

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 (congsés, 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 des employeurs auprès des administrations sociales pour les salariés (secteur privé, fonction publique et salariés des particuliers-employeurs) et de la base « non-salariés » construite à partir des déclarations auprès 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 Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (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 logements ordinaires, 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 : 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 compte 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
- Inégalités face au chômage : 2.2
- Évolution de la population active : 3.1
- Transitions sur le marché du travail : 3.2
- Halo autour du chômage et sous-emploi : 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. Rapporté à une unité de volume de travail, qui peut être une heure ou un équivalent temps plein, le salaire horaire ou le salaire en EQTP 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)**, progressivement remplacées par les **déclarations sociales nominatives (DSN)**. 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/DSN 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/DSN 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/DSN 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/DSN, 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 **salair e moyen par tête (SMPT)** et le **salair e 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 trimestrielles 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 de 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 rétopolées avant 2015, ce qui a conduit à des révisions en niveau importantes. Les données MMO ont été révisées ultérieurement : les traitements statistiques apportés par la Dares peuvent 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