Champ et sources : Insee, Estimations d'emploi (métropole jusqu'en 1990, France hors Mayotte depuis) ; enquêtes Emploi (France hors Mayotte).

3. Variations en moyenne annuelle de l'emploi salarié de 1983 à 2019 – écarts entre sources



Note : pour les Estimations d'emploi, données provisoires depuis 2018.

Champ et sources : Insee, Estimations d'emploi (métropole jusqu'en 1990, France hors Mayotte depuis) ; enquêtes Emploi (France hors Mayotte).

administratives constituent la référence pour le suivi conjoncturel de l'emploi, compte tenu de leur exhaustivité d'une part et de leur volatilité nettement plus faible d'autre part. Toutefois, le faible dynamisme de l'enquête Emploi suggère-t-il un biais haussier de l'emploi salarié dans les sources administratives ? Ou une hausse spécifique de l'emploi concentrée sur les populations qui ne sont pas interrogées dans l'enquête Emploi ?

L'enquête Emploi n'a pas subi de modification de protocole ni de questionnaire en 2019. L'échantillon de logements a été renouvelé à partir du troisième trimestre 2019 [Insee, 2020], mais sans conséquence notable, les indicateurs d'emploi portant sur les ménages des seuls échantillons entrants depuis mi-2019 ne différant pas significativement des autres ménages. Les statistiques conjoncturelles d'emploi à partir des sources administratives n'ont pas été non plus bouleversées, quasiment tous les établissements du privé ayant déjà basculé, début 2018, des anciens « bordereaux récapitulatifs de cotisations » vers la nouvelle déclaration sociale nominative.

Pour autant, est-il possible que les Estimations d'emploi surévaluent la dynamique de 2019, en sous-estimant notamment un potentiel bond de la multiactivité ? En effet, pour 2019 comme

pour les années précédentes au même moment de l'année, à la fin du premier semestre 2020 les Estimations d'emploi réalisées avec les sources administratives sont provisoires, en attendant la disponibilité en 2021 de données individuelles sur les salariés et les non-salariés. Elles se fondent sur l'observation du nombre de postes de chaque établissement et sur l'hypothèse d'une multiactivité stable, c'est-à-dire en supposant que le nombre de salariés augmente comme le nombre de postes, dans chaque secteur d'activité. Pour les années antérieures, cette hypothèse a été le plus souvent validée, si bien que l'intégration de données individuelles dans les estimations définitives n'a conduit qu'à de faibles révisions de l'emploi salarié. De premières analyses sur l'évolution de la multiactivité en 2019, avec des données individuelles provisoires sur le seul champ du salariat privé, indiquent que le taux de multiactivité entre 2018 et 2019 n'a que faiblement varié sur ce champ ; ceci préfigure de faibles révisions à venir.

Autre hypothèse, est-il possible que les employeurs se soient mis à déclarer davantage leurs salariés en 2019, biaisant ainsi les estimations à la hausse au regard de la réalité du marché du travail ? Cette hypothèse est par nature difficilement vérifiable. Elle suppose d'une part des

Encadré 1 (suite)

mesures suffisamment incitatives pour des régularisations importantes d'emplois auprès des administrations sociales, et d'autre part que ces emplois auraient été auparavant mesurés comme tels dans l'enquête Emploi. Par exemple, l'augmentation de la prime d'activité en début d'année pourrait avoir incité à déclarer des emplois qui ne l'étaient pas auprès des administrations sociales ; mais que l'ampleur de cet effet soit du même ordre que les écarts entre les sources d'une part, si rapide d'autre part, reste à démontrer.

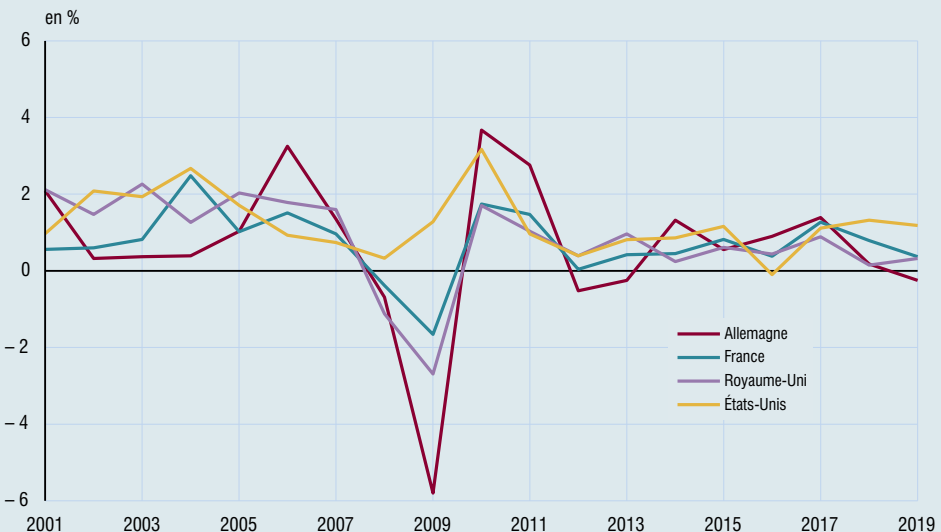
Le dynamisme de l'emploi en 2019 provient-il des communautés, exclues du champ de l'enquête Emploi ? L'analyse de ces mêmes données administratives en distinguant les salariés dont les lieux de résidence sont des ménages ordinaires, de ceux habitant dans les communautés ou sans domicile fixe (par exemple dont l'adresse est celle d'un foyer d'hébergement, d'un centre communal d'action sociale, d'un hôtel, etc), indique certes que l'emploi des seconds est plus dynamique que celui des premiers ; mais leur nombre est très faible et leur hausse ne contribue que pour au maximum un dixième de la hausse d'ensemble.

La comparaison avec la dynamique de l'activité et celle des salaires versés corrobore le dynamisme de l'emploi dans les sources administratives

Le dynamisme de l'emploi dans les sources administratives (+ 0,9 % en moyenne annuelle pour les salariés, + 1,1 % en incluant les non-salariés), peut étonner au regard de celui de l'activité économique (hausse du PIB de 1,5 % en 2019), car il indique des gains faibles de productivité apparente du travail. Cette faiblesse est toutefois dans la continuité de son ralentissement de longue période d'une part ; c'est un trait commun aux économies de nos principaux partenaires européens d'autre part (figure 4).

Enfin, le dynamisme de l'emploi dans les sources administratives peut s'apprécier au regard de la masse salariale versée par les entreprises. Sur le champ marchand non agricole, qui concentre l'essentiel du dynamisme de l'emploi, la masse salariale augmente de 3,5 %² en moyenne en 2019, avec un emploi salarié en hausse de 1,5 % et un salaire moyen par tête³ de 2,0 %. L'évolution de la masse salariale est très proche de celle des

4. Évolutions en moyenne annuelle de la productivité apparente du travail de 2001 à 2019



Sources : Comptabilité nationale (Insee, ONS, Destatis), BEA, BLS.

2. Il s'agit ici de données de la comptabilité nationale, qui reprennent, pour les comptes de l'emploi et des salaires, les données des sources administratives sociales et dont les évolutions sont ainsi très proches de celles publiées par l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acoss).

3. Défini comme le rapport de la masse salariale versée et de l'emploi.

cotisations versées par les entreprises, qui n'ont pas de raison de verser davantage qu'elles ne le doivent ; si l'emploi des sources administratives était surestimé, par exemple parce que la multiactivité se développait rapidement, en contrepartie le salaire moyen serait sous-estimé. Or, l'évolution en 2019 du salaire moyen par tête ainsi calculé suit sa tendance, plutôt plus dynamique que ses déterminants économiques (notamment l'inflation, le chômage ou le Smic) ne le suggèrent, et plus dynamique que la productivité apparente par tête. Au regard de ces deux éléments, sa dynamique ne paraît donc pas sous-estimée.

Finalement, l'écart de dynamisme entre enquête Emploi et source administrative en 2019 est plus important que les années précédentes, mais il n'est pas inédit ; il semble, faute d'autre élément

tangible et par déduction, relever d'un aléa baissier plus important que d'habitude sur l'enquête Emploi. Sur le moyen-long terme, les évolutions estimées de part et d'autre sont cependant globalement cohérentes. Malgré cet aléa statistique, l'enquête Emploi reste la plus pertinente pour des comparaisons avec les autres pays d'une part ; pour d'autre part fournir des informations détaillées à la fois sur les caractéristiques des personnes (âge, sexe, diplôme, etc.) et les caractéristiques de l'emploi (type de contrat de travail, temps de travail, catégorie socioprofessionnelle, etc.). Elle permet ainsi des comparaisons entre groupes de personnes en matière d'insertion sur le marché du travail (taux d'emploi des jeunes, des personnes handicapées, des immigrés, etc.) que les sources administratives ne permettent pas.

Sources

Les **Estimations d'emploi** sont issues d'une synthèse de plusieurs sources statistiques d'origine administrative. Ces sources s'appuient sur les déclarations sociales réalisées par les employeurs, ou sur celles des travailleurs indépendants. Tout emploi répertorié dans les données administratives (c'est-à-dire déclaré par l'employeur aux organismes de sécurité sociale) y est comptabilisé. Dans les Estimations d'emploi, les multiactifs, c'est-à-dire les personnes qui occupent plusieurs emplois à une même date (soit parce qu'elles sont salariées et ont plusieurs employeurs, soit parce qu'elles sont à la fois non salariées et salariées), 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 annuelles d'emploi mesurent l'emploi la dernière semaine de l'année. Les Estimations trimestrielles mesurent l'emploi en fin de trimestre en se fondant sur l'évolution du nombre de postes dans les établissements et en supposant une multiactivité stable dans chaque secteur d'activité. En données brutes, les Estimations trimestrielles du quatrième trimestre sont calées sur les Estimations annuelles, de manière à diffuser des séries trimestrielles et annuelles cohérentes. Les données en fin de trimestre (ou en fin d'année) peuvent être combinées en moyenne sur le trimestre ou en moyenne annuelle.

L'**enquête Emploi** vise à observer de manière à la fois structurelle et conjoncturelle la situation des personnes sur le marché du travail. Depuis 2003 pour la métropole, depuis 2014 pour la France hors Mayotte, l'Insee réalise cette enquête en continu sur toute l'année auprès d'un échantillon représentatif de logements ordinaires (c'est-à-dire hors communautés, comme les foyers, internats, etc.). En 2019, l'échantillon trimestriel de l'enquête est constitué d'environ 110 000 personnes de 15 ans ou plus. Tous les occupants des logements sélectionnés âgés de 15 ans ou plus sont interrogés six trimestres consécutifs. Contrairement à la source précédente, celle-ci intègre les frontaliers résidant en France travaillant à l'étranger. Les personnes enquêtées décrivent précisément leur situation à travers un ensemble de questions qui permettent de déterminer si elles sont en emploi (en posant notamment des questions précises sur les raisons et la durée d'absence pour ceux qui déclarent avoir un emploi dont ils sont absents), au chômage ou inactives au sens du BIT. Chaque personne en emploi n'est comptée qu'une seule fois, au titre de son poste principal. Pour avoir un emploi au sens du BIT, il n'est pas nécessaire qu'il soit déclaré auprès des régimes sociaux. Toutes ces questions se rapportent à une semaine donnée, dite « semaine de référence », qui précède l'interrogation de deux ou trois semaines au maximum, pour limiter les biais de mémoire. Ces semaines sont fixes et réparties uniformément sur l'année, si bien que la mesure de l'emploi est pertinente en moyenne sur le trimestre ou en moyenne sur l'année.

Encadré 1 (suite)

Pour en savoir plus

Insee, « Quelle source choisir pour quel usage ? », *Les statistiques sur l'emploi*, octobre 2019.

Picart C., « Enseignements sur les estimations d'emploi de l'appariement entre l'enquête Emploi et les bases administratives en 2012 », *Documents de travail* n° F1906, Insee, septembre 2019.

Insee, « Chômage au sens du BIT et indicateurs sur le marché du travail (résultats de l'enquête Emploi) », *La méthode en bref*, mise à jour mai 2020.

Une nomenclature socioprofessionnelle rénovée pour mieux décrire la société actuelle

Thomas Amossé, Olivier Chardon*

Les professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) constituent la nomenclature de référence en France pour l'analyse du travail, des milieux sociaux et de la stratification sociale. Créée au début des années 1950 – sous le vocable de CSP –, elle a fait l'objet de refontes en 1982 et 2003. En 2018 et 2019, un groupe de travail du Conseil national de l'information statistique (Cnis) a mené une nouvelle rénovation, organisée autour de quatre objectifs principaux : simplifier la production de la nomenclature (pour en rendre le codage plus accessible dans toutes les enquêtes et plus transparent), actualiser son niveau détaillé, proposer de nouveaux agrégats de diffusion et améliorer sa documentation [Cnis, 2019].

Une nomenclature resserrée

La nouvelle nomenclature, appelée PCS 2020, reste organisée avec une logique d'emboîtement partant de six groupes très larges, subdivisés en 30 catégories socioprofessionnelles, elles-mêmes divisées en 316 professions. Ces groupes et catégories restent empiriquement pertinents pour des analyses de nature sociologique, géographique ou historique, et les professions pour comprendre le monde du travail.

Au niveau agrégé, les groupes (premier chiffre de la nomenclature) et catégories (deux premiers chiffres) demeurent inchangés pour pouvoir continuer les analyses en séries longues. Le vocabulaire bien connu pour décrire les actifs en six groupes socioprofessionnels (GS) est donc conservé : agriculteurs exploitants ; artisans, commerçants et chefs d'entreprise ; cadres et professions intellectuelles supérieures ; professions intermédiaires ; employés ; ouvriers.

Les 30 catégories socioprofessionnelles (CS) sont inchangées dans leur contenu, mais certains intitulés ont été revus pour mieux rendre compte de leur composition. Par exemple, la catégorie des « policiers et militaires » (CS 53) est constituée pour moitié de salariés qui ne sont ni l'un ni l'autre : ils peuvent être agents de l'administration pénitentiaire ou pompiers, mais aussi (et surtout du point de vue des effectifs) vigiles et agents de sécurité privés. Le nouvel intitulé est donc « policiers, militaires, pompiers et agents de sécurité privés ».

En revanche, le niveau détaillé, celui des professions, a été profondément rénové. Par rapport à la nomenclature de 2003, les professions sont moins nombreuses (316 contre 486) et de tailles plus

homogènes. Les professions occupées par les femmes et par les hommes sont mieux réparties et les secteurs privé et public sont plus facilement comparables.

Enfin, un niveau intermédiaire, de 126 professions regroupées (les trois premières positions de la PCS 2020), est désormais organisé de façon lisible.

Les classes d'emploi, une nouvelle grille de lecture stratifiée de la société

La nomenclature de 2020 est complétée par d'autres regroupements qui fournissent des grilles de lecture actualisées de la société.

Tout d'abord, le schéma de « classes d'emploi » (figure 1) rend compte des inégalités liées à la structure des emplois et propose une grille de lecture stratifiée de la société, complémentaire aux groupes et catégories historiques.

Concrètement, ce schéma définit quatre niveaux de qualification pour les indépendants et les salariés, depuis les emplois occupant les positions les moins élevées jusqu'à ceux de niveau supérieur. Le niveau de qualification des emplois salariés correspond à celui de la profession exercée ; il est estimé à partir d'une notion composite mêlant diplôme requis, position occupée et niveau de rémunération. Pour les emplois indépendants, la hiérarchisation s'appuie sur le niveau de qualification des professions salariées équivalentes et la taille de l'entreprise.

De plus, dans chaque sous-classe d'emplois salariés, le schéma donne à voir des lignes de clivage jusqu'alors absentes de la nomenclature, selon le type de contrat de travail (à durée limitée ou non) et la nature de l'employeur (fonction publique ou secteur privé).

En conséquence, le schéma de « classes d'emploi » ne s'emboîte pas avec la nomenclature PCS, ne serait-ce que parce qu'il redécoupe certaines professions pour tenir compte, en leur sein, de la situation différente des salariés et des indépendants (par exemple dans les domaines de la santé, du droit, des arts, etc.).

Selon les analyses réalisées dans le cadre des travaux de rénovation, la grille de classes d'emploi rend mieux compte que la nomenclature historique de la diversité des situations en matière d'âge, de vie en couple, de logement et de revenu. Par exemple, les sous-classes et classes (y compris avec reclassement des indépendants) représentent mieux les différences sociales de l'habitat en HLM (figure 2).

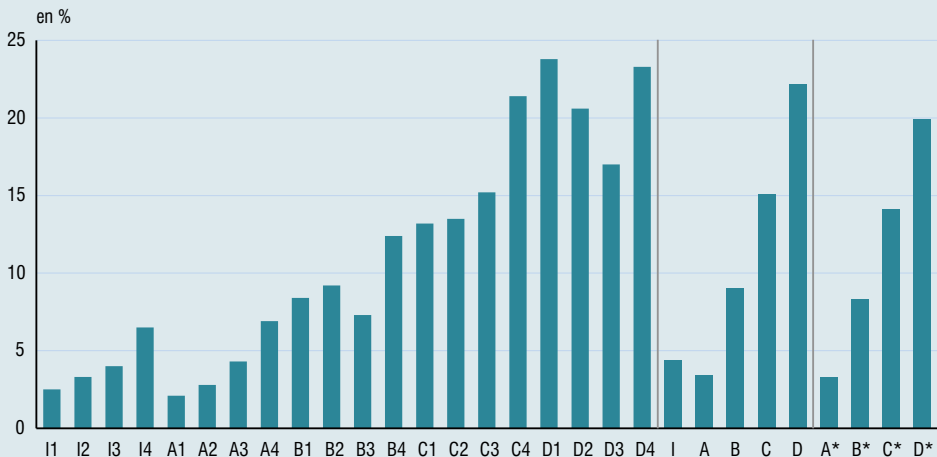
* Thomas Amossé (Cnam), Olivier Chardon (Insee).

1. Grille des classes et sous-classes d'emploi

I	Emplois indépendants
I1	de niveau supérieur
I2	de niveau intermédiaire
I3	de petits indépendants, avec salarié ou aide familial
I4	de petits indépendants, sans salarié ou aide familial
A	Emplois salariés de niveau supérieur
A1	d'orientation technique, en CDI
A2	d'orientation tertiaire, en CDI
A3	fonctionnaires
A4	en contrat à durée limitée
B	Emplois salariés de niveau intermédiaire
B1	d'orientation technique, en CDI
B2	d'orientation tertiaire, en CDI
B3	fonctionnaires
B4	en contrat à durée limitée
C	Emplois salariés d'exécution qualifiés
C1	d'orientation ouvrière, en CDI
C2	d'orientation employée, en CDI
C3	de fonctionnaires
C4	en contrat à durée limitée
D	Emplois salariés d'exécution peu qualifiés
D1	d'orientation ouvrière, en CDI
D2	d'orientation employée, en CDI
D3	de fonctionnaires
D4	en contrat à durée limitée (ou auprès de particuliers)

Notes : le terme fonctionnaire renvoie aux fonctionnaires et contractuels en CDI de la fonction publique. La classe I a été conçue de façon symétrique aux classes A, B, C, D, qui ne comportent que des salariés. Aussi, pour mener des analyses prenant comme premier principe de classement la position sur l'échelle sociale, il est possible de mettre I1 avec la classe A (alors appelée A*, emplois de niveau supérieur avec reclassement des indépendants), I2 avec la classe B (B*, emplois de niveau intermédiaire avec reclassement des indépendants), I3 avec la classe C (C*, emplois qualifiés avec reclassement des indépendants) et I4 avec la classe D (D*, emplois peu qualifiés avec reclassement des indépendants).

2. Part d'habitat en HLM par classe et sous-classe d'emploi



* Avec reclassement des indépendants.

Source : Insee, enquête Emploi 2017 ; calculs de Thomas Amossé.

La « PCS Ménage », un outil nouveau pour analyser les inégalités sociales entre ménages

La « PCS Ménage » (figure 3) permet d'analyser la société non plus seulement du point de vue des individus, mais aussi des ménages. Ce nouvel outil croise deux critères d'analyse des inégalités souvent séparés : la configuration résidentielle (ou familiale) et la situation socioprofessionnelle individuelle. En effet, définir la position sociale du ménage uniquement au travers de sa personne de référence a des limites : aux âges de travail, la bi-activité s'est généralisée au sein des couples. La PCS Ménage propose donc une nomenclature de position sociale des ménages qui ne donne la priorité ni au sexe ou à l'âge, ni à la position économique d'un seul de leurs membres. Elle rend compte de la situation de plusieurs adultes du ménage : elle distingue les ménages homogames et hétérogames, ainsi que ceux ne comportant qu'un actif (ou retraité).

Plusieurs travaux de validation empirique ont comparé la grille proposée avec les groupes et catégories socioprofessionnelles de la personne de référence du ménage, et notamment lorsqu'elle

est définie comme son principal apporteur de ressources. Dans toutes les analyses conduites, la grille proposée (dans sa version détaillée comme agrégée) s'est révélée plus explicative. S'agissant des inégalités d'accès des enfants à la seconde générale ou technologique selon leur origine sociale (figure 4), les écarts liés à la profession de l'autre conjoint y sont de fait davantage visibles. C'est particulièrement le cas des ménages comprenant un ou une employée, ou un ou une ouvrière : pour ces ménages, les taux d'orientation varient de 78 % si l'autre conjoint est cadre à 31 % s'il est inactif ou s'il n'y a pas de conjoint, en passant par 48 % pour les couples de deux employés et 43 % pour les couples employé/ouvrier.

Des regroupements *ad hoc* de libellés pour enrichir la panoplie d'outils d'analyse

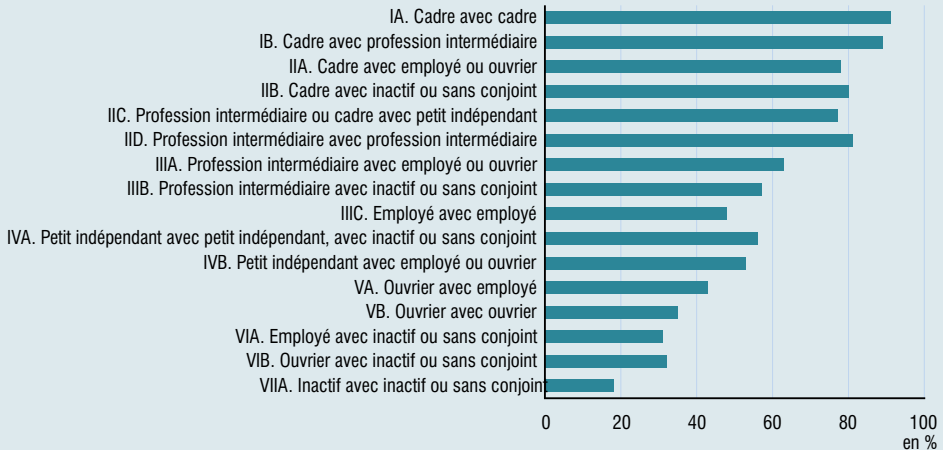
La nomenclature 2020 propose un dispositif de codage rénové, utilisable dans des enquêtes informatisées, passées avec ou sans enquêteurs. Il s'appuie sur une collecte de libellés de profession dans une liste de plusieurs milliers de libellés standardisés. Le recours à cette liste permet en outre

3. Sept groupes et seize sous-groupes de la PCS Ménage

I	Ménages à dominante cadre
A	Cadre avec cadre
B	Cadre avec profession intermédiaire
II	Ménages à dominante intermédiaire (ou cadre)
A	Cadre avec employé ou ouvrier
B	Cadre avec inactif ou sans conjoint
C	Profession intermédiaire ou cadre avec petit indépendant
D	Profession intermédiaire avec profession intermédiaire
III	Ménages à dominante employée (ou intermédiaire)
A	Profession intermédiaire avec employé ou ouvrier
B	Profession intermédiaire avec inactif ou sans conjoint
C	Employé avec employé
IV	Ménages à dominante petit indépendant
A	Petit indépendant avec petit indépendant, avec inactif ou sans conjoint
B	Petit indépendant avec employé ou ouvrier
V	Ménages à dominante ouvrière
A	Ouvrier avec employé
B	Ouvrier avec ouvrier
VI	Ménages monoactifs d'employé ou d'ouvrier
A	Employé avec inactif ou sans conjoint
B	Ouvrier avec inactif ou sans conjoint
VII	Ménages inactifs
A	Inactif avec inactif ou sans conjoint

Note : l'intitulé « inactif » exclut les retraités ayant déjà travaillé, mais inclut les chômeurs n'ayant jamais travaillé ; l'intitulé « cadre » renvoie au groupe des cadres et professions intellectuelles supérieures et, pour les actifs, à la catégorie des chefs d'entreprise de plus de 10 personnes (les inactifs retraités étant classés avec les petits indépendants, c'est-à-dire les exploitants agricoles, artisans et commerçants).

4. Part d'enfants allant en seconde générale ou technologique en fonction des sous-groupes de la PCS Ménage de leurs parents



Champ : élèves scolarisés au collège.

Source : Panel du secondaire 2007 (Depp) ; calculs de Joanie Cayouette-Remblière (Ined).

une codification plus simple (avec seulement trois variables annexes additionnelles). La nomenclature pourra ainsi désormais être produite à son niveau le plus détaillé dans l'ensemble des enquêtes.

La liste de libellés présente bien d'autres intérêts que celui du codage.

D'abord, elle permet de coder Isco, la nomenclature internationale des professions, à un niveau détaillé et avec bien plus de précision qu'aujourd'hui.

Ensuite, il est possible de faire des regroupements *ad hoc* de libellés pour étudier des domaines professionnels spécifiques : le rapport du groupe de travail du Cnis sur la rénovation [Cnis, 2019] décrit par exemple des regroupements correspondant aux « cadres dirigeants, professionnels et experts de haut niveau », aux « enseignants », aux « professions numériques » et aux « métiers verts ».

L'ensemble des « cadres dirigeants, professionnels et experts de haut niveau » permettra d'analyser le sommet de la structure des emplois : il comprend l'ensemble des professions qui, par leur position dans les organisations de travail et la société, partagent, domaine par domaine, un niveau élevé de rémunération, de qualification et de responsabilité.

Pour les « enseignants », le regroupement proposé exclut les professions participant au système éducatif sans être enseignants (chefs d'établissement, conseillers principaux d'éducation, etc.)

ainsi que les professions exerçant une activité d'enseignement sans avoir le statut d'enseignant (professeurs de conservatoire de musique par exemple). Ces professions étant présentes dans deux CS (34 et 42), l'agrégat proposé permettra d'harmoniser les études sur ce groupe professionnel important pour le débat public.

Les « métiers verts » permettront d'analyser la dynamique et les caractéristiques des emplois dont la finalité et/ou les compétences mises en œuvre contribuent à mesurer, prévenir, maîtriser, corriger les impacts négatifs et les dommages sur l'environnement.

Enfin, le regroupement des « professions numériques » rend compte de la modification de la structure des emplois liée à la diffusion des technologies numériques (informatique, téléphonie mobile, web, données massives, intelligence artificielle, etc.). Le regroupement de libellés en six familles de professions rend plus visible un domaine aux multiples grilles d'analyse (catégorisations de la statistique publique, référentiels d'observatoires et branches professionnelles). Ces regroupements ont déjà été utilisés dans Insee (2019).

La nouvelle nomenclature structurera le recueil des données dans les futures enquêtes

En octobre 2019, le Cnis a acté la rénovation de la PCS. L'Insee va maintenant la mettre en œuvre dans les prochaines enquêtes auprès des ménages. La première enquête diffusée avec la PCS 2020

Encadré 2 (suite)

sera l'enquête Emploi de 2021. En raison d'un temps plus long d'adaptation de la collecte, certaines sources, comme le recensement de la population, continueront à utiliser la PCS 2003 pendant plusieurs années après la rénovation.

L'ensemble des enquêtes informatisées réalisées par le Service statistique public et le secteur privé a également vocation à utiliser la PCS 2020, grâce au protocole rénové et simplifié de codage mis à disposition.

Pour en savoir plus :

Cnis, « La rénovation de la nomenclature socioprofessionnelle (2018-2019) », *Rapport du groupe de travail du Cnis* n° 156, décembre 2019.

Amossé T., « La nomenclature socioprofessionnelle, une rénovation en prise avec les attentes sociales », *Chroniques du Cnis* n° 22, décembre 2019.

Insee, *L'économie et la société à l'ère du numérique*, coll. « Insee Références », édition 2019.

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat en 2019 : entre hausse des salaires et aubaine pour les entreprises

Étienne Frel-Cazenave, Fabien Guggemos*

Le dispositif de prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa) figure parmi les mesures d'urgence économiques et sociales votées par le Parlement en décembre 2018 dans le contexte du mouvement des gilets jaunes. Au cours du premier trimestre 2019, les entreprises pouvaient verser une prime d'un montant maximal de 1 000 euros exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu, à l'ensemble de leurs salariés dont la rémunération en 2018 n'excédait pas un plafond fixé par l'entreprise et dans tous les cas inférieur ou égal à trois Smic annuels. Tous les salariés en dessous du seuil retenu par l'entreprise recourant au dispositif bénéficiaient automatiquement de la prime. Le montant de la prime pouvait être proratisé en fonction du temps passé par le salarié au sein de l'entreprise en 2018.

Au premier trimestre 2019, d'après les données de l'Acoss, environ un établissement sur cinq du secteur marchand non agricole a utilisé ce dispositif : plus de 400 000 établissements ont versé près de 2,2 milliards d'euros à 4,8 millions de salariés, soit en moyenne 401 euros par salarié bénéficiaire¹.

Prime Pepa : moins souvent versée dans les petits établissements, mais avec un montant moyen plus élevé

Le recours au dispositif de prime Pepa diffère fortement selon les caractéristiques des établissements employeurs. En particulier, plus les établissements emploient de salariés, plus ils ont été nombreux à verser la prime. Ainsi en 2019, 58 % des établissements de 1 000 salariés ou plus ont eu recours à ce dispositif contre seulement 17 % de ceux de moins de 10 salariés (figure 1). Pour autant, lorsque les établissements ont versé la prime, leurs salariés en ont moins souvent bénéficié au sein des grands établissements (67 % des salariés éligibles, c'est-à-dire ayant gagné au plus trois Smic annuels en 2018) que des petits (88 % des salariés éligibles). En effet, les grands établissements ont plus souvent fixé un plafond de rémunération inférieur à 3 Smic pour déterminer le nombre de bénéficiaires de la prime.

Au final, 39 % des salariés de l'ensemble des établissements de 1 000 salariés ou plus (que ceux-ci recourent ou non au dispositif) ont réellement bénéficié de la prime, contre 15 % dans les établissements de moins de 10 salariés. Les premiers ont toutefois perçu un montant de prime en moyenne inférieur aux seconds (456 euros contre 524 euros), les établissements de taille intermédiaire ayant versé des montants de primes nettement inférieurs.

Les salariés de la finance-assurance et de l'industrie (hors agroalimentaire) ont davantage bénéficié de la prime Pepa

Le secteur de la finance et de l'assurance a nettement plus utilisé la prime Pepa que les autres secteurs, tant en propension à verser la prime aux salariés (35 % des établissements de ce secteur ont recouru au dispositif et 90 % des salariés éligibles au sein de ces derniers en ont bénéficié) qu'en montant moyen perçu par bénéficiaire (692 euros). C'est également le cas, dans une ampleur légèrement moindre, pour les différents secteurs industriels, hors industries agroalimentaires.

À l'inverse, dans le commerce, le transport, certaines activités de services ainsi que l'industrie agroalimentaire, les salariés ont moins fréquemment bénéficié de la prime, et pour des montants moyens plus modestes. En particulier, l'hébergement-restauration a versé les primes moyennes par bénéficiaire les plus faibles (307 euros).

Dans le secteur de l'information-communication, moins d'un salarié éligible sur deux au sein des établissements versant la prime l'a effectivement perçue, mais le montant moyen perçu par bénéficiaire a été parmi les plus élevés (525 euros, soit le troisième secteur le plus généreux).

In fine, les secteurs d'activité où les salariés ont le plus bénéficié de la prime sont aussi ceux habituellement les plus rémunérateurs. Les salaires (hors prime exceptionnelle) versés par les établissements ayant eu recours au dispositif de prime Pepa sont d'ailleurs plus élevés, de 25 % en moyenne au premier trimestre 2019, que ceux versés par les autres établissements.

* Étienne Frel-Cazenave, Fabien Guggemos (Insee)

1. Les bases de données mobilisées dans cet encadré n'intègrent pas les versements de prime Pepa déclarés au seul niveau établissement dans la déclaration sociale nominative (DSN), c'est-à-dire sans déclaration individuelle associée. Le nombre d'établissements ayant versé la prime Pepa comptabilisés ici est donc légèrement inférieur aux estimations de l'Acoss, avec un montant moyen de la prime par bénéficiaire légèrement supérieur (419 euros).

1. Caractéristiques des versements de la prime Pepa par taille d'établissement et secteur d'activité

	Établissements versant la prime (en %)	Salariés bénéficiaires de la prime (en %)		Montant moyen de la prime par bénéficiaire (en euros)
		parmi ceux éligibles dans les établissements la versant	dans l'ensemble des établissements	
Taille de l'établissement				
Moins de 10 salariés	17	88	15	524
De 10 à 19 salariés	29	83	24	462
De 20 à 49 salariés	33	80	26	398
De 50 à 249 salariés	41	78	32	361
De 250 à 999 salariés	51	77	39	391
1 000 salariés ou plus	58	67	39	456
Secteur d'activité de l'établissement				
Énergie, eau, déchets	26	76	20	516
Industries agroalimentaires	10	97	10	363
Cokéfaction et raffinage	29	92	27	630
Biens d'équipements	30	85	26	441
Matériels de transport	33	89	29	412
Autres branches industrielles	26	89	23	443
Construction	18	80	14	481
Commerce	20	86	17	326
Transport	22	82	18	318
Hébergement-restauration	11	72	8	307
Information-communication	18	47	9	525
Services financiers et assurances	35	90	31	692
Services immobiliers	14	77	11	448
Activités scientifiques et techniques	21	69	15	486
Services administratifs et de soutien	11	69	7	342
Services aux ménages	10	68	7	393
Ensemble	18	79	14	419

Note : les salariés éligibles à la prime sont ceux dont la rémunération en 2018 est inférieure ou égale à 3 Smic annuels. Les établissements comptabilisés comme ayant versé la prime Pepa sont ceux l'ayant déclarée en DSN au niveau individuel dans le bloc « Prime, gratification et indemnité », conformément aux modalités déclaratives prévues.

Lecture : dans les établissements de 1 000 salariés ou plus ayant eu recours au dispositif Pepa, 67 % des salariés éligibles à la prime en ont effectivement bénéficié.

Champ : France hors Mayotte, ensemble des établissements du secteur marchand non agricole employant un salarié au T1 2018 ou au T1 2019.

Source : Insee, déclarations sociales nominatives (DSN).

La dynamique des salaires au premier trimestre 2019 suggère l'existence d'effets d'aubaine

Bien qu'ils y soient plus élevés, les salaires (hors prime exceptionnelle) ont plus faiblement progressé entre le premier trimestre 2018 et le premier trimestre 2019 dans les établissements ayant versé la prime que dans les autres (écart de dynamisme de 0,4 point). Ceci suggère un effet d'aubaine : même si la prime ne peut se substituer à des augmentations de rémunération ni à

des primes prévues par un accord salarial ou par le contrat de travail, des établissements auraient sans doute versé, sous une forme différente, au moins une partie du montant de cette prime en l'absence de cette mesure. Net de cet effet d'aubaine, l'effet de la prime exceptionnelle sur la hausse des salaires est donc sans doute inférieur au montant versé par les entreprises au titre de cette prime.

Au premier trimestre 2019, le salaire moyen par tête (SMPT) a augmenté de 2,7 % sur un an, soit la plus forte augmentation depuis 9 ans.

Encadré 3 (suite)

En excluant de la masse salariale les 2,2 milliards d'euros perçus par les salariés au titre de la prime Pepa, le SMPT n'aurait progressé que de 1,3 % sur un an (figure 2). Sa progression serait ainsi inférieure à celles des trimestres précédents ou suivants (supérieures à 1,5 %), ce qui renforce l'hypothèse d'effets d'aubaine.

Une première façon d'évaluer ces effets d'aubaine consiste à comparer le dynamisme observé du SMPT à la hausse qui aurait prévalu en l'absence du dispositif Pepa, hausse qui, par définition, ne peut être observée mais que l'on peut estimer (méthode). D'après les modèles macro-économiques de prévision du SMPT utilisés par l'Insee [Note de conjoncture, juin 2019], en l'absence de la prime exceptionnelle, le SMPT aurait progressé de 1,9 % sur un an, soit 0,8 point de moins que l'évolution observée, mais 0,6 point de plus que celle calculée en excluant les versements de la prime Pepa. En d'autres termes et sous les hypothèses sous-jacentes à ces modèles, sur 1,4 point de croissance annuelle des salaires au premier trimestre 2019 directement imputable à la prime Pepa, environ 40 % (soit 0,6 point) relèverait d'effets d'aubaine. L'effet « net » de la prime ne serait que de 0,8 point.

Cette première estimation doit néanmoins être considérée avec précaution : d'une part, elle repose sur la comparaison de données macro-économiques sans prendre en compte les déterminants du recours au dispositif de prime Pepa ; d'autre part, les modèles de prévision utilisés ont

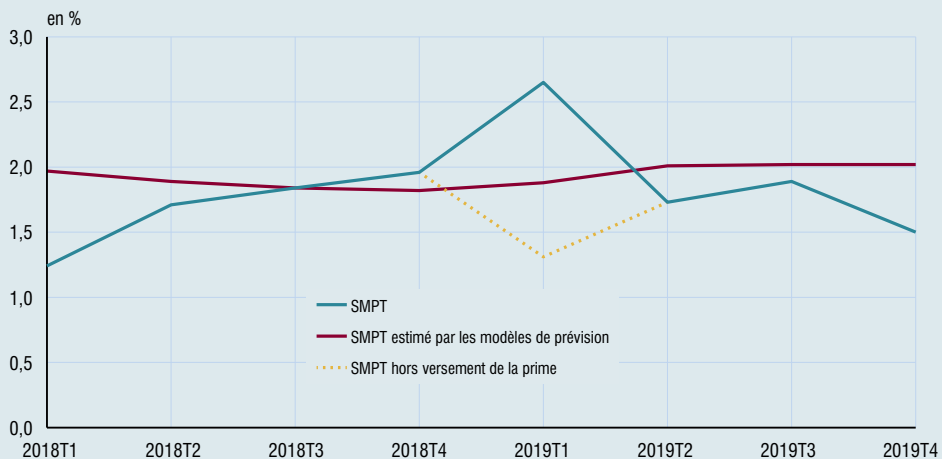
eu tendance à surestimer les évolutions de salaires réellement observées sur les trimestres suivants en 2019, si bien que les effets d'aubaine sont vraisemblablement de moindre ampleur que cette première estimation.

Des effets d'aubaine d'ampleur relativement limitée, mais différenciés selon les secteurs et la taille des établissements

Une analyse sur données individuelles permet de prendre en compte, du moins en partie, les déterminants du recours au dispositif de prime Pepa, en comparant les rémunérations versées par établissement, et ainsi de quantifier plus précisément les effets d'aubaine. Les établissements ayant versé la prime présentent des caractéristiques qui diffèrent de celles des autres établissements (taille, secteur, etc.). Estimer des effets d'aubaine revient à estimer la dynamique particulière des salaires dans ces établissements en l'absence de dispositif. Ainsi, il faut comparer la dynamique des salaires des personnes éligibles à la prime au sein d'établissements la versant à celle d'un groupe « témoin » d'établissements ne la versant pas, mais présentant les mêmes caractéristiques.

Pour pouvoir mener une telle analyse par *matching* (méthode), le champ est restreint aux établissements employant au moins un salarié éligible à la prime et un salarié non éligible, tant au premier trimestre 2019 qu'un an auparavant.

2. Glissement annuel du salaire moyen par tête (SMPT) et impact de la prime Pepa



Champ : France hors Mayotte, secteur marchand non agricole.

Sources : Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos) ; Insee, déclarations sociales nominatives (DSN).

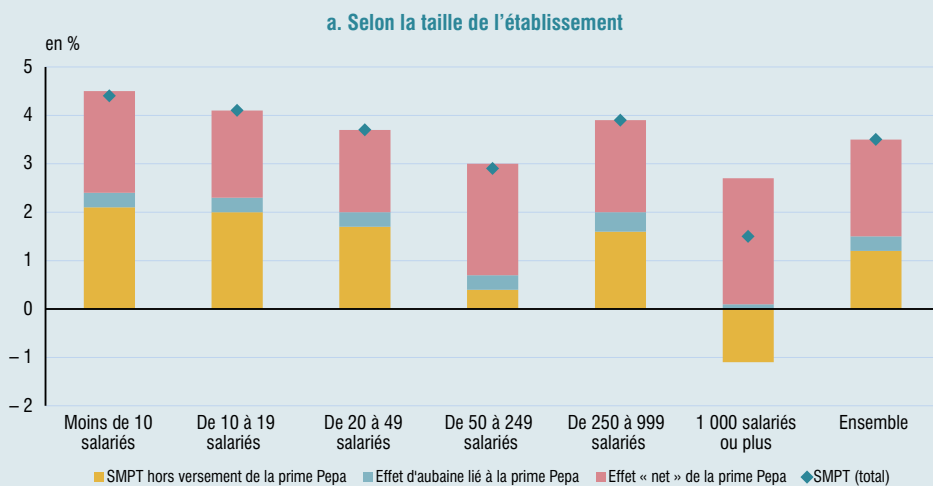
Encadré 3 (suite)

Le SMPT au sein de ces établissements est plus dynamique que celui observé sur l'ensemble du secteur marchand non agricole (SMNA) : il progresse de 3,5 % sur un an au premier trimestre 2019 (contre + 2,7 % pour le SMNA), dont 2,3 points directement imputables à la prime Pepa.

Dans le cadre de cette analyse par *matching*, les effets d'aubaine liés à la mise en place de la prime s'élèvent à 0,3 point², soit de l'ordre de 15 % des 2,3 points de dynamisme directement imputables à la prime (figure 3a). Les effets d'aubaine semblent en outre se traduire par des revalorisations salariales plus faibles qu'attendues sur le salaire de base ou les primes perçues de façon régulière (c'est-à-dire chaque mois), plutôt que par une réduction des composantes irrégulières de la rémunération (autres primes par exemple). En effet, au premier trimestre 2019, les primes non régulières ont évolué de façon similaire au sein des établissements versant la prime Pepa et au sein du groupe « témoin ».

L'analyse des données individuelles (approche micro-économique) mène ainsi à une mesure des effets d'aubaine sensiblement inférieure (15 %) à leur estimation macro-économique initiale (40 %). À l'inverse de cette dernière, vraisemblablement surévaluée, l'estimation micro-économique minore probablement les effets d'aubaine dans la mesure où seule une partie des déterminants du versement de la prime sont observés et pris en compte. Cette approche permet de mettre en évidence des disparités sectorielles (figure 3b). Les effets d'aubaine seraient plus marqués dans certains secteurs, comme ceux de la fabrication de biens d'équipement, le transport-entreposage, les activités scientifiques et techniques ou encore les services aux ménages. À l'inverse, ils seraient quasiment absents des autres activités industrielles, de la construction, de l'information-communication et des services administratifs et de soutien. Les effets d'aubaine seraient en outre moins prononcés dans les très grandes entreprises.

3. Décomposition du glissement annuel du salaire moyen par tête (SMPT) au premier trimestre 2019



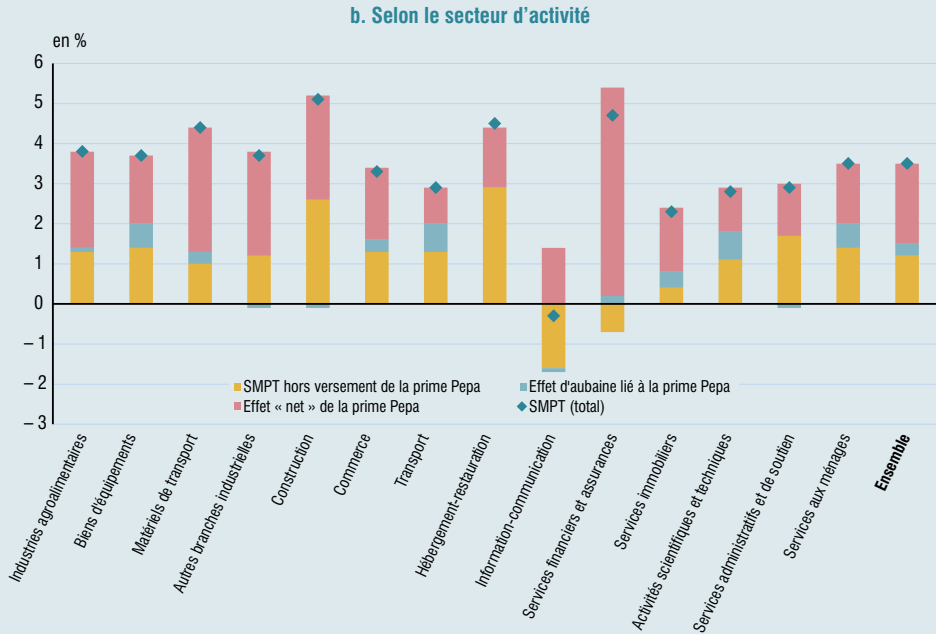
Champ : France hors Mayotte, ensemble des établissements employant au moins un salarié éligible et un non éligible au premier trimestre 2018 et au premier trimestre 2019.

Lecture : le SMPT des établissements dans le champ de cette étude a augmenté de 3,5 % sur un an au premier trimestre 2019, mais de seulement 1,2 % si l'on exclut du calcul le versement de la prime Pepa. Ainsi 2,3 points de croissance du SMPT sont directement imputables au versement de la prime, parmi lesquels 0,3 point relève d'effets d'aubaine et 2,0 points correspondent à l'effet de la prime net de ces effets d'aubaine.

Source : Insee, déclarations sociales nominatives (DSN), calculs des auteurs.

2. Soit la différence entre la hausse sur un an du SMPT du groupe « témoin » qui n'a pas versé de prime Pepa, et celle du SMPT – hors prime Pepa – des établissements la versant.

3. Décomposition du glissement annuel du salaire moyen par tête (SMPT) au premier trimestre 2019



Champ : France hors Mayotte, ensemble des établissements employant au moins un salarié éligible et un non éligible au premier trimestre 2018 et au premier trimestre 2019.

Lecture : le SMPT des établissements dans le champ de cette étude a augmenté de 3,5 % sur un an au premier trimestre 2019, mais de seulement 1,2 % si l'on exclut du calcul le versement de la prime Pepa. Ainsi 2,3 points de croissance du SMPT sont directement imputables au versement de la prime, parmi lesquels 0,3 point relève d'effets d'aubaine et 2,0 points correspondent à l'effet de la prime net de ces effets d'aubaine.

Source : Insee, déclarations sociales nominatives (DSN), calculs des auteurs.

Méthode

Les effets d'aubaine liés à la mise en place de la prime Pepa sont estimés en comparant le dynamisme observé des salaires hors versement de la prime à celui, contrefactuel et inobservable, qui aurait prévalu en l'absence du dispositif. Deux approches sont utilisées ici pour estimer ce dernier :

- **Une approche macro-économique** : les modèles macro-économiques de prévision du SMPT utilisés par l'Insee permettent d'estimer la hausse du SMPT en l'absence du dispositif Pepa. L'évolution des salaires est reliée à ses principaux déterminants économiques, notamment l'inflation, le chômage et la productivité.
- **Une approche micro-économique** sur données individuelles : elle permet de comparer les rémunérations versées par établissement et ainsi de tenir compte de leurs caractéristiques. Des techniques de *matching* fondées sur le calcul d'un score de propension [Caliendo *et al.*, 2008 ; Quantin, 2018] permettent d'associer à chaque établissement ayant versé la prime exceptionnelle un groupe contrefactuel (ou « témoin ») d'établissements qui lui « ressemblent » sur un certain nombre de caractéristiques observables, mais qui ne versent pas la prime à leurs salariés. Ce groupe « témoin » est constitué par appariement exact sur la tranche d'effectifs salariés, le secteur d'activité, ainsi que sur des paramètres continus mais discrétisés sous formes de tranches, comme la part de salariés en contrat à durée déterminée, la part de cadres, l'évolution du nombre de

Encadré 3 (suite)

salariés ou encore l'évolution de la rémunération des salariés non éligibles à la prime (c'est-à-dire gagnant plus de 3 Smic).

Contrairement à l'approche macro-économique, l'approche micro-économique permet de prendre en compte les déterminants du recours au dispositif de prime Pepa. Une certaine erreur de mesure demeure cependant, liée notamment au fait que seule une partie des déterminants du versement de la prime, utilisés pour la constitution d'un groupe « témoin », sont observables. En particulier, le recours au dispositif Pepa est vraisemblablement corrélé au montant de trésorerie disponible pour l'employeur. En outre, l'estimation de l'effet d'aubaine peut différer selon les variables observables retenues.

Pour en savoir plus

« Les difficultés de recrutement aident-elles à mieux comprendre l'évolution récente des salaires en France ? », *Note de conjoncture*, Insee, juin 2019.

« Mesures d'urgence économiques et sociales : bilan à fin mars 2019 de la prime exceptionnelle et du dispositif d'exonération des heures supplémentaires », Acoess, communiqué de presse du 3 mai 2019.

« Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat : plus de 2 millions de salariés l'ont déjà perçue en janvier 2019 », *Note de conjoncture*, Insee, mars 2019.

Quantin S., « Estimation avec le score de propension sous R », *Documents de travail* M 2018/01, Insee, 2018

Caliendo M., Kopeinig S., "Some practical guidance for the implementation of propensity score matching", *Journal of Economic Surveys*, 22: 31-72, janvier 2008.

Définitions

Actifs occupés, chômeurs au sens du Bureau international du travail (BIT), contrat aidé, coût du travail, demandeur d'emploi, emploi, halo autour du chômage, population active au sens du BIT, prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa), salaire mensuel de base (SMB), salaire moyen par tête (SMPT), sous-emploi : voir *annexes Glossaire et Sources et méthodes*.

Pour en savoir plus

Coder Y., Dixte Ch., Hameau A., Hamman S., Larrieu S., Marrakchi A., Montaut A., « Les chômeurs au sens du BIT et les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi : une divergence de mesure du chômage aux causes multiples », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2019.

Salembier L., Théron G., « Panorama de l'emploi et des revenus des non-salariés », in *Emploi et revenu des indépendants*, coll. « Insee Références », édition 2020.
