

Emploi, chômage, revenus du travail



Collection Insee Références
Édition 2020

DARES
direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques

**STATISTIQUE
PUBLIQUE**

Insee
Mesurer pour comprendre

Emploi, chômage, revenus du travail

Édition 2020



Coordination

Marceline Bodier, Émeline Clé, Vladimir Passeron

Contribution*Insee :*

Séverine Arnault, Emmanuel Berger, Christophe Bertran, Marceline Bodier, Romain Bour, Olivier Chardon, Émeline Clé, Thomas Cohadon, Alexandre Damperon, Christelle De Miras, Étienne Frel-Cazenave, Léa Garcia, Simon Georges-Kot, Samuel Givois, Fabien Guggemos, Sylvie Henninger, Yves Jauneau, Noël Koenigsecker, Sylvain Larrieu, Julie Le Gac, Anaïs Levieil, Vladimir Passeron, Claude Picart, Laurianne Salembier, Chloé Tavan, Guilhem Théron, Stéphane Thomas, Joëlle Vidalenc

Ministère du Travail, Dares :

Maryline Beque, Titouan Blaize, Nila Ceci-Renaud, Thomas Coutrot, Catherine Daniel, Alexis Eidelman, Karl Even, Aurélien Fortin, Boris Guannel, Sébastien Hallépée, Carole Hentzgen, Cécile Higounenc, Ceren Inan, Malik Koubi, Bertrand Lhommeau, Sophie Maillard, Amélie Mauroux, Sarah Memmi, Fanny Mikol, Kévin Milin, Rémi Monin, Olivia Montel, Emmanuel Morello, Benjamin Nefussi, Laetitia Otte, Chloé Pariset, Patrick Pommier, Charles Raffin, Elodie Rosankis, Ruby Sanchez, Anne-Marie Stolaroff Pépin, Benjamin Vignolles, Hatice Yildiz

Cnam :

Thomas Amossé

Cereq :

Alexandra D'Agostino, Christine Fournier, Camille Stephanus

Directeur de la publication

Jean-Luc Tavernier

Directrice de la collection

Aurélie Goin

Rédaction

Catherine Demaison, Agnès Dugué, Laurence Grivet, Claire Lesdos, Denise Maury-Duprey

Composition

Jouve

Éditeur

Institut national de la statistique et des études économiques
88 avenue Verdier, 92541 Montrouge Cedex
www.insee.fr

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.

Édition
2020

Emploi, chômage, revenus du travail

Vue d'ensemble

Le marché du travail en 2019 : l'emploi accélère, le chômage continue de baisser	9
<i>Encadrés</i>	
1. En 2019, les principales sources sur l'emploi diffèrent	18
2. Une nomenclature socioprofessionnelle renouvelée pour mieux décrire la société actuelle	24
3. Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat en 2019 : entre hausse des salaires et aubaine pour les entreprises	29

Dossiers

Stratégie pour l'emploi de l'OCDE : la France dans une position moins défavorable qu'avec le seul taux d'emploi	37
Plusieurs employeurs au cours d'une année ou l'emploi « éclaté » : situation transitoire, complément d'activité ou précarité durable	57
Le non-emploi des peu ou pas diplômés en France et en Europe : un effet classement du diplôme	71

Fiches

Introduction	87
--------------	----

1. Emploi

1.1 Évolution de l'emploi	90
1.2 Caractéristiques des personnes en emploi	92
1.3 Professions et secteurs d'activité	94
1.4 Statuts d'emploi	96
1.5 Emplois aidés	98
1.6 Mouvements de main d'œuvre	100
1.7 Emploi dans les régions	102

2. Chômage

2.1 Évolution du chômage	106
2.2 Inégalités face au chômage	108
2.3 Demandeurs d'emploi	110
2.4 Indemnisation du chômage	112
2.5 Chômage dans les régions	114

3. Activité, inactivité

3.1 Évolution de la population active	118
3.2 Transitions sur le marché du travail	120
3.3 Halo autour du chômage et sous-emploi	122
3.4 Situations contraintes sur le marché du travail	124

4. Temps et conditions de travail

4.1 Durée et organisation du temps de travail	128
4.2 Temps partiel	130
4.3 Pluriactivité	132
4.4 Conditions de travail	134
4.5 Travail, santé et handicap	136
4.6 Négociations et grèves dans les entreprises	138

5. Revenus et coûts du travail

5.1 Évolutions conjoncturelles du coût du travail et des salaires	142
5.2 Salaire minimum de croissance	144
5.3 Salaires dans le secteur privé : caractéristiques des individus	146
5.4 Salaires dans le secteur privé : caractéristiques des employeurs	148
5.5 Salaires dans la fonction publique : caractéristiques des individus	150
5.6 Salaires dans la fonction publique : caractéristiques des employeurs	152
5.7 Revenu salarial	154
5.8 Inégalités salariales	156
5.9 Revenus d'activité des non-salariés	158
5.10 Disparités de salaires et de revenus d'activité entre les régions	160

6. Données internationales

6.1 Emploi et chômage en Europe	164
6.2 Catégories socio-économiques en Europe	166
6.3 Salaires et coût du travail en Europe	168

Annexes

Sources et méthodes	173
Glossaire	185
Sigles	203

Vue d'ensemble



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.

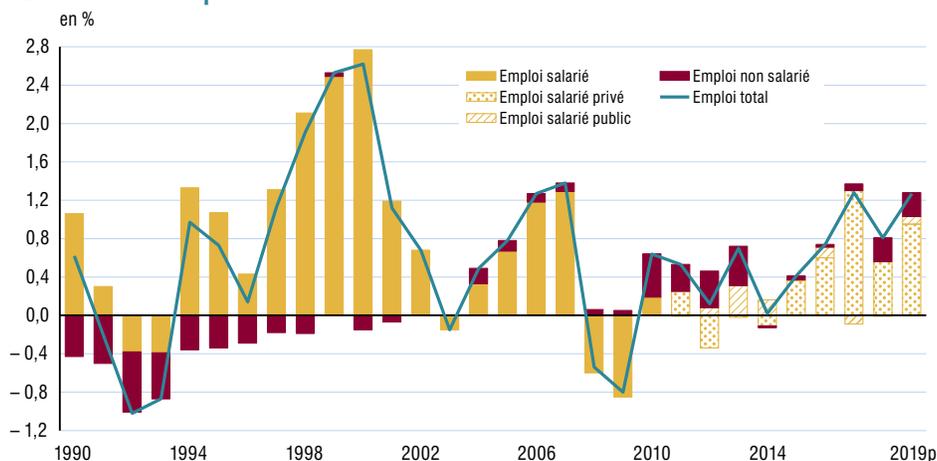
Fin 2019, 28,5 millions de personnes sont en **emploi** en France¹, dont 25,5 millions de salariés et 3,0 millions de non-salariés. Ce sont 359 000 emplois de plus qu'un an auparavant (soit + 1,3 %), après 225 000 créations nettes en 2018 (soit + 0,8 %), retrouvant le rythme de 2017.

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 Emploi², 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 %).

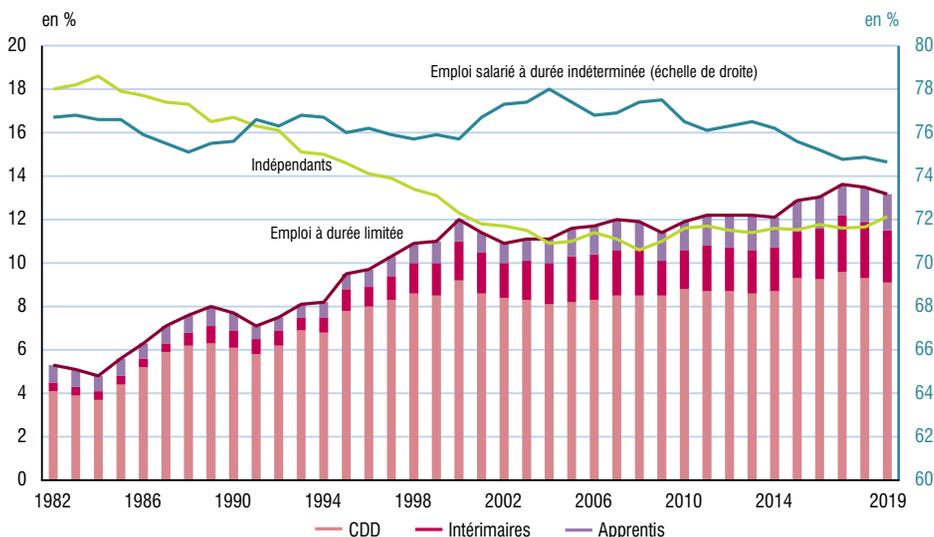
Globalement, après deux décennies de quasi-stabilité, la part des salariés en emploi à durée indéterminée a augmenté de 2,3 points entre 2000 et 2004, année où elle a atteint son point le plus haut (78 %) depuis sa première mesure dans l'enquête Emploi en 1982. Depuis 2004, elle a diminué de 3,4 points, 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

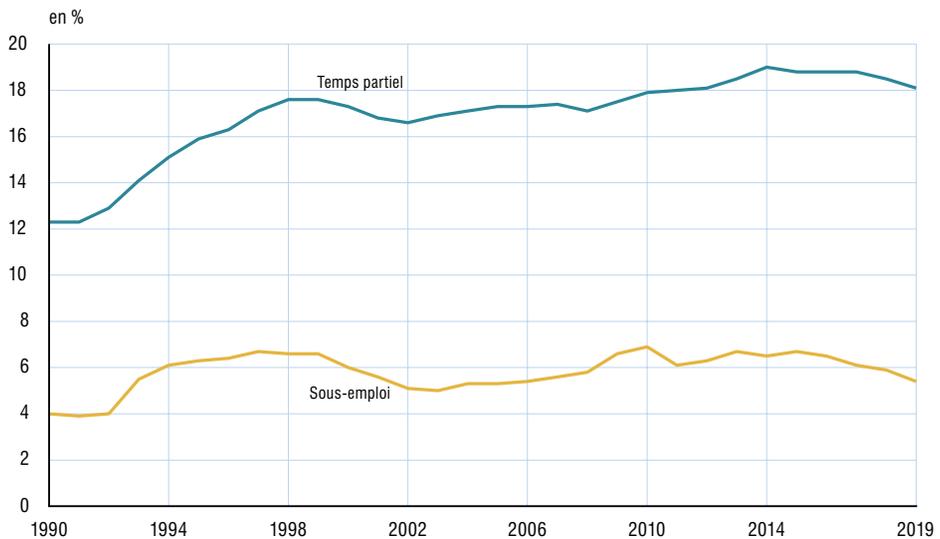
2. Composition de l'emploi de 1982 à 2019



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.

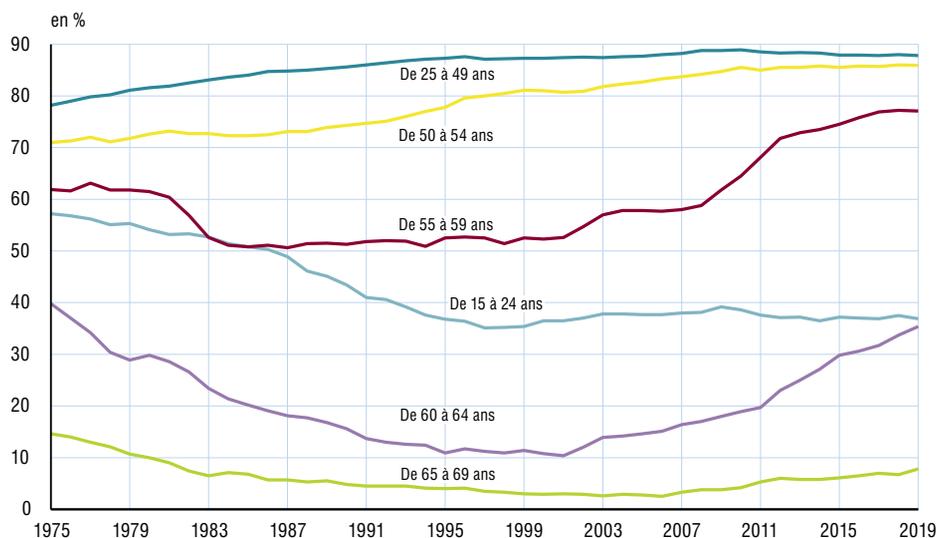
Le taux d'activité des seniors augmente encore

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.

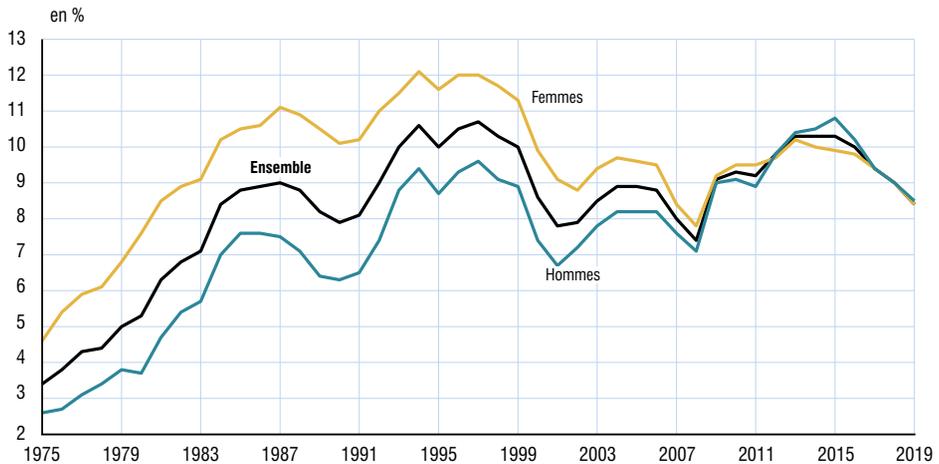
Le taux d'activité des 25-49 ans diminue légèrement en 2019, de 0,2 point à 87,8 %. Il a augmenté tendanciellement de près de 10 points entre 1975 et 1995, puis très faiblement depuis lors, reculant même très légèrement depuis 2010. Celui des hommes s'est érodé de 4,7 points depuis 1975 ; celui des femmes 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.

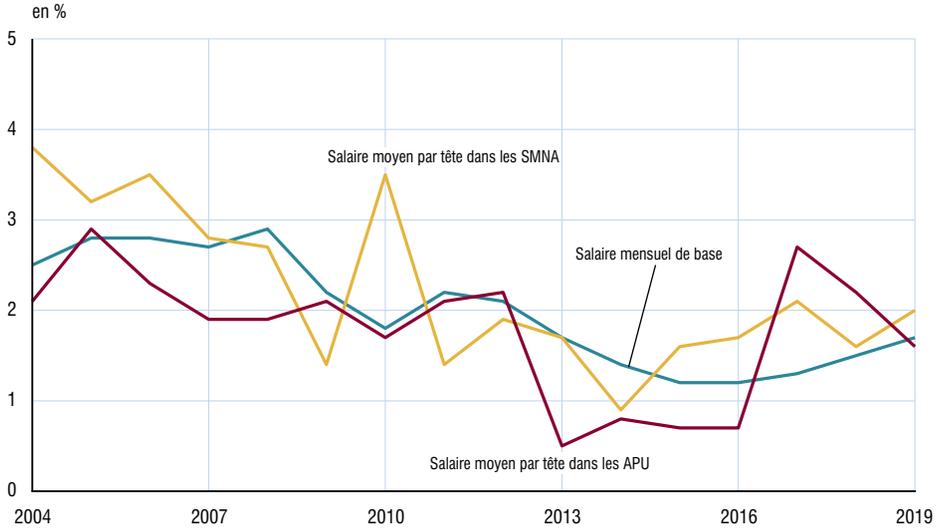
En moyenne annuelle, dans les administrations publiques (APU), le SMPT nominal progresse de 1,6 % en 2019, en ralentissement après 2018 (+ 2,2 %), année où il avait été soutenu facialement par l'indemnité compensatrice de la hausse de CSG. Toutefois, avec la baisse de l'inflation, le SMPT en termes réels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

L'indice du coût du travail décélère en 2019

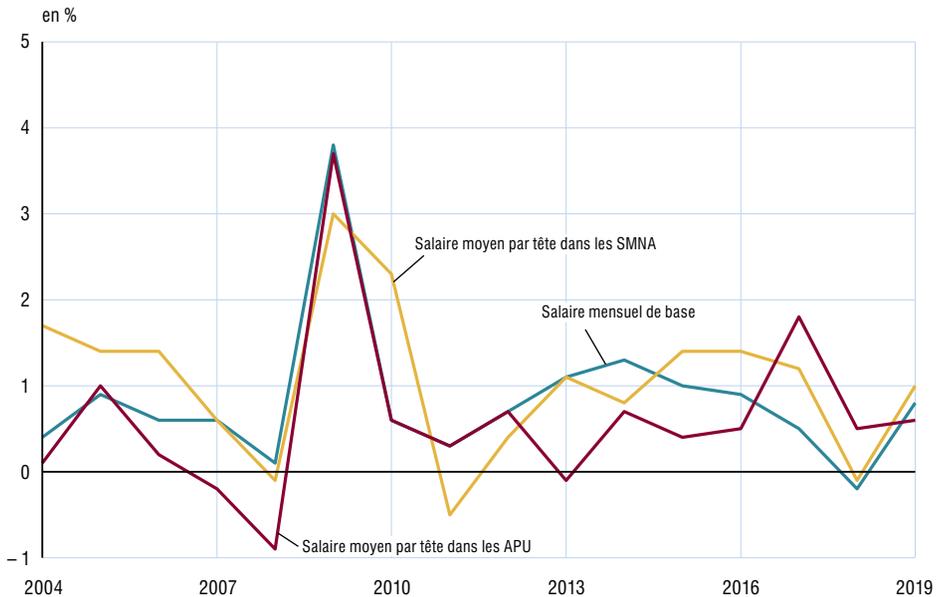
Après une augmentation très modérée de 2013 à 2017 (+ 0,8 % en moyenne par an), le coût du travail a nettement accéléré en 2018 (+ 2,6 %). En 2019, il ralentit légèrement, en hausse de 1,9 % sur l'année (*figure 7*).

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

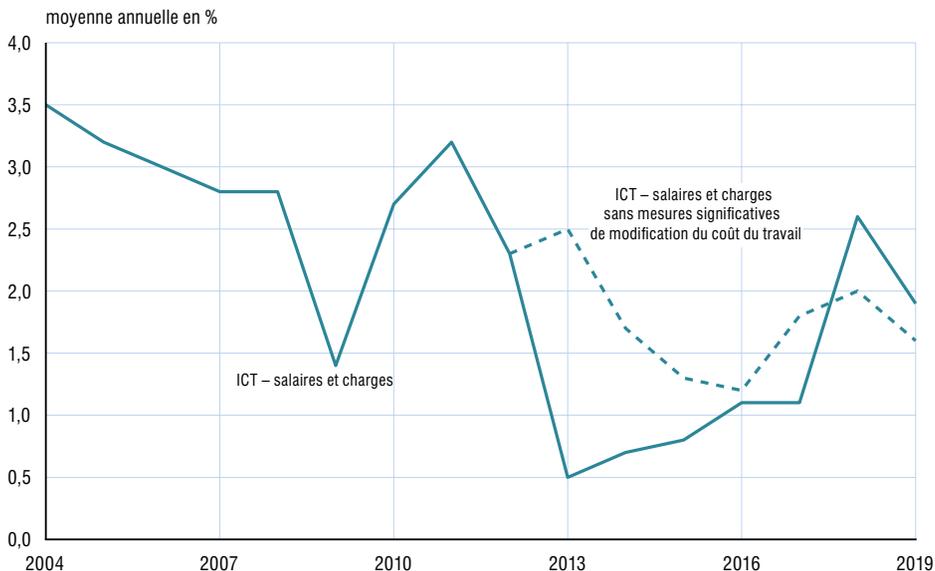


Note : pour obtenir le SMB et le SMPT en termes réels, leurs valeurs nominales sont déflatées par l'indice des prix de la consommation des ménages (comptes nationaux).

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.

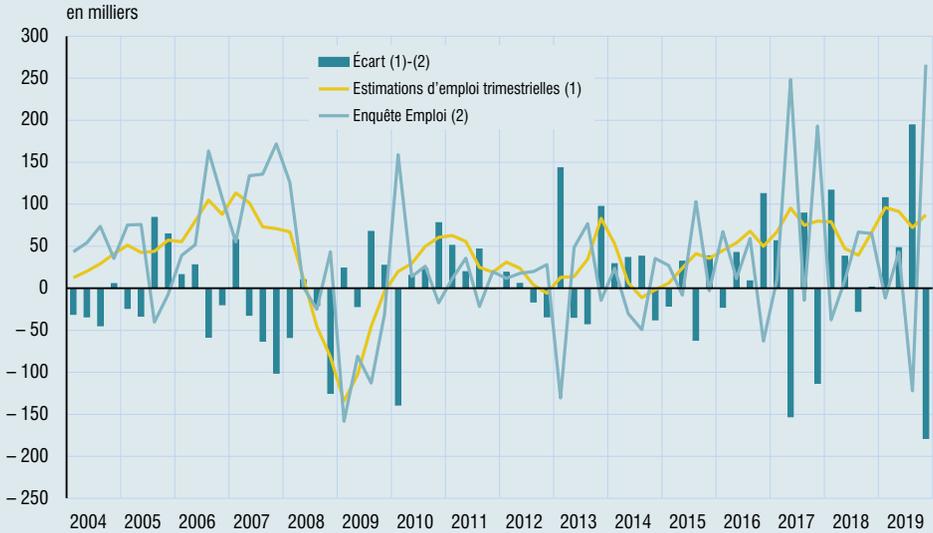
Les facteurs habituels d'écart entre les deux sources n'ont pas subi de modification notable en 2019

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

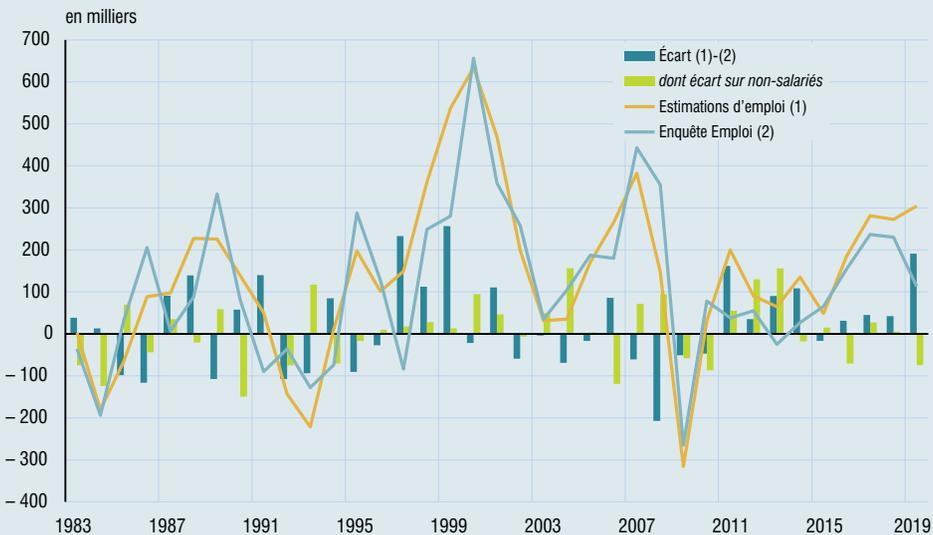


Note : pour les Estimations d'emploi, données provisoires depuis 2018, données prévisionnelles pour l'emploi non salarié en 2019.

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

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

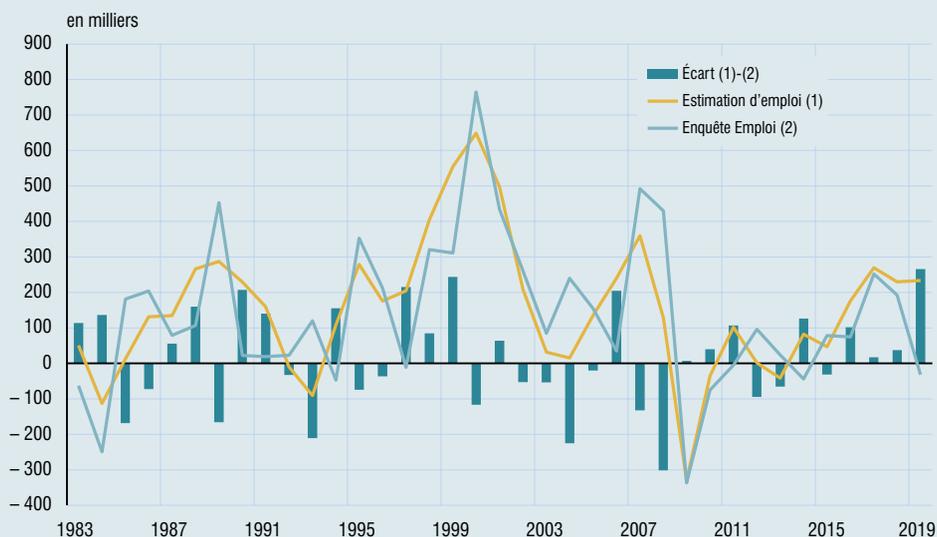
2. Variations en moyenne annuelle de l'emploi total de 1983 à 2019 – écarts entre sources



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).

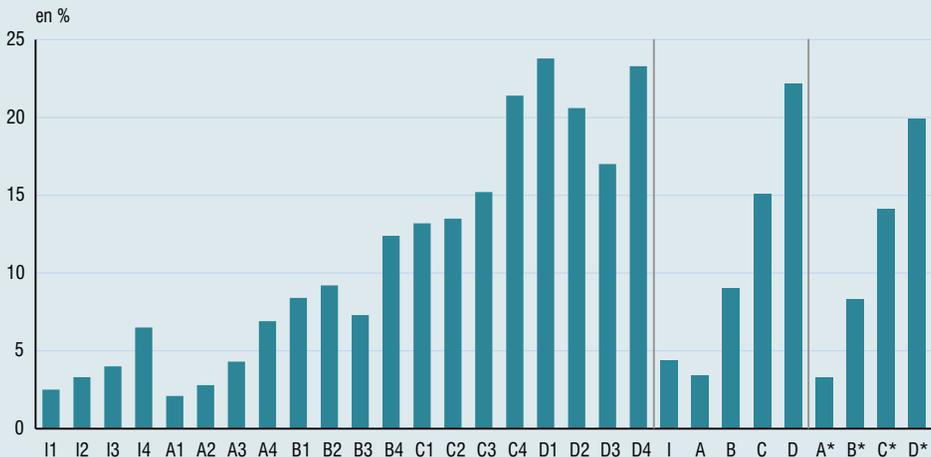
* Thomas Amossé (Cnam), Olivier Chardon (Insee).

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

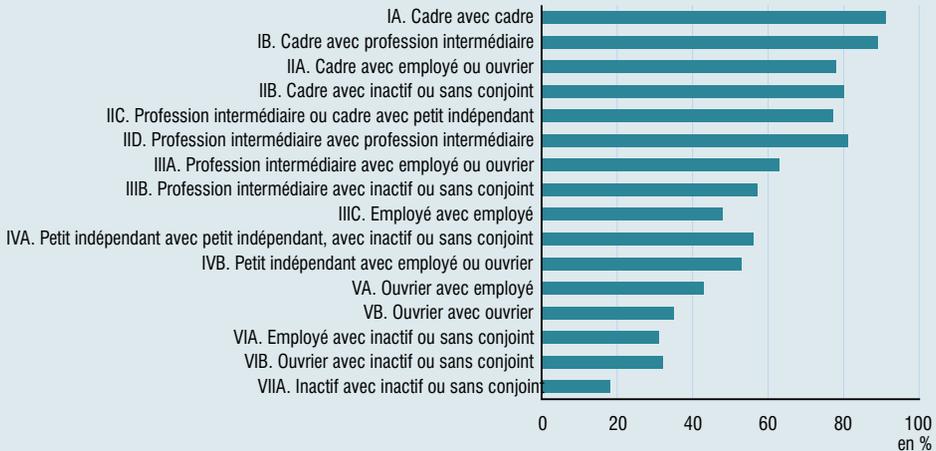
La nomenclature 2020 propose un dispositif de codage rénové, utilisable dans des enquêtes informatisées, passées avec ou sans enquêteurs. Il s'appuie sur une collecte de libellés de profession dans une liste de plusieurs milliers de libellés standardisés. Le recours à cette liste permet en outre

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

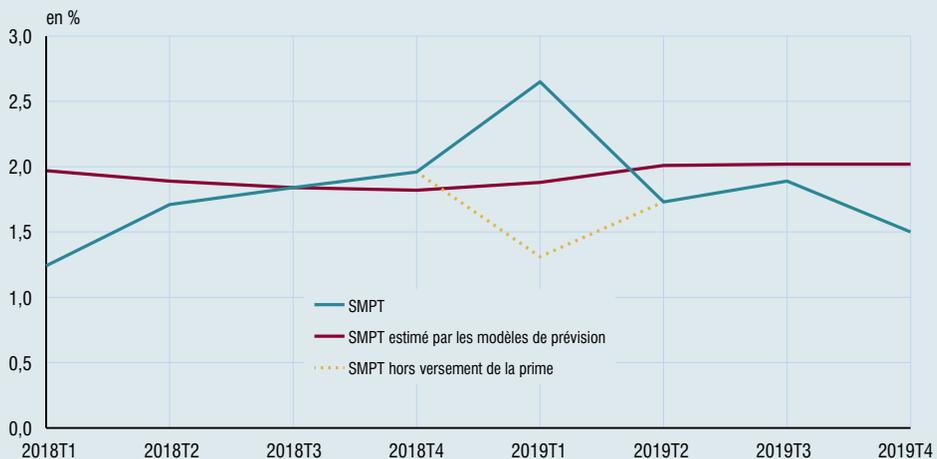
eu tendance à surestimer les évolutions de salaires réellement observées sur les trimestres suivants en 2019, si bien que les effets d'aubaine sont vraisemblablement de moindre ampleur que cette première estimation.

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)

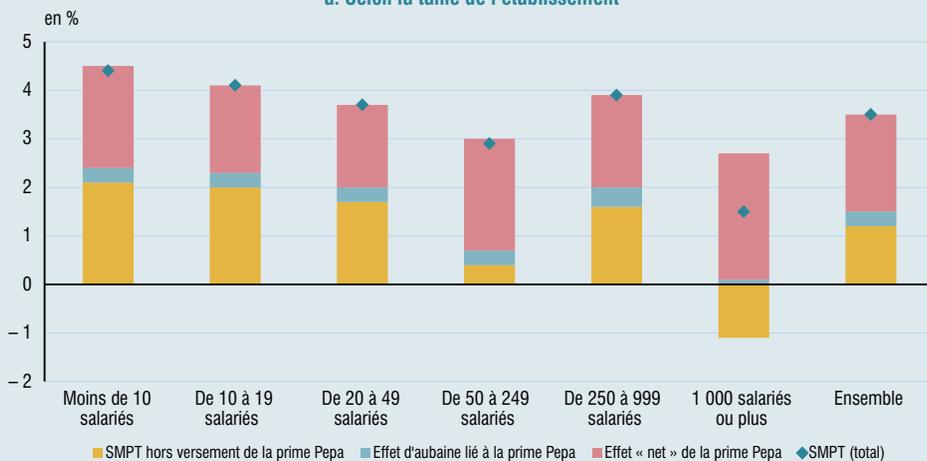
Le SMPT au sein de ces établissements est plus dynamique que celui observé sur l'ensemble du secteur marchand non agricole (SMNA) : il progresse de 3,5 % sur un an au premier trimestre 2019 (contre + 2,7 % pour le SMNA), dont 2,3 points directement imputables à la prime Pepa.

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

a. Selon la taille de l'établissement



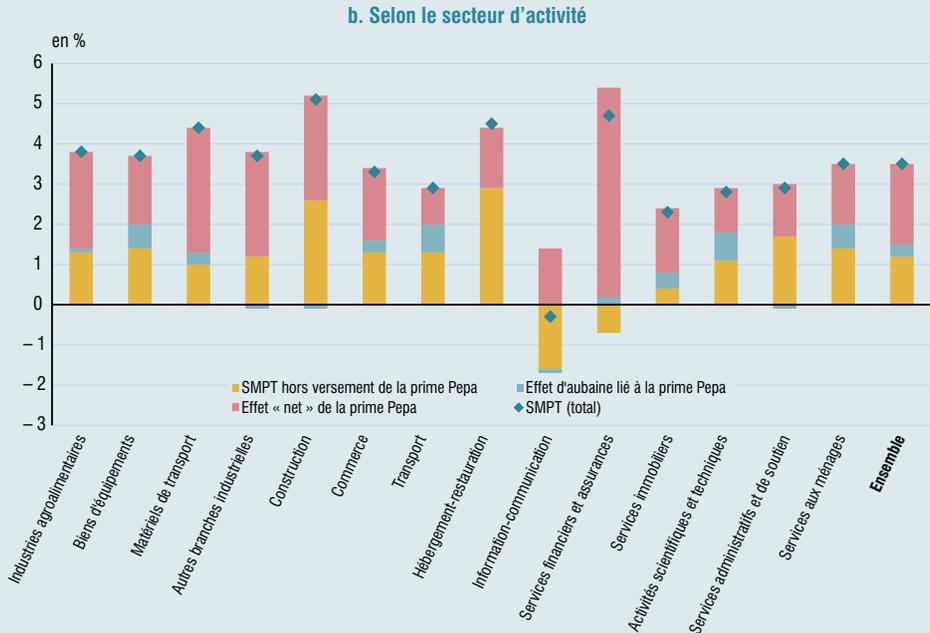
Champ : France hors Mayotte, ensemble des établissements employant au moins un salarié éligible et un non éligible au premier trimestre 2018 et au premier trimestre 2019.

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.

Dossiers



Stratégie pour l'emploi de l'OCDE : la France dans une position moins défavorable qu'avec le seul taux d'emploi

Olivia Montel*

En décembre 2018, l'OCDE a publié sa troisième stratégie pour l'emploi. Ses recommandations de politique publique s'appuient sur des indicateurs portant notamment sur la quantité et la qualité des emplois ainsi que sur le caractère plus ou moins inclusif du marché du travail. Pour les indicateurs de quantité d'emplois, la France est moins bien placée que la moyenne de l'OCDE : elle se singularise par un chômage élevé des jeunes, un faible taux d'activité des seniors et une fréquence élevée du temps partiel involontaire. Ces indicateurs ne prennent toutefois pas en compte le nombre d'heures travaillées, ce qui est plus favorable aux pays où le temps partiel est fréquent.

En revanche, la France est dans une situation plus favorable que la moyenne pour les indicateurs renvoyant aux rémunérations, à la distribution des revenus, à l'insécurité du marché du travail et au stress de l'environnement de travail.

La France est également bien positionnée pour les indicateurs d'inégalités entre femmes et hommes sur le marché du travail. En revanche, sa situation est plus défavorable concernant l'accès à l'emploi des personnes nées à l'étranger. Cela résulte en partie du fait que la population née à l'étranger résidant en France a des caractéristiques généralement associées à des taux d'emploi plus faibles.

En décembre 2018, l'OCDE a publié sa troisième stratégie pour l'emploi. Ces stratégies ont pour but de guider les décideurs publics dans les réformes du marché du travail (*encadré 1*). L'OCDE construit un cadre d'analyse commun des marchés du travail des différents pays qui s'appuie pour cette troisième stratégie sur 17 indicateurs de suivi reposant sur trois piliers (*encadré 2 et figure 1*) : la quantité et la qualité des emplois ; le caractère plus ou moins inclusif du marché du travail ; son adaptabilité et sa résilience. Ces indicateurs sont peu nombreux, pour respecter des critères de comparabilité entre un grand nombre de pays aux caractéristiques socio-institutionnelles différentes.

La France est moins bien placée que la moyenne de l'OCDE pour les indicateurs de quantité d'emplois

Trois indicateurs portent sur la quantité d'emplois : le taux d'emploi des 20-64 ans, le taux de chômage au sens du BIT des 15-64 ans et un taux de sous-utilisation de la main-d'œuvre. Ce dernier indicateur prend en compte, en plus du chômage, le temps partiel involontaire et l'inactivité, parmi la population des 15-64 ans à l'exception des jeunes de 15 à 29 ans scolarisés n'occupant pas d'emploi. Il inclut donc une part importante de personnes inactives – sans ambiguïté, c'est-à-dire ne souhaitant pas travailler –, contrairement au taux de contrainte sur

* Olivia Montel (Dares). Ce dossier a bénéficié du travail de Charlotte Laurent, stagiaire à la Dares en 2019.

le marché du travail mesuré par l'Insee¹, qui rend compte de l'offre de travail non utilisée ou sous-utilisée.

Sur ces trois indicateurs de quantité d'emplois, la France obtient des résultats moins bons que la moyenne des pays de l'OCDE. L'écart est proche de la moyenne pour le taux d'emploi (- 1,1 point en 2018), et plus substantiel pour le taux de chômage (- 3,3 points²) et le taux de sous-utilisation de la main-d'œuvre (- 5,5 points).

Ce positionnement assez homogène sur les dimensions quantitatives du marché du travail reflète le recoupement partiel de ces trois indicateurs. En effet, ils sont corrélés par construction : le taux d'emploi capte en partie le phénomène du chômage, tandis que la sous-utilisation de la main-d'œuvre inclut la population des chômeurs d'une part et une grande partie des inactifs (complémentaire des deux premières composantes) d'autre part. En outre, le temps partiel involontaire – qui est une composante du taux de sous-utilisation de la main-d'œuvre – et le taux de chômage sont statistiquement corrélés (figure 2). Une hypothèse pour expliquer cette corrélation pourrait être que des taux élevés de chômage et de temps partiel involontaire traduisent les mêmes faiblesses de certains segments du marché du travail, renvoyant à des phénomènes d'offre de travail contrainte et de moindre quantité et qualité des appariements entre offre et demande de travail. Cette corrélation reflète aussi les liens respectifs du chômage et du temps partiel subi avec le cycle conjoncturel et les positions spécifiques de chaque pays dans son propre cycle.

Encadré 1

D'une stratégie pour l'emploi à l'autre

En 1994, l'OCDE a élaboré sa première stratégie en matière d'emploi pour faire face au chômage de masse dans de nombreux États membres. Cette stratégie a été révisée à deux reprises, en 2006 et en 2018, afin de prendre en compte l'évolution du contexte économique et de tirer les leçons de l'expérience acquise. Ainsi, si la stratégie pour l'emploi de 1994 visait surtout à identifier les bonnes pratiques pour faire reculer le chômage, celle de 2006 s'intéresse plus largement à la participation au marché du travail, dans un contexte de vieillissement de la population et d'exclusion durable de certains groupes. Une autre évolution notable est la prise en compte de la diversité des combinaisons institutionnelles permettant de réaliser de bonnes performances sur le marché du travail. Tandis que la stratégie de 1994 recommandait d'accroître la flexibilité des marchés du travail et des biens et services, avec comme modèle de référence les pays anglo-saxons, celle de 2006

reconnaît également parmi les voies efficaces la flexi-sécurité des pays du Nord de l'Europe, qui s'accompagne d'un niveau de dépenses publiques sensiblement plus élevé. La complémentarité entre réformes du marché du travail, réformes du marché des biens et services et réformes budgétaires est également mieux étudiée. La stratégie de 2018 accorde une place encore plus importante à la participation au marché du travail de l'ensemble de la population en âge de travailler, en mettant l'accent sur la notion d'« inclusivité ». Elle introduit également une dimension nouvelle : la qualité des emplois. Enfin, elle met en avant deux aspects des marchés du travail dont il n'est pas question dans ce dossier¹, mais que les leçons de la crise de 2008 et le contexte de la révolution numérique ont fait apparaître comme déterminants : la résilience face aux chocs macroéconomiques et la capacité d'adaptation aux changements structurels, tels que les mutations technologiques.

1. Nous nous limitons aux deux premiers piliers d'une part, parce qu'ils reflètent des caractéristiques classiques des marchés du travail en comparaison internationale – chômage, emploi, qualité des emplois, rémunérations –, et d'autre part parce que les institutions internationales (OCDE, Commission européenne, etc.) communiquent régulièrement sur les indicateurs associés. Les indicateurs de résilience et d'adaptabilité du marché du travail du troisième pilier font l'objet d'un suivi moins régulier et se réfèrent à des concepts plus délicats à mesurer et à interpréter en comparaisons internationales (productivité, compétences, disparités régionales, emploi non standard).

1. Le taux de contrainte sur le marché du travail prend en compte, en plus du chômage, le sous-emploi (qui regroupe le temps partiel involontaire et le chômage technique ou partiel) et le halo autour du chômage (qui regroupe les individus inactifs au sens du BIT souhaitant travailler, mais ne sont pas chômeurs au sens du BIT, soit parce qu'ils ne sont pas disponibles pour travailler, soit parce qu'ils ne recherchent pas activement un emploi, soit pour les deux raisons).

2. Dans ce dossier, les écarts sont notés avec un signe (-) lorsqu'ils sont en défaveur de la France et avec un signe (+) lorsqu'ils lui sont favorables. Ils ne correspondent donc pas nécessairement au signe algébrique de l'écart.

Encadré 2

Les indicateurs de la troisième stratégie pour l'emploi de l'OCDE

Le premier pilier de la stratégie pour l'emploi est réparti en deux blocs : la quantité et la qualité des emplois (trois indicateurs par bloc). Le deuxième porte sur l'inclusivité du marché du travail.

La troisième stratégie pour l'emploi compte un troisième pilier sur l'adaptabilité et la résilience du marché du travail. L'indicateur de résilience est l'impact d'une récession sur le chômage : augmentation moyenne du taux de chômage dans les trois années qui suivent un recul du PIB de 1% sur la période 2000-2016.

Les sept indicateurs d'adaptabilité portent sur les domaines suivants :

- la croissance annuelle moyenne de la productivité du travail ;
- la capacité des entreprises productives à attirer les travailleurs ;
- le découplage salaires – productivité ;
- les compétences des adultes ;
- les compétences des élèves ;
- la part de travailleurs « non standards » ;
- les disparités régionales.

Indicateurs des deux premiers piliers de la troisième stratégie pour l'emploi de l'OCDE : calcul et source

Premier pilier - Quantité d'emplois

Taux d'emploi	Actifs occupés au sens du BIT en % de la population âgée de 20 à 64 ans	Labour Force Survey (LFS)
Taux de chômage	Chômeurs au sens du BIT en % de la population âgée de 15 à 64 ans	Labour Force Survey (LFS)
Sous-utilisation de la main-d'œuvre	Chômeurs (BIT), inactifs (BIT) et temps partiel involontaires en % de la population âgée de 15 à 64 ans (hors étudiants)	Labour Force Survey (LFS)

Premier pilier - Qualité des emplois

Qualité des rémunérations	Indicateur prenant en compte le niveau des salaires horaires (Dollars US-PPA) et les inégalités (indice d'Atkinson)	Structure of Earnings Survey (SES)
Insécurité du marché du travail	Risque économique lié à la perte d'emploi en % du salaire médian (probabilité d'entrer dans le chômage, durée moyenne du chômage et assurance chômage)	Labour Force Survey (LFS), OCDE - Modèle de Tax-Ben
Qualité de l'environnement	Proportion de travailleurs stressés ¹ dans la population active occupée	European Working Condition Survey (EWCS), International Social Survey Program (ISSP)

Deuxième pilier - Inclusivité du marché du travail

Taux de faibles revenus	Proportion de la population d'âge actif dont le revenu disponible ² est inférieur à 50 % du revenu médian	Statistics on Income and Life Conditions (SILC)
Écart de rémunération entre femmes et hommes	Écart de revenu du travail annuel avant impôt par actif occupé entre femmes et hommes (18-64 ans), en % du revenu des hommes	Statistics on Income and Life Conditions (SILC)
Écart d'emploi des groupes désavantagés	Écart du taux d'emploi entre les hommes d'âges très actifs (25 à 54 ans) et des groupes désavantagés en % du taux d'emploi des hommes d'âges très actifs	Labour Force Survey (LFS)

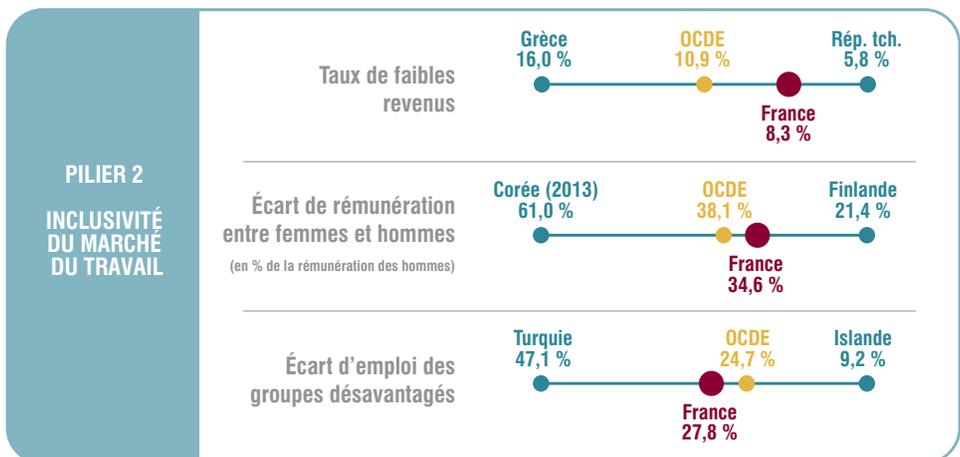
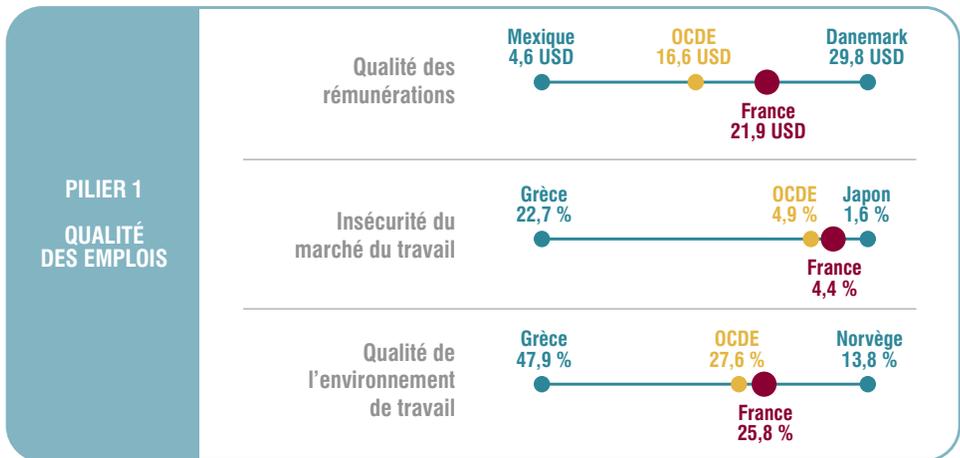
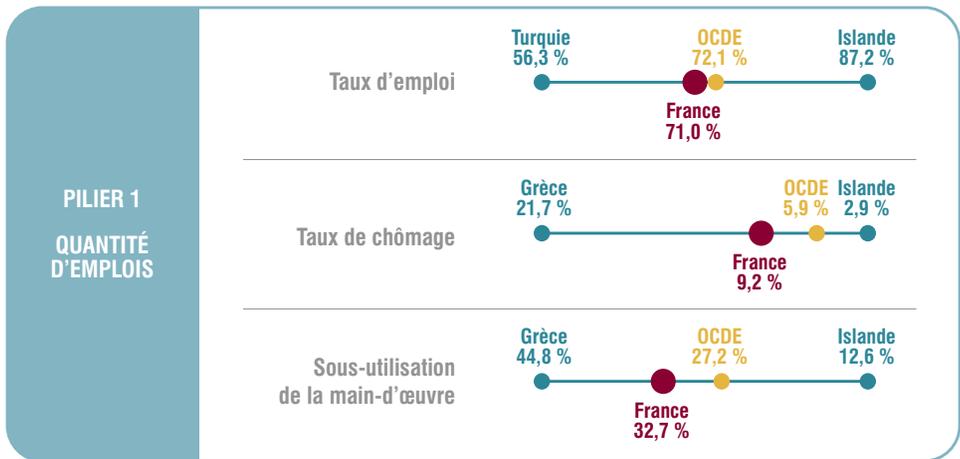
1. Les travailleurs stressés font face à plus d'exigences professionnelles (contrainte de temps, facteurs de risque pour la santé physique) que de ressources (autonomie, possibilité de développer ses compétences et relations professionnelles).

2. Le revenu disponible individuel est calculé par unité de consommation : revenu disponible du ménage divisé par la racine carrée du nombre de personnes dans le ménage.

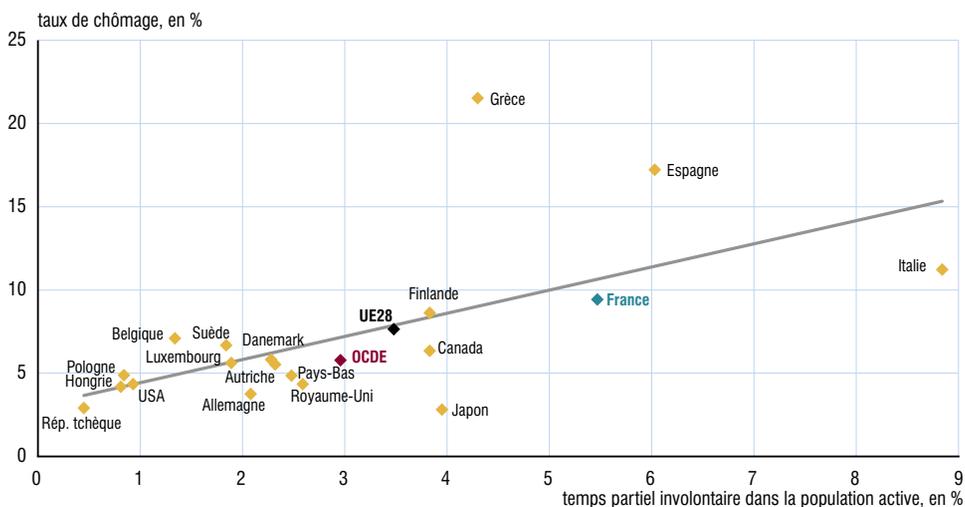
Notes :

- Labour Force Survey : enquête sur les forces de travail,
- Statistics on Income and Life Conditions : statistiques sur les ressources et conditions de vie,
- European Working Condition Survey : enquête européenne sur les conditions de travail,
- International Social Survey Program : programme d'enquêtes sociales internationales,
- Structure of Earnings Survey : enquête européenne sur la structure des salaires.

1. Position relative de la France par rapport aux autres pays pour les indicateurs de la troisième stratégie de l'emploi de l'OCDE



2. Temps partiel involontaire et taux de chômage en 2018



Champ : population active entre 15 et 74 ans.

Source : OCDE, instituts nationaux de statistiques, enquêtes sur les forces de travail 2018.

Dès lors, un pays a rarement de mauvais résultats sur un indicateur et de bons résultats sur d'autres, même si des cas particuliers se distinguent. La Suède, par exemple, a un taux d'emploi parmi les plus élevés en raison de taux d'activité particulièrement hauts pour les femmes et les seniors, mais son taux de chômage est proche de la moyenne de l'Union européenne à 28 pays (UE28)³ (figure 3).

3. Taux de chômage selon le diplôme en 2018

	Taux de chômage (en %)			Risque relatif de chômage des peu diplômés versus enseignement supérieur ¹
	Sans diplôme, CEP, BEPC	BEP-CAP-Baccalauréat	Enseignement supérieur	
UE28	13,3	6,2	4,1	3,6
Danemark	8,0	3,9	4,1	2,0
Allemagne	8,8	2,9	1,9	5,0
France	16,2	9,7	5,4	3,4
Pays-Bas	6,6	3,6	2,5	2,8
Suède	19,0	4,5	3,6	6,3

1. Le risque relatif est mesuré avec la formule $(p/(1-p)) / (q/(1-q))$, où p est le taux de chômage des peu diplômés, et q, celui des titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

Note : les peu diplômés sont soit sans diplôme, soit avec un certificat d'études primaires (CEP) ou un brevet des collèges (BEPC) (niveau CITE 0-2).

Champ : population active entre 15 et 74 ans.

Source : Eurostat, instituts nationaux de statistiques, enquêtes sur les forces de travail 2018.

3. Dans ce dossier, la position de la France sur les différents indicateurs est donnée à titre indicatif en référence à la moyenne OCDE mais est plutôt analysée en comparaison avec la moyenne de l'Union européenne à 28 (Royaume-Uni compris). Ce choix est motivé par la moindre hétérogénéité de l'UE28 (sur le plan économique, social et institutionnel) et par le fait que la coordination des politiques économiques y est plus contraignante et plus développée.

La France se singularise par un chômage élevé des jeunes, une faible activité des seniors et une fréquence élevée du temps partiel involontaire

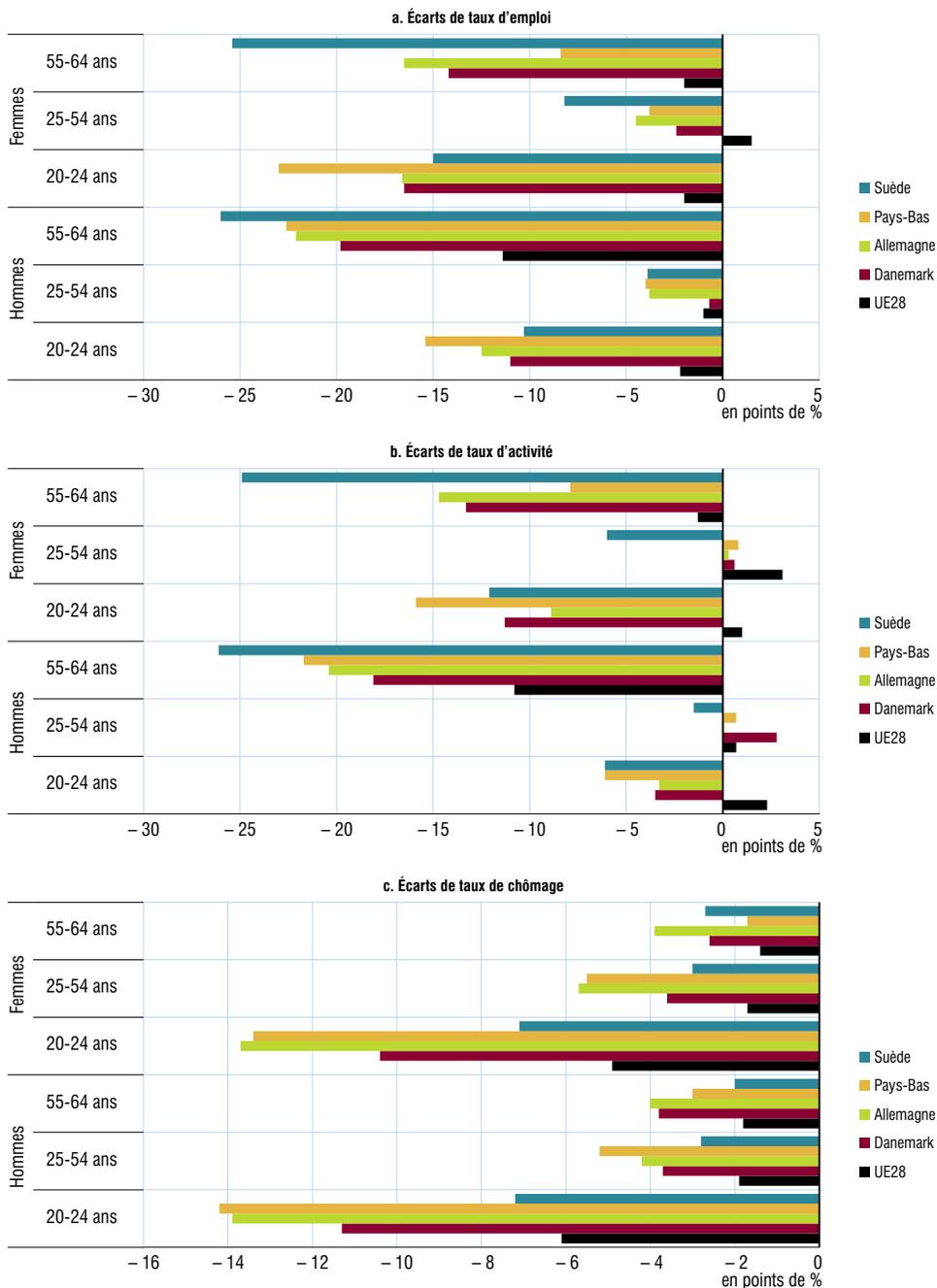
La position de la France pour chacun des indicateurs, par composante et sous-groupe de population, renvoie à des caractéristiques connues de son marché du travail. Elles peuvent être comparées avec celles des pays de l'UE obtenant les meilleurs résultats sur les indicateurs de quantité d'emplois : l'Allemagne, la Suède, les Pays-Bas et le Danemark.

Tout d'abord, en France, le taux de chômage global, bien qu'en baisse depuis 2015, demeure relativement élevé. Il a reflué avec retard à la suite de la crise de 2008 et est encore particulièrement haut pour les moins diplômés (*figure 3*) et les jeunes (*figure 4c*). Toutefois, l'écart relatif entre le chômage des peu diplômés et celui des diplômés du supérieur n'est pas plus prononcé en France que dans le reste de l'UE et est même sensiblement plus faible qu'en Allemagne ou en Suède.

Ensuite, comparé aux marchés du travail des pays obtenant les meilleurs résultats, le marché du travail français se caractérise par des taux d'emploi significativement plus faibles pour les jeunes, en raison d'un cumul moins fréquent entre emploi et études, ainsi que pour les seniors (*figure 4a*). Le non-emploi des 20-24 ans a pour principale contrepartie un fort taux de chômage : leur taux d'activité est certes plus faible que dans les pays obtenant les meilleurs résultats mais est plus élevé que la moyenne de l'UE. Le non-emploi des 55-64 ans renvoie pour sa part à un faible taux d'activité (- 5,8 points). Cette moindre participation au marché du travail est concentrée sur les personnes de 60 à 64 ans (- 13,2 points) et est accentuée chez les hommes (- 20,5 points chez les 60-64 ans). Le taux d'activité relativement élevé des femmes à tous les âges compense en partie les facteurs liés à l'âge [Minni, 2019]. Le moindre taux d'activité des 60-64 ans provient pour l'essentiel de différences dans les âges de liquidation des droits à la retraite : en France, à peine un quart des nouveaux retraités ayant liquidé leurs droits en 2014 étaient âgés de 65 ans ou plus, une proportion nettement plus faible que dans les autres principaux pays de l'UE (45 % en Allemagne, 38 % en Belgique, 58 % en Espagne ou encore 65 % en Suède [COR, 2019]). Le taux d'emploi des personnes d'âge intermédiaire (25-54 ans) se situe en revanche au niveau de la moyenne de l'UE. Dans cette tranche d'âge, le chômage est élevé, mais les taux d'activité sont relativement hauts, en particulier ceux des femmes, ce qui témoigne d'un moindre impact de la parentalité sur leur participation au marché du travail (*figure 4b*), ce alors que l'indice de fécondité en France est le plus élevé de l'UE.

Enfin, la proportion d'actifs en situation de temps partiel involontaire est relativement élevée en France (*figure 2*). Par rapport à ses voisins européens, le taux de temps partiel est modéré en France, mais sa composante involontaire est parmi les plus fortes. Cumulé aux facteurs précédents, ceci explique que le taux de sous-utilisation de la main-d'œuvre y soit élevé. Les comparaisons internationales sur le temps partiel doivent toutefois être interprétées avec précaution en raison de leurs fragilités méthodologiques (*encadré 3*).

4. Écarts de taux d'emploi, de taux d'activité et de taux de chômage par sexe et âge entre la France et d'autres pays européens en 2018



Note : écart entre la France et la moyenne de l'UE28 et quatre pays aux taux d'emploi parmi les plus élevés.

Lecture : en 2018, en France le taux d'emploi des femmes âgées de 20 à 24 ans est inférieur de 2 points à celui de leurs homologues de l'Union européenne et inférieur de 15 points à celui de la Suède.

Champ : actifs âgés de 20 à 64 ans.

Source : Eurostat, instituts nationaux de statistiques, enquêtes sur les forces de travail 2018.

La fragilité méthodologique des comparaisons internationales sur les heures travaillées et le temps partiel

Les données sur les heures travaillées sont issues des enquêtes internationales sur les forces de travail (ou *Labour Force Survey* (LFS)). Les comparaisons internationales doivent être interprétées avec précaution en raison de plusieurs points de fragilité dans les mesures.

Tout d'abord, les données sont issues de réponses à un questionnaire d'enquête, donc comportent un biais déclaratif. Si les déclarations des heures travaillées au cours d'une semaine de référence posent peu problème *a priori*, elles sont moins fiables dès lors qu'on s'intéresse aux heures travaillées sur une année, en raison de la prise en compte imparfaite des congés, des jours fériés et des périodes ou horaires de travail exceptionnels [Körner et Wolff, 2016].

Les données sur le temps partiel sont entachées des mêmes incertitudes – les données reposent sur l'auto-évaluation par le répondant de sa propre situation d'emploi – auxquelles s'ajoute un problème d'harmonisation internationale de la notion de temps partiel. La plupart des pays d'Europe (dont la France, la Belgique, le Danemark, l'Allemagne, l'Espagne et le Royaume-Uni, l'Italie, le Portugal) retiennent la définition de la 81^e conférence internationale du travail (1994) : un travailleur est à temps partiel lorsque, dans son emploi principal, il travaille moins qu'une personne à temps complet occupant le même type d'emploi dans la même unité productive, ou à défaut, dans le même secteur d'activité. Certains pays mentionnent explicitement un temps de travail à temps complet tel que défini par des conventions collectives ou par le droit du travail (Italie, Portugal). Un deuxième groupe de pays définissent le temps partiel par un seuil de quotité horaire (35 heures pour la Suède, les Pays-Bas, la Nouvelle-Zélande et l'Australie, 30 heures pour le Canada ou le Japon), avec parfois des restrictions à une semaine de référence (Japon), à l'emploi principal (Canada), ou au contraire une mention précisant qu'il faut retenir tous les emplois (Australie). Certains pays, enfin, n'ont pas de définition précise et s'en remettent exclusivement à l'auto-perception (Finlande). Un nouveau règlement statistique européen, qui entrera en application à compter de 2021, permettra d'avoir une définition harmonisée du temps de travail dans les enquêtes emploi nationales au sein de l'UE¹.

Les données sur les raisons du temps partiel sont quant à elles sujettes à des biais déclaratifs qui

peuvent varier selon les pays. Dans l'enquête LFS, des questions portent spécifiquement sur la raison principale du temps partiel, parmi cinq modalités : « n'a pas trouvé d'emploi à temps plein » (temps partiel involontaire), « maladie-incapacité », « assistance d'enfants ou d'adultes dans l'incapacité de travailler », « autre responsabilité familiale ou personnelle », « dans l'éducation ou la formation professionnelle », « autre ». L'analyse de la structure des réponses met en évidence des pratiques en matière de temps partiel très variées d'un pays à l'autre (*figure*). La catégorie « autre », susceptible d'agréger plusieurs motifs, dont le choix de disposer de plus de temps de loisir ou de repos, représente une part très variable du temps partiel total selon les pays, de 7 % en France à 53 % en Pologne. Ces proportions sont sans lien apparent avec la fréquence globale du temps partiel, ce qui laisse supposer un ciblage inégal des raisons du temps partiel ou des interprétations des motifs pouvant varier d'un pays à l'autre.

La mesure du temps partiel « involontaire » constitue un point d'attention particulier. Seules les personnes ayant déclaré travailler à temps partiel faute d'avoir trouvé un emploi à temps plein sont considérées comme étant en situation de temps partiel involontaire. Or, d'autres facteurs peuvent contraindre un individu à travailler à temps partiel, comme le manque de structures de garde pour les jeunes enfants, et il est impossible de distinguer, parmi les personnes invoquant le motif des responsabilités familiales, les personnes ayant véritablement choisi le temps partiel de celles qui y ont été contraintes par l'environnement institutionnel.

Pour toutes ces raisons, les comparaisons internationales sur les raisons du temps partiel doivent être interprétées avec précaution. Néanmoins trois types de « pratique » du temps partiel peuvent être identifiés :

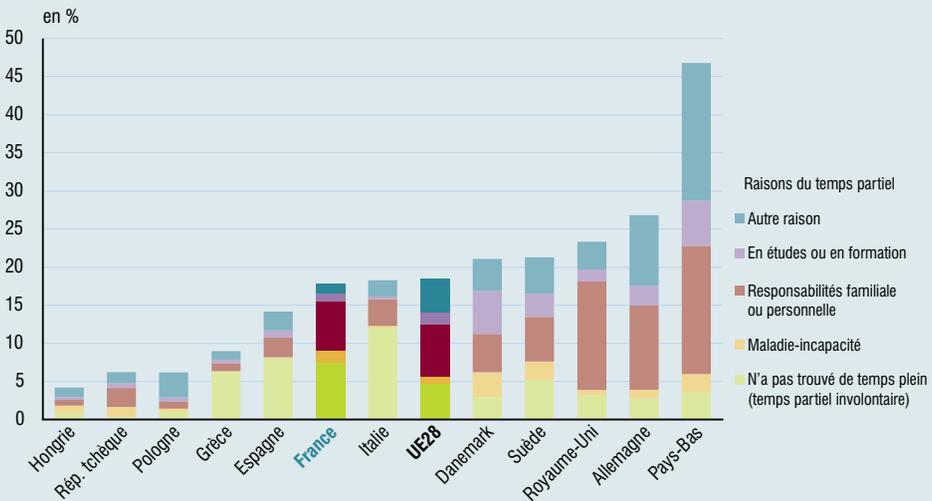
- Des pays cumulent un faible recours au temps partiel et des marchés du travail performants (taux de chômage faibles et taux d'emploi moyens à élevés) ; les raisons du temps partiel sont inégalement distribuées mais les taux de temps partiel involontaire sont faibles.

- Des pays ont un taux de temps partiel élevé, avec une faible composante involontaire, ce qui peut être mis en parallèle avec le fait que ces pays ont des marchés du travail peu contraints (faible taux de chômage). Le temps partiel est donc le plus souvent choisi, pour raison familiale notamment

1. Règlement (UE) 2019/1700 du Parlement européen et du Conseil du 10 octobre 2019.

Encadré 3 (suite)

Principale raison du temps partiel



Champ : population emploi de 15 à 64 ans.

Source : Eurostat, instituts nationaux de statistiques, enquêtes sur les forces de travail, 2018.

mais aussi, plus qu'ailleurs, en association avec des études (au Danemark et aux Pays-Bas en particulier). La pratique fréquente du temps partiel peut contribuer à ce que les taux d'emploi soient particulièrement élevés dans ces pays. Les jeunes, les seniors et les mères de jeunes enfants travaillent très souvent à temps partiel mais sont plus souvent en emploi que dans le reste de l'UE.

- Des pays ont des taux de temps partiel moyens, mais avec une part involontaire beaucoup plus importante que la moyenne, en lien avec des marchés du travail contraints (taux de chômage élevés). Dans ces pays, le temps partiel correspond moins souvent à des situations de cumul emploi-études ou à des solutions de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Pour en savoir plus

Létroublon C., Zilloniz S., « Comparaisons européennes des durées du travail : illustration pour huit pays », *Documents d'études* n° 220, Dares, 2018.

Körner T., Wolff L., « La fragile comparabilité des durées de travail en France et en Allemagne », *Insee Analyses* n° 26, juin 2016.

La France cumule un taux élevé de contrats courts et une faible fréquence du temps partiel « réduit »

Les indicateurs de quantité d'emplois ne prennent pas en compte la durée du travail. Or, ne pas tenir compte de l'intensité de travail peut fausser l'interprétation en matière de quantité d'emplois, d'autant que la fréquence et les quotités de travail à temps partiel sont très diverses

selon les pays. En effet, une personne à temps partiel (involontaire ou non) est considérée en emploi de la même manière qu'une autre à temps complet, quel que soit son nombre d'heures de travail. En particulier, une personne en « temps partiel réduit » – terme désignant ici les emplois dont la durée hebdomadaire travaillée est inférieure à 20 heures – pèsera autant dans le calcul de ces indicateurs qu'une personne à temps complet.

En équivalent temps plein, l'écart de taux d'emploi de la France se réduit par rapport à l'Allemagne et aux Pays-Bas, en particulier pour les femmes [Périer et Verdugo, 2018]. Cet effet a pu s'accroître au cours des vingt dernières années, avec le développement dans certains pays de contrats de travail atypiques, à temps partiel souvent « réduit » (moins de 20 heures par semaine), comme les *mini jobs* et *midi jobs* en Allemagne, et à durée « flexible » (contrats « à la demande » comme les contrats « zéro-heure » au Royaume-Uni et en Irlande, ou sous d'autres formes en Suède, en Italie et aux Pays-Bas). Or, en matière de quantité d'heures travaillées sur l'année, il peut être équivalent d'avoir un contrat durable à temps partiel ou d'alterner contrats courts à temps plein et périodes de chômage⁴. De même, les contrats « à la demande » permettent aux employeurs d'ajuster fortement les horaires de travail d'un salarié. Pour les salariés, ils peuvent s'apparenter à des formes d'alternance de périodes d'emploi et de non-emploi, avec des impacts similaires quant à la précarité objective et ressentie.

Les contrats courts, le temps partiel et les **contrats à la demande** comportent des similitudes. En France, les contrats courts se concentrent sur une petite part de salariés qui enchaînent des périodes d'emploi, de chômage et d'inactivité [Jeauneau et Vidalenc, 2019], correspondant souvent à une succession de réembauches avec le même employeur [Journeau, 2019]. Du point de vue des employeurs, les logiques de gestion de la main-d'œuvre peuvent également être similaires, répondant à de mêmes besoins de flexibilité [Eurofound, 2015]. En outre, contrats courts, temps partiel réduit et contrats à la demande se pratiquent en priorité dans les mêmes secteurs (*figure 5*) : l'hôtellerie-restauration se retrouve au rang des secteurs recourant le plus au « *casual work* »⁵ dans presque tous les pays concernés et pour les mêmes profils de travailleurs [Eurofound, 2015]. Enfin, les salariés concernés par les contrats courts, le **temps partiel réduit** ou les contrats à la demande sont plus souvent des jeunes et des femmes et sont en moyenne moins diplômés.

Or, ces situations proches (temps partiel réduit, contrats atypiques, enchaînement de contrats courts) n'ont pas la même incidence sur le nombre de personnes en emploi à un instant donné. L'enchaînement de contrats courts entrecoupés de périodes de chômage et d'inactivité pèse davantage sur le taux d'emploi. En effet, à temps travaillé égal sur une année, les personnes à temps partiel sont comptabilisées toute l'année en emploi. Il en est de même des travailleurs en contrats à la demande (comme les contrats zéro-heure) : dans la mesure où ils détiennent un contrat de travail – qui peut être à durée déterminée ou indéterminée –, ils sont considérés comme étant en emploi, qu'ils travaillent ou non la semaine de référence des enquêtes européennes sur les forces de travail.

La fréquence du temps partiel réduit⁶ (personnes employées moins de 20 heures par semaine) est très disparate dans l'Union européenne. Il représente entre 4 et 6 % de l'emploi des 20-64 ans en France, en Italie et en Espagne, contre 9 % au Danemark et 14 % aux Pays-Bas. Globalement, les pays où le temps partiel réduit est le plus répandu sont aussi ceux pour lesquels les contrats courts sont les moins fréquents et le taux de chômage le plus faible, et inversement dans le cas contraire. Les configurations dépendent en outre, dans chaque pays, des caractéristiques institutionnelles propres au marché du travail (réglementation du travail, incitations fiscales et sociales, assurance chômage), des infrastructures sociales existantes (qualité des structures d'accueil des enfants, par exemple) ou encore de spécificités socio-culturelles [De Waziers *et al.*, 2019].

4. En laissant ici de côté la question du caractère volontaire ou subi de ces formes particulières d'emploi.

5. Eurofound [2015] établit un rapprochement entre contrats courts et contrats à la demande en regroupant dans la catégorie « *casual work* » les contrats à la demande et les contrats intermittents du type CDD d'usage (CDDU).

6. La plupart des *mini* et *midi jobs* allemands font partie des emplois à temps partiel réduit, même s'ils sont juridiquement définis par des plafonds de rémunération et des durées travaillées sur l'année.

5. Part dans l'emploi des contrats courts en France et des contrats zéro-heure au Royaume-Uni par secteur d'activité

en %

	en %
Contrats courts¹ dans l'emploi en France	
Arts, spectacles et activités récréatives	10,9
Édition, audiovisuel et diffusion	10,2
Industrie agro-alimentaire	8,9
Fabrication de matériels de transport	6,3
Construction	6,3
Hébergement et restauration	6,3
Transports et entreposage	6,0
Autres industries manufacturières	6,0
Activités des ménages en tant qu'employeurs	5,1
Services aux entreprises	4,9
Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	4,9
Agriculture, sylviculture et pêche	4,7
Ensemble	4,5
Contrats zéro-heure² dans l'emploi au Royaume-Uni	
Hôtellerie-restauration	12,0
Administration et services de soutien	4,1
Transports, arts et spectacles et autres services ³	4,0
Santé et travail social	3,5
Ensemble	2,7

1. Les contrats courts sont les contrats de travail dont la durée est inférieure à trois mois.

2. Les salariés n'ont pas de garanties sur le nombre d'heures qu'ils devront faire, mais ils doivent se tenir à disposition de l'entreprise.

3. Les autres services sont ceux qui ne sont pas présentés dans le tableau et hors éducation, information, finance, professions spécialisées, administration publique.

Champ : France hors Mayotte, population des ménages ordinaires, personnes en emploi ; Royaume-Uni.

Sources : Insee, enquête Emploi 2017 (pour la France) [Jauneau et Vidalenc, 2019] ; Office for National Statistics, Labour force survey, T2-2019 (pour le Royaume-Uni).

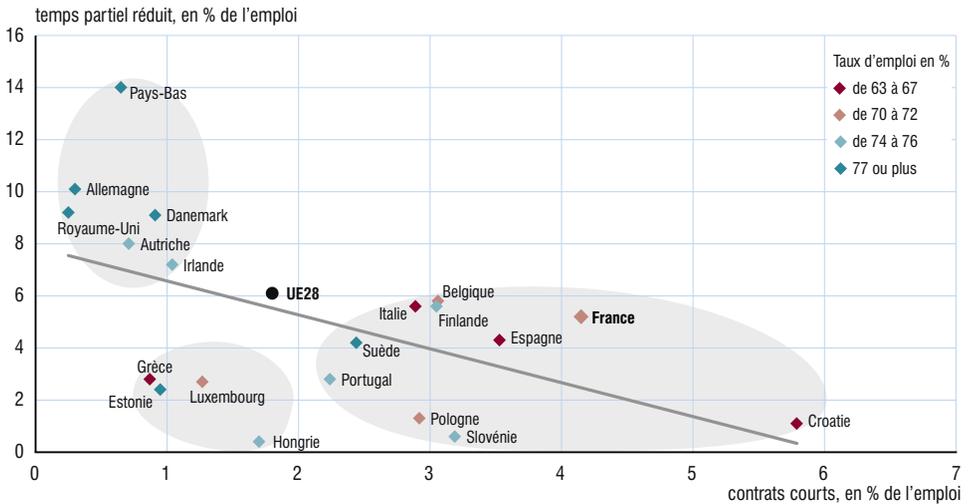
La France appartient à un ensemble de pays qui cumulent un taux élevé de contrats courts et une faible fréquence du temps partiel réduit (figure 6). À l'exception de la Suède et de la Finlande, qui affichent des taux d'emploi élevés, ces pays ont des taux d'emploi relativement faibles (71,3 % en France) par rapport à la moyenne de l'UE (73,1 %).

À l'opposé, un ensemble de pays, parmi lesquels l'Allemagne, le Royaume-Uni et les Pays-Bas, se distinguent par un faible recours aux contrats courts et un temps partiel réduit fréquent. Ces pays ont les taux d'emploi des 20-64 ans parmi les plus élevés de l'UE (79,9 % pour l'Allemagne).

Les contrats à la demande se développent fortement, en particulier dans le groupe de pays à faible recours aux contrats courts et temps partiel réduit très fréquent. Au Royaume-Uni, les contrats zéro-heure ont nettement progressé depuis les années 2000, passant de 0,6 % des personnes en emploi en 2001 à 2,7 % mi-2019 d'après les données de l'Office for National Statistics (ONS). Aux Pays-Bas, les contrats à horaires flexibles représentaient autour de 9 % de l'emploi du secteur privé en 2014-2015, contre 6 à 7 % dans les années 2000 [Eurofound, 2015]⁷. Mais le développement des contrats à la demande est également notable dans certains pays du groupe où se situe la France, avec un taux élevé de contrats courts et une faible fréquence du temps partiel réduit ; en Suède et en Italie, des contrats à la demande se sont développés (« *on-call contracts* »), où les horaires de travail et la rémunération s'adaptent aux besoins de l'employeur [Eurofound, 2015]. En Italie, les contrats à la demande se sont surtout développés entre 2009 et 2012, puis ont fortement décliné en raison d'un durcissement de la législation.

7. Ils n'ont toutefois pas retrouvé leur niveau de 1997 (13 % de l'emploi du secteur privé).

6. Temps partiel réduit et contrats courts dans l'Union européenne en 2018



Note : les contrats courts sont des contrats de travail dont la durée est inférieure à 3 mois ; le temps partiel réduit est inférieur à 20 heures hebdomadaires.
 Champ : actifs occupés de 20 à 64 ans.

Source : Eurostat, instituts nationaux de statistiques, enquêtes sur les forces de travail 2018.

La France est dans une situation favorable pour les indicateurs relatifs aux rémunérations et à la distribution des revenus

Si la quantité d'emplois peut s'apprécier au travers d'indicateurs objectifs, c'est moins évident concernant leur qualité (deuxième bloc du premier pilier) ou l'aspect relatif à l'inclusivité des marchés du travail (deuxième pilier). Pour ces deux blocs, les indicateurs définis par l'OCDE ne portent ainsi que sur certaines dimensions.

La qualité des emplois est appréciée au moyen de trois indicateurs : la qualité des revenus d'activité (le niveau des rémunérations et leur répartition), l'insécurité du marché du travail (le risque de perdre son emploi et les impacts en matière de revenu) et la qualité de l'environnement de travail (stress auquel sont soumis les salariés).

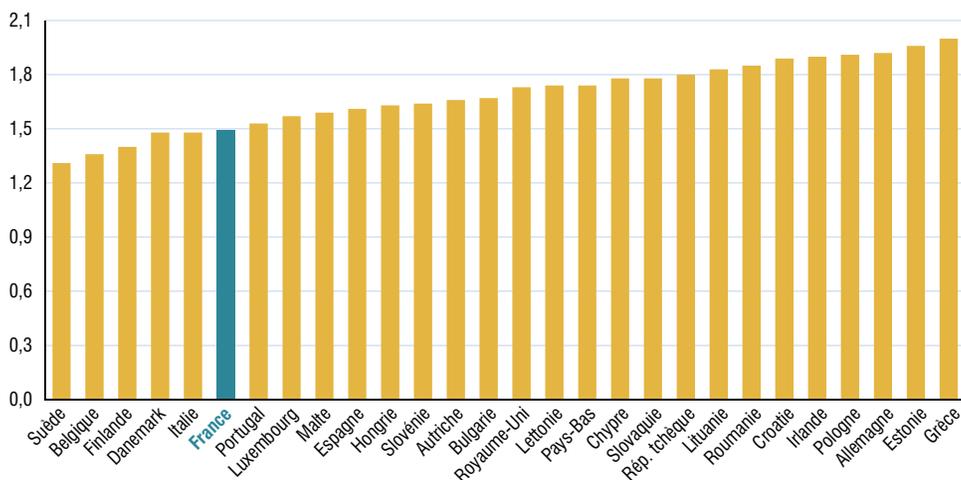
L'inclusivité du marché du travail est pour sa part mesurée par un autre indicateur de répartition des revenus (taux de faibles revenus) et par deux indicateurs d'inégalité entre groupes de population sur le marché du travail (écarts de rémunération entre femmes et hommes et de taux d'emploi pour certains groupes *a priori* désavantagés).

L'**indicateur de qualité des rémunérations** reflète à la fois le niveau des rémunérations horaires brutes et leur distribution, en pondérant davantage les inégalités dans le bas de la distribution plutôt que dans le haut⁸ [OCDE, 2014] : à niveau égal de rémunération horaire brute moyenne, la situation d'un pays est jugée meilleure pour une répartition plus égalitaire, et d'autant plus si les disparités sont faibles dans la partie inférieure de la distribution.

L'écart entre la France et la moyenne de l'OCDE est particulièrement marqué pour l'indicateur de qualité des rémunérations, ce qui s'explique par le fait que les salaires horaires y sont relativement élevés, tandis que les inégalités salariales sont limitées, surtout dans le bas de la distribution. Le **rapport salarial interdécile D5/D1** est en effet relativement faible en comparaison des autres pays de l'UE (*figure 7*). Le faible degré d'inégalité salariale dans le bas de la distribution résulte en grande partie d'un ratio de salaire minimum au salaire

8. L'OCDE utilise pour construire cet indicateur la méthode des moyennes généralisées développée par Atkinson [1970].

7. Distribution du salaire horaire brut au sein de l'UE28 : rapport interdécile D5/D1 en 2014



Note : le rapport interdécile D5/D1 rapporte le salaire horaire médian au salaire horaire du premier décile.

Champ : secteurs principalement marchands non agricoles.

Source : Eurostat, instituts nationaux de statistiques, enquête sur la structure des salaires 2014.

médian (indice de Kaitz) particulièrement élevé en France : 62 %, le plus élevé au sein de l'UE [Eurofound, 2019].

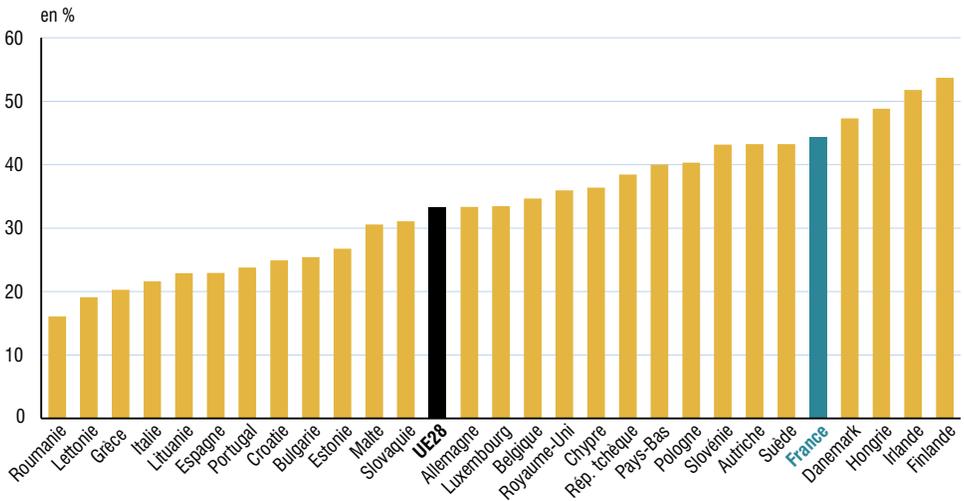
En France, le taux de faibles revenus de la population d'âge actif (18-64 ans, le premier indicateur du bloc « inclusivité ») est bas. Cet indicateur diffère de l'indicateur de qualité des rémunérations car il prend en compte l'ensemble du revenu disponible par **unité de consommation** au niveau du ménage. Par ailleurs, le taux de faibles revenus est calculé en référence à un seuil de pauvreté fixé à 50 % du niveau de vie médian. Le taux français (8,3 %) est inférieur à la moyenne de l'OCDE de 2,6 points. Cela s'explique en particulier par la capacité des transferts sociaux à réduire la pauvreté et les inégalités. En France, les transferts sociaux hors pensions réduisent la pauvreté de 44,4 % en 2018. Ce taux de réduction fait partie des plus élevés de l'UE et est nettement supérieur à la moyenne (+ 11,2 points ; *figure 8*). Ces résultats sont cohérents avec d'autres indicateurs sociaux, même si tous ne placent pas la France dans une aussi bonne position⁹. Le taux de privation matérielle par exemple, qui mesure la part des personnes rencontrant des difficultés pour faire face à certaines dépenses, se situe en France au niveau de la moyenne de l'UE et est plus élevé qu'en Allemagne et au Royaume-Uni.

La France a également un positionnement favorable sur les indicateurs d'insécurité du marché du travail et de stress de l'environnement de travail

L'indicateur d'insécurité du marché du travail reflète des aspects de la sécurité économique liés au risque qu'ont les travailleurs de perdre leur emploi et au coût économique que cela représente : il se détériore d'autant plus que la probabilité de perdre son emploi une année donnée est forte, que la durée moyenne du chômage est élevée et que l'indemnisation du chômage est faible. La France fait à peine mieux que la moyenne de l'OCDE (+ 0,5 point),

9. Voir par exemple les indicateurs européens du socle de droits sociaux et les indicateurs de suivi de la performance de la protection sociale dans l'UE (SPPM). Rapports annuels de la Commission européenne sur l'emploi et la protection sociale : *Social Protection Committee Annual Report* et *Joint Employment Report*.

8. Capacité des transferts sociaux à réduire la pauvreté en 2018



Lecture : en France, en 2018, les transferts sociaux, hors pensions de retraite, permettent de réduire le taux de pauvreté de 44,4%. Le taux de pauvreté est ici défini comme la proportion de personnes dont le niveau de vie se situe en-deçà de 60 % du niveau de vie médian.

Champ : transferts sociaux hors pensions.

Source : Eurostat, instituts nationaux de statistiques, dispositif EU-SILC (statistiques sur le revenu et les conditions de vie) 2018.

mais elle est beaucoup plus proche des pays pour lesquels cet indicateur est le mieux orienté que de ceux pour lesquels il ne l'est pas (figure 1) : la distribution s'étire vers le bas en raison de valeurs particulièrement mal orientées en Grèce et en Espagne, et est très resserrée vers le haut. En France, la probabilité d'entrer au chômage et la durée du chômage sont plus élevées que la moyenne, mais ces risques sont mieux couverts par une indemnisation du chômage relativement généreuse, en tenant compte des conditions d'accès à l'indemnisation et de sa durée [Dhont-Peltrault, 2016]. Ceci reflète un ensemble institutionnel (droit du travail, protection sociale) plutôt protecteur¹⁰.

L'indicateur de stress de l'environnement de travail mesure, quant à lui, la part de la population en emploi soumise à un score d'exigences professionnelles (contraintes de temps, facteurs de risque pour la santé physique) supérieur au score de « ressources » (autonomie, relations professionnelles). Il est construit à partir des réponses des salariés aux enquêtes internationales sur les conditions de travail¹¹. La France est dans une position favorable par rapport à la moyenne de l'OCDE (+ 1,8 point).

L'indicateur de l'OCDE agrège cependant plusieurs dimensions et le résultat final masque des disparités importantes. Ainsi, dans les enquêtes européennes sur les conditions de travail 2010 et 2015 [Inan, 2014 ; Eurofound, 2017], la France est dans une position légèrement favorable sur plusieurs dimensions (intensité du travail, qualité du temps de travail, mobilisation des compétences, sécurité de l'emploi, du revenu et de la carrière). Mais pour ces dimensions, la France ne figure jamais parmi les pays aux meilleurs résultats. En outre, sur les indicateurs d'environnement social de travail (relations professionnelles de bonne qualité, épisodes de violence ou harcèlement), la France est dans la position la moins favorable des pays étudiés. Enfin, du côté des exigences professionnelles, elle est également mal positionnée pour les contraintes physiques (elle se classe avant-dernière).

10. La dernière valeur disponible de l'indicateur de l'OCDE ne tient pas compte de la réforme de l'assurance chômage de 2019.

11. *European Working Conditions Survey (EWCS) et International Social Survey Programme (ISSP)*.

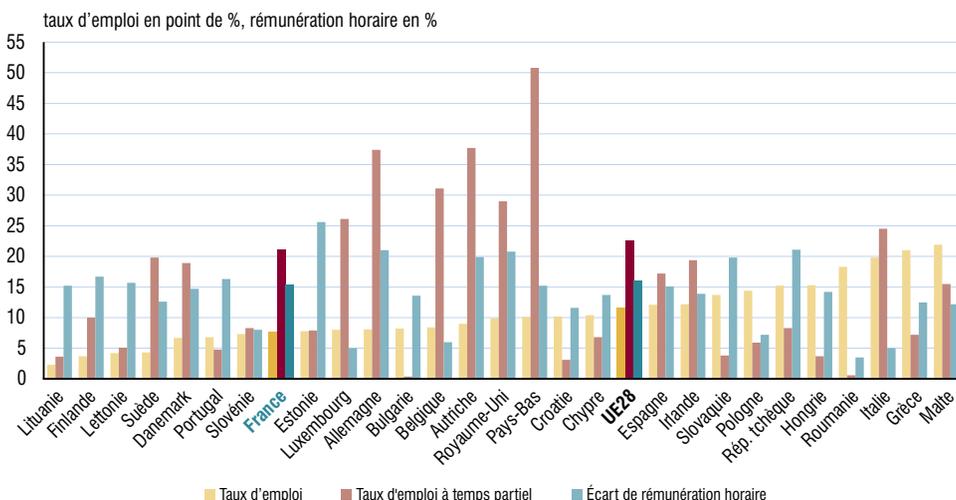
La France est bien positionnée concernant les inégalités entre femmes et hommes sur le marché du travail

L'écart de rémunération entre femmes et hommes (deuxième indicateur d'inclusivité) mesure l'écart moyen de revenus annuels du travail entre les femmes et les hommes parmi les actifs occupés de 18 à 64 ans, rapporté au revenu des hommes. Cet indicateur reflète donc plusieurs dimensions des inégalités femmes-hommes : la pratique différenciée du temps partiel ainsi que les écarts de rémunération horaire, ces derniers renvoyant à la fois à des inégalités d'accès aux professions les mieux rémunérées et à des inégalités de rémunération « à travail égal » [OCDE, 2017]. Le score français est meilleur que la moyenne de l'OCDE (+ 3,5 points) [Dares, 2018 ; Georges-Kot, 2019].

La France présente des écarts de temps partiel et de rémunération horaire proches de ceux observés en moyenne dans l'UE ; l'avantage de la France est plus marqué en matière d'écart de taux d'emploi entre femmes et hommes. Dans les autres pays de l'UE, les situations sont moins univoques, même lorsque l'indicateur global est mieux orienté que pour la France : le classement entre les pays change sensiblement selon que l'on considère la pratique du temps partiel ou la rémunération horaire, mais aussi l'accès à l'emploi, non directement pris en compte dans l'indicateur (figure 9).

Ainsi, dans certains pays, situés dans le Nord de l'Europe, les femmes et les hommes accèdent à l'emploi dans des proportions proches, mais les femmes travaillent beaucoup plus souvent que les hommes à temps partiel (Pays-Bas, Allemagne et Autriche surtout, mais aussi Belgique, Luxembourg, Royaume-Uni ; encadré 2), avec soit de faibles écarts de rémunération horaire (Belgique, Luxembourg), suggérant que ces emplois sont équivalents à ceux de leurs homologues masculins, soit des écarts prononcés (Allemagne, Autriche, Royaume-Uni). Dans d'autres pays, plutôt à l'Est ou au Sud de l'Europe, les femmes participent relativement moins au marché du travail, mais lorsqu'elles y ont accès, les écarts avec les hommes sont modérés,

9. Écarts de taux d'emploi et de rémunération horaire entre femmes et hommes



Note : l'écart de rémunération porte sur la rémunération horaire brute et est exprimé en part de la rémunération horaire brute des hommes. Il s'agit d'un écart non ajusté, en particulier car l'écart de rémunération n'est pas contrôlé par d'autres variables explicatives telles que le secteur ou le poste occupé. Cet indicateur prend donc en compte plusieurs dimensions de l'inégalité femmes-hommes et ne mesure pas une inégalité de rémunération « à travail égal ».

Lecture : en France, le taux d'emploi des femmes est inférieur de 7,6 points à celui des hommes ; le taux d'emploi à temps partiel des femmes est supérieur de 21,1 points à celui des hommes ; la rémunération horaire brute des femmes est inférieure de 15,4 % à celle des hommes.

Champ : personnes de 20 à 64 ans (pour les écarts de taux d'emploi) ; personnes travaillant dans des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (pour les écarts de rémunération horaire).

Source : Eurostat, instituts nationaux de statistiques, enquêtes sur les forces de travail 2018 (pour les écarts de taux d'emploi) ; enquêtes nationales sur les revenus 2017 (tous les pays sauf l'Irlande et la Grèce) et enquête sur la structure des salaires 2014 (Irlande et Grèce, pour les écarts de rémunération horaire).

que ce soit dans la pratique du temps partiel ou la rémunération (Pologne, Roumanie, Hongrie, Grèce, Malte). Dans certains pays de ce groupe, comme la Grèce ou la Hongrie, les faibles inégalités entre femmes et hommes en emploi s'accompagnent de l'exclusion du marché du travail d'une grande part des mères de jeunes enfants (figure 10).

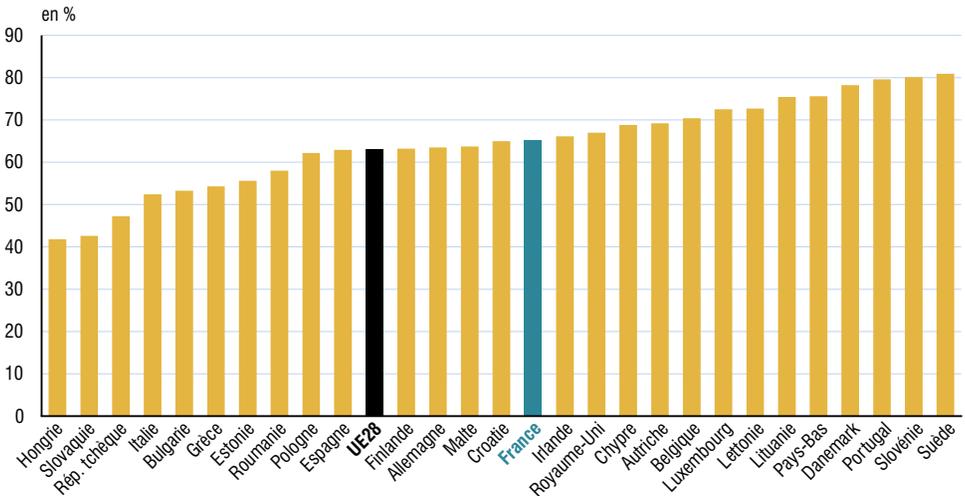
La situation de la France est relativement plus défavorable concernant l'accès à l'emploi des personnes nées à l'étranger

Les résultats de la France sont moins favorables sur le déficit d'emploi des groupes « désavantagés » (- 3,1 points), qui mesure l'écart de taux d'emploi entre les hommes d'âge intermédiaire (25-54 ans) et cinq groupes de population « défavorisés » sur le marché du travail : les femmes avec de jeunes enfants, les personnes handicapées, les jeunes ne suivant pas d'études ou de formation, les personnes âgées de 55 à 64 ans et les personnes nées à l'étranger.

Cet indicateur est favorable à la France pour l'intégration au marché du travail des travailleurs handicapés [OCDE, 2010] et des femmes avec de jeunes enfants (+ 3,0 points par rapport à la moyenne de l'UE pour chaque groupe). En revanche, il est particulièrement défavorable pour les jeunes ne suivant ni études ni formation, les seniors et les personnes nées à l'étranger. Pour les deux premières catégories, le constat rejoint l'analyse conduite au travers des indicateurs de quantité. Concernant les personnes nées à l'étranger, leur taux d'emploi en France (58,5 %) est quant à lui bien inférieur à celui de l'UE dans son ensemble (66,1 %), conduisant à un écart avec le taux de référence de 26,7 points en France, contre 20,1 points en moyenne.

Les résultats quant à l'intégration sur le marché du travail des personnes issues de l'immigration sont régulièrement soulignés par la Commission européenne¹² et ont fait l'objet d'une recommandation du Conseil en 2017, 2018 et 2019¹³.

10. Taux d'emploi des mères ayant au moins un enfant de moins de 6 ans en 2018



Champ : femmes de 15 à 64 ans ayant au moins un enfant de moins de 6 ans.

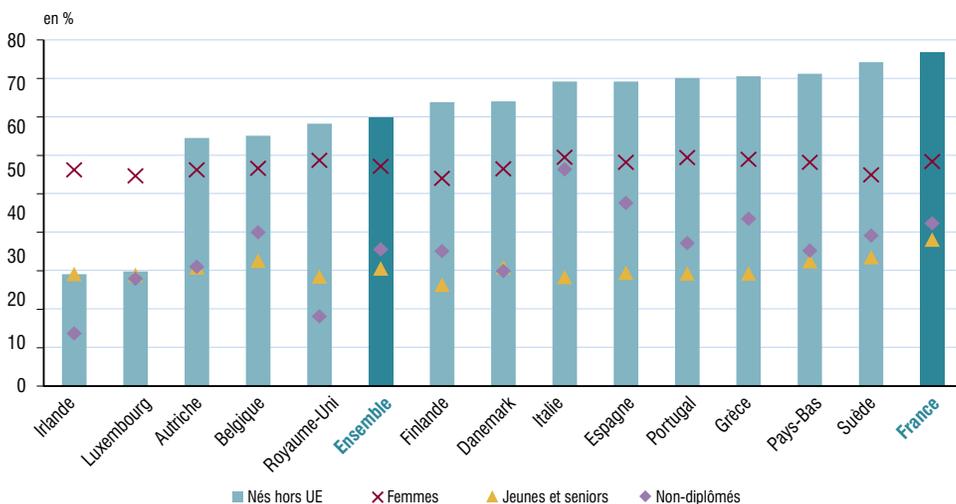
Source : Eurostat, instituts nationaux de statistiques, enquêtes sur les forces de travail 2018.

12. La Commission fonde son avis sur les statistiques relatives aux personnes de nationalité étrangère et aux personnes nées à l'étranger (notamment hors UE) mais aussi sur des études nationales sur les immigrants (étrangers nés à l'étranger) et descendants d'immigrés, soit un champ plus large que celui de l'OCDE qui ne retient que les personnes nées à l'étranger.

13. Voir la deuxième recommandation du Conseil européen de 2019 : « Favoriser l'intégration de tous les demandeurs d'emploi sur le marché du travail, garantir l'égalité des chances, en mettant particulièrement l'accent sur les groupes vulnérables, notamment les personnes issues de l'immigration, et remédier aux pénuries et aux inadéquations de compétences ».

Le désavantage prononcé en matière de taux d'emploi que connaissent, en France, les personnes nées à l'étranger, par rapport à la population de référence, peut s'expliquer en partie par plusieurs facteurs comme le diplôme et l'âge. Comparés aux autres pays européens, les résultats en France peuvent ainsi résulter d'une composition spécifique de la population en âge de travailler née à l'étranger (pays de naissance, sexe, âge, diplôme) (figure 11). La population née à l'étranger résidant en France a des caractéristiques généralement associées à des taux d'emploi plus faibles [Athari *et al.*, 2019] : par rapport au reste de l'UE, elle est plus souvent née hors de l'UE ; elle n'est pas plus féminine, mais provient plus souvent de pays où les taux d'activité féminins sont très faibles, ce qui joue un rôle important sur le statut d'activité à l'arrivée en France [Okba, 2018] ; les jeunes et les seniors y sont davantage représentés que dans les autres pays présentés sur la figure 11 (+ 6,7 points) ; elle est moins diplômée, ce qui est aussi à rapprocher du fait que le regroupement familial est en France la première raison de délivrance d'un titre de séjour, tandis que le premier motif de migration dans l'UE est économique. Or,

11. Caractéristiques de la population née à l'étranger en âge de travailler



Notes :

- les jeunes sont âgés de 15 à 24 ans et les seniors de 55 à 64 ans ;

- les non-diplômés sont les personnes de niveau CITE 0-2 ;

- l'ensemble est la moyenne des pays représentés.

Lecture : en 2018, 77,5% des personnes de 15 à 64 ans résidant en France et nées à l'étranger sont nées hors UE. 52,1% de ces personnes sont des femmes ; 34,0% sont des jeunes (15-24 ans) ou des seniors (55-64 ans) ; 37,8% sont non diplômées.

Champ : ensemble des personnes de 15 à 64 ans résidant dans le pays considéré et nées à l'étranger.

Source : Eurostat, instituts nationaux de statistiques, enquêtes sur les forces de travail 2018.

selon l'enquête longitudinale sur l'intégration des primo-arrivants (Elipa), les immigrés qui possèdent un titre de séjour économique détiennent plus souvent un diplôme du supérieur (50 %) que ceux qui détiennent un titre de séjour pour regroupement familial (30 %).

La discrimination à l'embauche joue aussi un rôle significatif dans le non-emploi des personnes nées à l'étranger [Froni *et al.*, 2016], mais il n'existe pas d'études permettant de comparer le poids de ce facteur entre les différents pays. ■

Définitions

Contrats à la demande

Les contrats à la demande sont des formes particulières de contrat de travail pour lesquels le temps de travail n'est pas mentionné et peut être adapté en permanence par l'employeur aux besoins de l'entreprise. Le salarié est rémunéré en fonction des heures effectuées et le contrat de travail est maintenu durant les périodes où il ne travaille pas. Le contrat zéro-heure au Royaume-Uni est un exemple de contrat à la demande.

Temps partiel réduit

Dans ce dossier, le « temps partiel réduit » correspond aux emplois dont la durée hebdomadaire travaillée est inférieure à 20 heures. Si une part importante des *mini* et *midi jobs* allemands font de fait partie des emplois à temps partiel réduit, ils ne sont toutefois pas juridiquement définis par la durée hebdomadaire, mais par des plafonds de rémunération et des durées travaillées sur l'année.

Indicateur de qualité des rémunérations

L'indicateur de qualité des rémunérations dépend à la fois du niveau des salaires, de leur répartition et d'une hypothèse sur le degré d'aversion collective aux inégalités. Pour refléter ces trois dimensions, l'indicateur retenu fait appel à la méthode des moyennes généralisées d'Atkinson (1970). Cette méthode permet d'attribuer une importance relative distincte (pondérations) à différentes composantes de la distribution des salaires, par le choix d'un paramètre unique α reflétant le degré « d'aversion à l'inégalité » : plus ce dernier est faible, plus cela revient à donner du poids à la partie inférieure de la distribution. S'il est égal à 1, il n'y a pas d'aversion à l'inégalité, ce qui équivaut à donner le même poids à chaque tiers de la distribution des salaires. Dans la troisième stratégie pour l'emploi, $\alpha = -3$, soit un degré d'aversion élevé : cela équivaut à donner un poids de 85 % au premier tiers de la distribution des salaires, de 13 % au deuxième tiers et de seulement 2 % au tiers supérieur.

Rapport interdécile de revenus D5/D1

Les déciles de revenus sont les valeurs qui partagent la distribution ordonnée des revenus en 10 parts égales : le premier décile (D1) est le revenu en dessous duquel se situent 10 % des revenus. Le cinquième décile (D5) correspond à la médiane (50 % des revenus se situent en dessous et 50 % au-dessus). Le rapport interdécile de revenus D5/D1 est un indicateur de l'inégalité des revenus dans la partie inférieure de la distribution. Plus il est élevé, plus l'inégalité est importante.

Unité de consommation

Système de pondération attribuant un coefficient à chaque membre du ménage et permettant de comparer les niveaux de vie de ménages de tailles ou de compositions différentes. Avec cette pondération, le nombre de personnes est ramené à un nombre d'unités de consommation (UC). Cela permet de prendre en compte les économies d'échelle réalisées au sein d'un ménage : les besoins d'un ménage ne s'accroissent pas en stricte proportion de sa taille. Dans les précédentes éditions de la stratégie pour l'emploi, l'OCDE avait recours à des échelles d'équivalence attribuant des pondérations décroissantes puis constantes aux personnes composant le ménage : 1 part attribuée au premier adulte, 0,5 à chaque personne supplémentaire de plus de 14 ans et 0,3 à chaque personne de moins de 14 ans. Cette échelle est aussi utilisée en France par l'Insee. Dans la version 2018, l'OCDE utilise une approche par la racine carrée de la taille du ménage : le niveau de vie d'une personne d'un ménage de x personnes est obtenu en divisant le revenu disponible du ménage par \sqrt{x} . Ce nouveau mode de calcul surestime les économies d'échelle par rapport au précédent.

Pour en savoir plus

Athari E., Lê J., Brinbaum Y., « Le rôle des origines dans la persistance des inégalités d'emploi et de salaire », in *Emploi, chômage et revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2019.

Atkinson A.B., « On the Measurement of Inequality », *Journal of Economic Theory*, vol. 2, n° 3, Elsevier, pp. 244-263, 1970.

Blasco J., Gleizes F., « Qui est pauvre en Europe ? Deux figures différentes de la pauvreté, par l'approche monétaire ou par la privation matérielle et sociale », in *La France dans l'Union européenne*, coll. « Insee Références », édition 2019.

Bornstein A., Perdrizet W., « Le développement des contrats de très courte durée en France », *Trésor-éco* n° 238, avril 2019.

Conseil d'orientation des retraites (COR), *Document n° 11* du Secrétariat général présenté lors de la réunion du 21 février 2019, « Panorama international des âges effectifs de départ à la retraite ».

Dares, *La situation du marché du travail au 1^{er} trimestre 2018*, focus pp. 8-11 « Les inégalités professionnelles entre femmes et hommes », 2018.

De Waziers D., Kerrand E., Rambert L., « Salariés à temps partiel et difficultés de recrutement en Allemagne », *Trésor-éco* n° 249, novembre 2019.

Dhont-Peltraut E., « L'indemnisation du chômage en France au regard des pratiques européennes », *Trésor-éco* n° 188, décembre 2016.

Eurofound, *Minimum wages in 2019 : Annual review*, Publications office of the European Union, 2019.

Eurofound, *Sixième enquête européenne sur les conditions de travail 2015*, 2017.

Eurofound, *New forms of employment*, 2015.

Foroni F., Ruault M., Valat E., « Discrimination à l'embauche selon « l'origine » : que nous apprend le *testing* auprès des grandes entreprises ? », *Dares Analyses* n° 076, décembre 2016.

Georges-Kot S., « Les facteurs d'écarts dans la rémunération salariale entre les femmes et les hommes », encadré p. 21, in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2019.

Inan C., « Les facteurs de risques psychosociaux en France et en Europe », *Dares Analyses* n° 100, décembre 2014.

Jauneau Y., Vidalenc J., « Les salariés en contrat court : des allers-retours plus fréquents entre emploi, chômage et inactivité », *Insee Première* n° 1736, février 2019.

Journeau F., « Relations de travail suivies. Deux contrats courts sur trois s'inscrivent dans une succession de contrats de travail chez le même employeur », *Éclairages*, Unédic, juillet 2019.

Körner T., Wolff L., « La fragile comparabilité des durées de travail en France et en Allemagne », *Insee Analyses* n° 26, juin 2016.

Létroublon C., Zilloniz S., « Comparaisons européennes des durées du travail : illustration pour huit pays », *Documents d'études* n° 220, Dares, juin 2018.

Minni C., « Emploi et chômage des seniors en 2018 », *Dares Résultats* n° 2019-013, mars 2019.

Okba M., « Les nouveaux détenteurs d'un titre de séjour retrouvent-ils leur position professionnelle antérieure à la migration ? », *Dares Analyses* n° 014, mars 2018.

OCDE, *Good Jobs for All in a Changing World of Work*, The OECD Jobs Strategy, OECD Publishing, Paris, 2018.

OCDE, « Comment allons-nous ? Évaluation globale de la performance du marché du travail », dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017*, éditions OCDE, Paris, 2017.

OCDE, « Des emplois de qualité ? Définition et mesure du concept de qualité de l'emploi », in *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, éditions OCDE, Paris, 2014.

OCDE, *Sickness, disability and work : breaking the barriers*, A Synthesis of Findings across OECD Countries, novembre 2010.

Parent G., Rebière S., « Les personnes en situation contrainte sur le marché du travail dans l'Union européenne : un diagnostic complémentaire qui révèle l'ampleur de la main-d'œuvre sous-utilisée », in *La France dans l'Union européenne*, coll. « Insee Références », édition 2019.

Plusieurs employeurs au cours d'une année ou l'emploi « éclaté » : situation transitoire, complément d'activité ou précarité durable

Alexandra d'Agostino, Christine Fournier, Camille Stephanus*

En 2014, 16 % des salariés du privé ont eu plusieurs employeurs au cours de l'année. L'année suivante, 60 % d'entre eux sont toujours dans cette situation d'emploi « éclaté ».

5,7 % des salariés sont en emploi éclaté de manière transitoire ; cette situation concerne plutôt les jeunes, notamment lorsqu'ils s'insèrent dans la vie active. Pour les autres, cette situation est durable : soit en complément d'une activité principale (1,2 % des salariés), notamment pour les plus diplômés et les mieux rémunérés ; soit dans le cadre d'emploi éclaté durablement précaire (8,3 %), situation qui touche plus particulièrement les personnes moins qualifiées. Au-delà du profil individuel des salariés, le champ professionnel dans lequel ils évoluent compte également : l'emploi éclaté durablement précaire est plus fréquent dans l'hébergement et la restauration ou les secteurs recourant à l'intermittence et au travail saisonnier.

Les souhaits professionnels des salariés et leur rapport à la formation dépendent aussi étroitement de la configuration d'emploi dans laquelle ils évoluent. Les salariés en emploi éclaté durablement précaire, qui déclarent pénibles leurs conditions de travail et incertaines leurs perspectives d'emploi, sont ceux qui accèdent le moins facilement à la formation.

En 2014, une très large majorité des salariés du privé (84 %) n'ont connu tout au long de l'année qu'un seul employeur. Toutefois, si la figure du salarié doté d'un emploi unique et durable reste très largement prédominante sur le marché du travail, elle perd peu à peu du terrain au profit d'histoires d'emploi plus complexes. Au-delà du statut, de la catégorie socioprofessionnelle, du temps de travail et du salaire, le nombre d'employeurs au cours d'une année représente une dimension majeure de la vie professionnelle d'un salarié. La multiplicité d'employeurs peut être appréhendée à un moment donné (simultanément) ou au cours d'une année donnée (discontinuité), en intégrant les attributs des emplois afférents à chacun d'eux. Le couplage des sources sociales sur l'emploi et les salaires et du dispositif d'enquêtes sur les formations et les itinéraires des salariés (Defis) permet de décrire les salariés du privé liés à plus d'un employeur au cours d'une année, qualifiés ici de « salariés en emploi éclaté » (*encadré 1*).

Les salariés en emploi éclaté occupent des emplois moins qualifiés que les autres salariés : 55 % d'entre eux ont exercé au moins un emploi d'ouvrier ou d'employé non qualifié dans l'année, contre 20 % des salariés à employeur unique. Ils sont en moyenne beaucoup plus jeunes : en 2014, 38 % ont moins de 30 ans contre 20 % des salariés à employeur unique. Enfin, l'emploi éclaté est nettement plus féminisé : 52 % contre 37 % (*figure 1*).

Cinq parcours-types d'emploi éclaté se détachent (*encadré 2*) : 2 % des salariés ont une situation qui se stabilise au cours de l'année en débouchant sur un CDI ; 3 % enchaînent des **contrats à durée limitée** ; 3 % cumulent un CDI et des contrats à durée limitée et **faible volume**

* Alexandra d'Agostino, Christine Fournier, Camille Stephanus (Céreq).

L'emploi éclaté : définition, sources et champs

Définition de l'emploi « éclaté »

L'emploi éclaté est défini comme la situation professionnelle d'un salarié lié à plus d'un employeur au cours d'une année.

Cherchant un vocable à même de recouvrir l'emploi discontinu et la pluriactivité, le terme d'« emploi éclaté » est apparu comme le plus pertinent pour rendre compte de la pluralité des employeurs impliqués, sur de courtes périodes, dans les vies professionnelles des personnes concernées. Ce terme a fait l'objet d'une contribution commandée par le Commissariat général au Plan, dans le cadre de la préparation du 8^e plan, en 1980 [Broudic P., Merle V., Vanderpote G., 1982].

L'introduction aux deux textes qui composaient cette contribution s'achevait par : « C'est sans doute une des faiblesses de ces rapports que de ne pas avoir mieux distingué ce qui résulte de tendances à long terme et ce qui s'inscrit plus particulièrement dans la conjoncture de crise que nous traversons. »

Ce qui s'inscrivait en 1980 « dans la conjoncture de crise », s'est installé comme « tendance à long terme ». En 2014, 16 % des salariés relèvent d'une forme d'emploi « éclaté ».

Appariement des enquêtes Defis et des déclarations annuelles de données sociales

Le dispositif d'enquêtes Defis suit une cohorte de salariés sur plusieurs années. 10 915 individus ont répondu dans le cadre des vagues 1 et 2, sur lesquelles se fonde notre analyse. L'échantillon des salariés est représentatif de l'ensemble

des salariés qui travaillaient en décembre 2013 dans les entreprises de 10 salariés ou plus, du secteur marchand (hors agriculture). L'enquête concerne un nombre plus restreint de secteurs pour les entreprises de 3 à 9 salariés. Le dispositif Defis fournit des informations socio-démographiques concernant les salariés (sexe, âge, diplôme le plus élevé, situation familiale, etc.). Il permet aussi d'appréhender le parcours professionnel : périodes de chômage, d'inactivité, et « l'emploi principal ». Les salariés sont questionnés également sur leurs souhaits professionnels et l'appréciation qu'ils ont du poste qu'ils occupent. L'enquête Defis permet de confronter les formations suivies, les souhaits de formation dans les cinq ans à venir et les demandes formulées au cours des douze mois précédant l'enquête.

Les déclarations annuelles de données sociales (DADS) proviennent des déclarations faites chaque année par les entreprises aux administrations sociales. Les millésimes 2014 et 2015 ont été appariés aux enquêtes du dispositif Defis. Les 10 195 salariés du dispositif Defis ont été échantillonnés (voir *supra*). Ceci permet d'obtenir des informations concernant toutes les séquences d'emplois salariés des individus du champ : dates de début et de fin de séquence, volume horaire, type et nombre d'entreprises, profession et catégorie socioprofessionnelle du salarié, type de contrat et salaire net. Le salaire annuel net correspond à la somme des salaires perçus pendant l'année. Il n'est pas calculé en équivalent temps plein et dépend par conséquent du nombre d'heures travaillées. Ces informations permettent d'identifier les périodes de cumul de salariat et d'enchaînement de séquences de salariat très courtes.

horaire (moins de 140 heures dans l'année) ; 4 % cumulent deux CDI ou plus ; enfin, 4 % combinent discontinuité et cumul.

Les parcours conduisant à un CDI : des profils proches des salariés avec un employeur unique

En 2014, 2 % des salariés ont une situation qui se stabilise au cours de l'année : elle débouche sur un CDI chez un autre employeur, que leur situation initiale soit un contrat à durée limitée ou un CDI. Leur profil est proche de celui des salariés ayant un employeur unique, mais ils sont plus jeunes (40 % ont moins de 30 ans contre 20 % des salariés à employeur unique) et plus diplômés (54 % ont un diplôme d'un niveau supérieur ou égal à Bac +2 contre 39 % des salariés à employeur unique).

1. Caractéristiques des salariés en emploi éclaté et à employeur unique en 2014

en %

	Emploi éclaté					Ensemble emploi éclaté	Employeur unique ou non-emploi		Ensemble des salariés
	Enchaînement de contrats à durée limitée	Cumul d'un CDI et de contrats à durée limitée	Cumul de CDI	Combinaison discontinuité-cumul	Enchaînement contrat à durée limitée et CDI ou CDI et CDI		Employeur unique	Bascule vers le non-emploi en 2014 (chômage ou inactivité, dont retraite, dont)	
Répartition des salariés	3	3	4	4	2	16	78	7	100
Proportion de femmes	50	51	58	65	28	52	37	45	40
Âge en janvier 2014									
De 15 à 29 ans	59	38	10	47	40	38	20	27	23
De 30 à 39 ans	21	33	26	15	30	24	23	16	23
De 40 à 49 ans	14	18	37	21	21	23	33	15	30
50 ans ou plus	6	10	28	17	8	15	24	42	24
En formation initiale en janvier 2014	27	8	0	14	13	12	3	10	5
Plus haut diplôme									
Aucun ou brevet des collèges	3	4	26	16	13	13	11	14	12
CAP, BEP	30	18	24	25	16	23	29	31	28
Niveau Bac	22	27	20	22	17	22	20	28	21
Bac+2, Bac+3, Bac+4	33	25	24	19	31	26	27	17	26
Master ou plus	12	21	5	16	23	15	12	8	12
Ne sait pas	0	5	1	3	1	2	1	0	1
En 2014, au moins un emploi de...									
Cadre	8	29	12	17	30	18	19	11	18
Profession intermédiaire	33	32	19	34	30	30	21	15	22
Employé qualifié	51	55	27	58	27	44	20	10	23
Ouvrier qualifié	27	22	19	28	27	24	25	17	25
Employé non qualifié	34	40	42	50	19	38	12	17	16
Ouvrier non qualifié	34	21	42	29	14	29	9	10	12
Ensemble emploi non qualifié	60	53	60	62	28	55	20	27	26
Salaire net annuel médian (en euros)¹	12 900	18 400	20 300	11 600	20 300	15 700	22 500	///	21 300

1. Le salaire annuel net n'est pas calculé en équivalent temps plein. Il dépend donc du nombre d'heures travaillées.

/// : absence de résultat due à la nature des choses.

Note : la somme des répartitions des catégories socioprofessionnelles sur l'année 2014 est aussi supérieure à 100 dans le cas d'un parcours chez un employeur unique, car un même salarié peut changer de profession/statut chez un même employeur.

Lecture : 52 % des salariés en emploi éclaté en 2014 sont des femmes contre 37 % des salariés à employeur unique.

Champ : ensemble des salariés en décembre 2013 des entreprises du champ Defis, voir encadré 1.

Sources : Insee, déclarations annuelles de données sociales 2014 ; Céreq-France compétences, Defis, volet salariés, 2016.

L'enchaînement de contrats à durée limitée concerne surtout les plus jeunes

En 2014, 3 % des salariés enchaînent des contrats à durée limitée. Cette succession de plusieurs contrats au cours de l'année, chez deux ou trois employeurs différents, est parfois entrecoupée de séquences de chômage. Ces salariés sont plus nombreux dans les secteurs des services administratifs et de soutien¹, du commerce, des industries agroalimentaires ou encore de l'hébergement-restauration. Cet enchaînement concerne principalement des jeunes (59 % ont moins de 30 ans), parfois étudiants, le plus souvent diplômés de niveaux CAP-BEP et Bac à Bac + 4. Leurs salaires annuels sont plus faibles que ceux des salariés à employeur unique.

En 2015, seuls 26 % d'entre eux sont toujours dans la même situation (figure 2). Ce type de parcours apparaît pour partie comme une voie de transit empruntée par des jeunes, en phase d'insertion dans la vie active, qui accèdent rapidement à un emploi durable plus conforme à leur qualification.

1. Les services administratifs et de soutien comprennent l'intérim mais aussi les services liés à la sécurité, au nettoyage, les centres d'appels, les organisations de salons professionnels et congrès, etc.

Méthodologie

Dans un premier temps, tous les salariés liés à plus d'un employeur au cours de l'année 2014 ont été sélectionnés. Dans un second temps, leurs itinéraires professionnels entre 2014 et 2015 ont été examinés pour déterminer le caractère durable ou non de cette situation.

Étape 1 : classification des parcours en 2014

Une méthode de classification combinant analyse factorielle et classification ascendante hiérarchique (CAH) permet d'identifier cinq parcours-types d'emploi éclaté en 2014. Les indicateurs caractéristiques de ce type de parcours qui ont été intégrés à l'analyse permettent d'apprécier le volume horaire travaillé en CDI et en contrat à durée limitée (CDD, intérim, etc.), le nombre de CDI et de contrats à durée limitée, le nombre d'employeurs au cours de l'année, le nombre de séquences de salariat de moins de 140 heures, ainsi que la part du temps de salariat durant laquelle le salarié travaille dans plusieurs entreprises simultanément.

Les parcours des salariés hors du champ de l'emploi éclaté en 2014 ont été appréhendés via une méthode de mesure de la dissemblance entre trajectoires appelée analyse harmonique qualitative (AHQ). Cette méthode combine aussi analyse factorielle et CAH mais elle se base ici sur des indicateurs construits à partir d'un calendrier mensuel des statuts professionnels. Elle intègre aussi un indicateur du nombre de changements de statut.

L'analyse typologique permet de distinguer cinq parcours-types des personnes en emploi éclaté en 2014, c'est-à-dire ayant eu au moins deux employeurs au cours de l'année. Ces cinq parcours-types sont :

- discontinuité du parcours ;
- cumul CDI et contrats à durée limitée et à faible volume horaire ;
- cumul de deux CDI ou plus ;

- combinaison discontinuité-cumul, faite de contrats à faible volume horaire ;
- contrat à durée limitée-CDI ou CDI-CDI.

Étape 2 : reclassement de la population en emploi éclaté en 2014 en trois configurations d'emploi éclaté selon les itinéraires professionnels entre 2014 et 2015

Dans la seconde étape, la population initiale est redécoupée en étudiant l'itinéraire entre 2014 et 2015 des salariés en emploi éclaté en 2014.

L'examen des itinéraires de ces salariés appartenant à chacune des cinq classes ci-dessus, permet d'identifier trois configurations :

- le transit qui regroupe les salariés en emploi éclaté en 2014 et à employeur unique en 2015 ;
- le complément d'activité durable qui regroupe des salariés en cumul de CDI et de contrats à durée limitée et faible volume horaire en 2014 et en 2015 ;
- la précarité durable qui regroupe les salariés en emploi éclaté en 2014 et 2015 (exceptée la configuration « complément d'activité »).

Deux configurations hors emploi éclaté sont identifiées :

- les salariés qui ont basculé vers le non-emploi en 2014 ou en 2015 ; c'est-à-dire tous les salariés de décembre 2013 (champ de Defis) pour lesquels l'année 2014 ou 2015 est principalement marquée par le chômage ou l'inactivité. Deux critères caractérisent les bascules vers le non-emploi :
 - o le nombre d'employeurs : 0 ou 1 ;
 - o une période longue de chômage ou d'inactivité continue (au moins 6 mois), moins longue pour les retraités dont la situation est de nature à perdurer après la période d'observation ;
- les parcours chez un employeur unique qui regroupent tous les salariés à employeur unique en 2014 (exceptés ceux qui ont basculé vers le non-emploi en 2015).

Le cumul d'un CDI et de contrats à durée limitée et à faible volume horaire concerne des salariés plutôt qualifiés et diplômés

En 2014, 3 % des salariés cumulent un CDI et au moins un contrat à durée limitée. Comparés aux autres salariés en emploi éclaté, ils sont plus diplômés (46 % de diplômés du supérieur) et plus souvent cadres (29 % contre 18 % pour l'ensemble). Ils travaillent plus souvent dans

2. Caractéristiques des salariés en emploi éclaté en 2014 selon leur parcours en 2015

en %

Parcours en 2014	Enchaînement de contrats à durée limitée		Cumul d'un CDI et de contrats à durée limitée		Cumul de CDI		Combinaison discontinuité-cumul		Ensemble emploi éclaté	
	Enchaînement de contrats à durée limitée	Employeur unique	Cumul d'un CDI et de contrats à durée limitée	Employeur unique	Cumul de CDI	Employeur unique	Combinaison discontinuité-cumul	Employeur unique	Emploi éclaté	Employeur unique
Répartition parmi les salariés du parcours 2014	26	39	41	34	55	33	51	18	60	36
Proportion de femmes	66	64	49	49	57	63	64	63	53	52
Âge des salariés en janvier 2014										
De 15 à 29 ans	64	62	15	56	2	20	26	66	33	45
De 30 à 39 ans	6	23	47	29	25	25	17	19	23	27
De 40 à 49 ans	18	12	30	7	46	27	27	11	27	18
50 ans ou plus	13	3	8	8	28	28	30	4	17	10
Part de salariés toujours en formation initiale en janvier 2014	23	28	1	19	0	0	10	4	10	13
Plus haut diplôme										
Aucun ou brevet des collèges	3	2	1	3	22	30	19	12	14	13
CAP, BEP	27	25	7	30	25	19	25	17	25	20
Niveau Bac	15	35	28	18	21	23	20	34	19	26
Bac + 2, Bac + 3, Bac + 4	38	23	34	24	25	22	21	24	26	25
Master ou plus	16	15	29	13	5	6	15	3	16	13
Ne sait pas	0	0	1	12	1	0	1	10	1	3
Au cours de 2014, au moins un emploi de...										
Cadre	7	5	47	13	9	20	26	9	19	18
Profession intermédiaire	46	19	39	23	18	23	45	21	33	24
Employé qualifié	54	72	58	49	25	30	57	45	45	43
Ouvrier qualifié	22	11	18	33	11	28	30	36	23	26
Employé non qualifié	45	40	30	41	43	37	49	34	42	32
Ouvrier non qualifié	30	26	14	30	54	23	21	28	33	21
Ensemble emploi non qualifié	69	58	39	60	66	46	59	43	61	43
 Salaire net annuel médian en 2014 (en euros)¹	12 000	12 700	28 800	16 900	20 300	18 800	12 500	12 300	15 800	16 400

1. Le salaire annuel net n'est pas calculé en équivalent temps plein. Il dépend donc du nombre d'heures travaillées.

Note : la somme des répartitions des catégories socioprofessionnelles sur l'année 2014 est aussi supérieure à 100 dans le cas d'un parcours à employeur unique car un même salarié peut changer de profession/statut chez un même employeur au cours de l'année.

Ce tableau n'expose pas les caractéristiques des salariés qui, en 2015, ont transité vers un parcours marqué par le non-emploi ou vers un autre type de parcours d'emploi éclaté.

Lecture : parmi les salariés qui ont enchaîné des contrats à durée limitée en 2014, 26 % suivent un parcours identique en 2015 et 39 % sont désormais à employeur unique. 69 % des salariés qui enchaînent des contrats à durée limitée en 2014 et en 2015 ont eu au moins un emploi non qualifié.

Champ : ensemble des salariés en décembre 2013 des entreprises du champ Defis en emploi éclaté en 2014 qui restent dans le même parcours en 2015 ou qui transitent vers un employeur unique, voir encadré 1.

Sources : Insee, déclarations annuelles de données sociales 2014 ; Céreq-France compétences, Defis, volet salariés, 2016.

des activités scientifiques et techniques², l'enseignement ou encore la santé, l'action sociale et le commerce.

En 2015, 41 % d'entre eux sont toujours dans la même situation. Parmi ceux-ci, 77 % ont entre 30 et 49 ans et près des deux tiers sont diplômés du supérieur. Il s'agit pour une large part de salariés complétant un CDI par des interventions ponctuelles, en tant qu'expert ou formateur. Cela explique leur salaire annuel médian plus élevé que celui des autres salariés en emploi éclaté. Ceux qui sortent de cette situation pour un salariat à employeur unique, sont plus souvent des jeunes en période d'insertion : 56 % de ceux qui sont passés chez un employeur unique ont au plus 30 ans.

2. Ces activités recouvrent les activités juridiques et comptables, le conseil de gestion, la recherche et développement, la publicité et d'autres types de conseils et expertises.

Le cumul de deux CDI, parfois plus, concerne plutôt des emplois non qualifiés

En 2014, 4 % des salariés cumulent deux CDI, parfois plus de deux. Ils sont plus âgés que les autres salariés en emploi éclaté mais aussi que les salariés à employeur unique (près des deux tiers ont 40 ans ou plus), moins diplômés, et exercent plus souvent dans le secteur des services administratifs et de soutien (dont l'intérim), celui de l'hébergement-restauration, ou encore sont employés directement par un particulier pour des activités d'aide à domicile.

En 2015, 55 % d'entre eux sont toujours dans la même situation. Ces derniers sont encore plus âgés (74 % ont 40 ans ou plus) et leurs emplois sont souvent moins qualifiés. Ceux qui en sortent sont plus jeunes et plus diplômés.

Une combinaison discontinuité-cumul, faite de contrats à faible volume horaire : plus de femmes

En 2014, 4 % des salariés combinent discontinuité et cumul : ils cumulent et/ou enchaînent de nombreuses séquences d'emploi courtes correspondant à des contrats à faible volume horaire, pour un grand nombre d'employeurs. Les deux tiers sont des femmes. Cette situation correspond à deux populations très différentes : soit il s'agit de salariés sur des emplois non qualifiés (62 %), soit, pour certains d'entre eux, de salariés sur des emplois plus qualifiés, voire hautement qualifiés. Les secteurs des services administratifs et de soutien, de la santé et de l'action sociale, de l'hébergement-restauration, mais aussi des activités scientifiques et techniques, leur font une large place.

Si les jeunes, parfois étudiants, sont les plus concernés par ce type d'emploi éclaté en 2014, ils sont aussi beaucoup plus nombreux à en sortir : 66 % des sortants ont au plus 30 ans. En revanche, les plus âgés restent plus souvent dans ce parcours : 57 % des restants ont plus de 40 ans. Ce type d'emploi éclaté correspond à trois types de situations selon la position dans le cycle de vie : un primo-positionnement pour les jeunes diplômés, voire pour les étudiants (et pour ces derniers, il est souvent choisi) ; une situation dont les moins qualifiés peinent à s'extraire, quel que soit leur âge ; enfin, une voie de sortie du marché du travail pour les seniors en fin de vie active qui demeurent en emploi éclaté faute de retrouver un emploi durable.

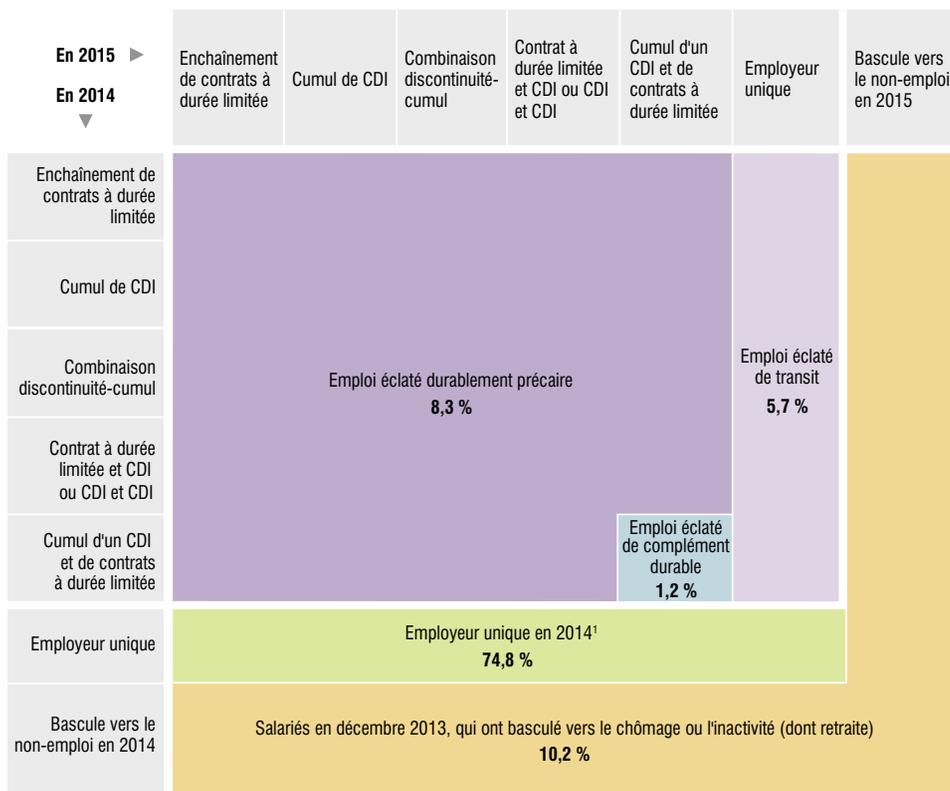
Selon son caractère plus ou moins durable, l'emploi éclaté s'inscrit dans trois voies distinctes

60 % des salariés en emploi éclaté en 2014 sont toujours dans cette situation l'année d'après (*figure 2*). Pour chaque profil-type, la question du maintien dans l'emploi éclaté d'une année sur l'autre est déterminante pour distinguer les situations. Les forces d'inertie inégales des différents types d'emploi éclaté tiennent aux profils des personnes (notamment âge et niveau de diplôme), mais aussi aux champs professionnels dans lesquels ils évoluent. Finalement, quel que soit le profil-type de 2014, les itinéraires observés correspondent à trois configurations d'emploi éclaté (*encadré 2*) : celle du transit, comprenant l'insertion des jeunes dans la vie active (5,7 % des salariés en 2014), celle du complément d'activité (1,2 %) et enfin celle de l'emploi éclaté durablement précaire (8,3 %) (au sens où ils restent dans cette configuration pendant deux ans)³ (*figure 3*).

5,7 % des salariés sont en « emploi éclaté de transit ». Pour eux, l'emploi éclaté est une étape transitoire vers le salariat unique : en emploi éclaté en 2014 (quelle qu'en soit la forme),

3. Les salariés transitant vers des parcours marqués par le non-emploi en 2015 ont été exclus du champ (0,6 %).

3. Cinq configurations de parcours 2014 et 2015



1. Sont exclus les salariés partis en retraite et ceux ayant eu au plus un employeur et une période de non-emploi d'au moins six mois dans l'année.

Lecture : 1,2 % des salariés du champ Defis ont suivi un parcours combinant un CDI et un contrat à durée limitée en 2014 et en 2015. Ils relèvent du parcours « emploi éclaté de complément durable ».

Champ : ensemble des salariés en décembre 2013 des entreprises du champ Defis, voir *encadré 1*.

Sources : Insee, *déclarations annuelles de données sociales 2014* ; Céreq-France compétences, *Defis, volet salariés, 2016*.

les salariés concernés ne le sont plus en 2015. Ces salariés sont plus jeunes que les autres salariés en emploi éclaté : en 2014, 45 % d'entre eux ont moins de 30 ans (*figure 4*). À l'opposé, les plus de 50 ans ne représentent que 10 % de cette catégorie, alors qu'ils composent 15 % de l'ensemble des salariés en emploi éclaté en 2014.

Les autres salariés sont en emploi éclaté durable : ils l'étaient en 2014 et le sont toujours en 2015. Parmi eux, une catégorie rassemble ceux dits en « emploi éclaté de complément » : ces salariés en CDI complètent leur emploi principal par une activité ponctuelle et/ou de moindre ampleur [Simic *et al.*, 2002]. Elle rassemble 1,2 % des salariés. Ils sont plus diplômés que les salariés avec un employeur unique : près des deux tiers d'entre eux ont un diplôme de niveau Bac +2 ou plus. Ils sont également plus souvent d'âges médians : 77 % d'entre eux ont de 30 à 49 ans et les plus âgés ne représentent que 8 % de cette catégorie. Leur rémunération annuelle médiane est relativement plus élevée (28 800 euros en 2014) que celle des salariés relevant des autres configurations et des salariés à employeur unique⁴ (22 600 euros en 2014 pour ces derniers).

4. La référence retenue est la cohorte des salariés à employeur unique en 2014. Sont exclus les salariés de 2014 qui basculent, en 2015, en parcours de non-emploi. En effet, il s'agit ici de comparer la situation des seules personnes en emploi.

4. Caractéristiques des salariés selon la configuration du parcours 2014 et 2015

en %

	Emploi éclaté durablement précaire	Emploi éclaté de transit	Emploi éclaté de complément durable	Employeur unique en 2014 ¹	Ensemble des salariés
Proportion de femmes	54	52	49	37	40
Âge des salariés en janvier 2014					
Entre 15 et 29 ans	35	45	15	20	23
Entre 30 et 39 ans	20	27	47	24	23
Entre 40 et 49 ans	26	18	30	34	30
50 ans ou plus	18	10	8	23	24
Part de salariés en formation initiale en janvier 2014	11	13	1	3	5
Plus haut diplôme					
Aucun ou brevet des collèges	15	13	1	11	12
CAP, BEP	27	20	7	29	28
Niveau Bac	18	26	28	20	21
Bac +2, Bac +3, Bac +4	25	25	34	27	26
Master ou plus	14	13	29	13	12
Ne sait pas	1	3	1	1	1
Au cours de 2014, au moins un emploi de...					
Cadre	15	18	47	19	18
Profession intermédiaire	33	24	39	20	22
Employé qualifié	43	43	58	20	23
Ouvrier qualifié	24	26	18	25	25
Employé non qualifié	43	32	30	12	13
Ouvrier non qualifié	36	21	14	9	12
Ensemble emploi non qualifié	64	43	39	20	23
Salaire net annuel médian en 2014 (en euros)²	14 500	16 400	28 800	22 600	21 300

1. Hors ceux qui basculent en non-emploi en 2015.

2. Le salaire annuel net n'est pas calculé en équivalent temps plein. Il dépend donc du nombre d'heures travaillées.

Note : la somme des répartitions des catégories socioprofessionnelles sur l'année 2014 est aussi supérieure à 100 dans le cas d'un parcours chez un employeur unique car un même salarié peut changer de profession/statut chez un même employeur au cours de l'année. Par ailleurs, pour des raisons de lisibilité du tableau, la colonne concernant la configuration de parcours marqué par le non-emploi n'est pas présentée. Le champ de l'ensemble des salariés concerne aussi ces salariés.

Lecture : 13 % des salariés en emploi éclaté de transit n'ont pas de diplôme ou le brevet des collèges.

Champ : ensemble des salariés en décembre 2013 des entreprises du champ Defis, voir encadré 1.

Sources : Insee, déclarations annuelles de données sociales 2014 ; Cereq-France compétences, Defis, volet salariés, 2016.

Enfin, une autre configuration rassemble les salariés dits en « emploi éclaté durablement précaire » : ces salariés restent en emploi éclaté, sans qu'il s'agisse de compléter un CDI par une activité ponctuelle. Cette catégorie rassemble 8,3 % des salariés. Le caractère « précaire » renvoie aux profils-types des salariés concernés ainsi qu'au type de contrats et aux salaires ; il suggère que les personnes concernées les subissent plus qu'elles ne les choisissent. Ainsi, il s'agit pour une large part de salariés exerçant des emplois non qualifiés (64 %), dans des secteurs recourant intensément aux contrats à durée limitée, comme l'hébergement-restauration (12 %). Ainsi, l'emploi éclaté peut devenir durable en raison du champ professionnel où le recours à l'intermittence [D'Agostino et Théry, 2016] et à la saisonnalité [Limon, 2019] est important, ou encore où le *turn-over* est élevé [Nkuitchou Nkouatchet, 2005]. Le maintien en emploi éclaté durablement précaire tient également à l'âge. 35 % ont au plus 30 ans : l'emploi éclaté durablement précaire correspond aux situations professionnelles plus instables des jeunes, notamment les étudiants qui exercent des activités salariées parallèlement à la poursuite de leurs études [Pinto, 2014]. Les étudiants représentent ainsi 11 % des salariés en emploi éclaté durablement précaire en 2014. Par ailleurs, 18 % des personnes en emploi éclaté durablement précaire ont 50 ans ou plus ; cette situation correspond au repositionnement contraint des salariés les plus âgés qui y restent durablement, faute de retrouver un emploi standard après une rupture professionnelle [D'Amours et al., 2002].

La suite de ce dossier porte sur les salariés en emploi éclaté en 2014 et toujours en emploi en 2015, reclassés selon les trois configurations définies sur la base de leurs parcours en 2014 et 2015, soit : l'emploi éclaté de transit, l'emploi éclaté de complément et l'emploi éclaté durablement précaire.

Les souhaits professionnels et les appréciations portées sur l'emploi occupé dépendent étroitement des configurations d'emploi

En 2015, interrogés sur leurs souhaits d'évolution professionnelle pour les cinq ans à venir, les salariés, dans leur ensemble, envisagent prioritairement une « évolution du contenu de leur activité » (68 %), de « prendre davantage de responsabilités » (53 %) ou encore de se « laisser plus de temps pour leur vie personnelle » (52 %) (*figure 5*). Ces proportions varient toutefois selon les configurations d'emploi. Les souhaits professionnels formulés sont très liés aux appréciations portées sur les conditions d'exercice de l'emploi (conditions de travail et satisfaction perçues)⁵.

Les salariés en emploi éclaté durablement précaire déclarent plus souvent avoir des conditions de travail pénibles. 64 % ont des horaires décalés et 67 % des gestes répétitifs (contre respectivement 49 % et 51 % pour les salariés à employeur unique). 28 % soulignent le risque de perte d'emploi qui les menace (18 % des salariés à employeur unique). Aussi, ils envisagent plus souvent « de trouver un emploi ou de changer d'entreprise » (52 % contre 38 % des salariés à employeur unique). Le souhait d'intégrer la fonction publique est également plus fréquent : 31 % contre 21 % pour les salariés à employeur unique⁶.

Les salariés en emploi éclaté de transit formulent le plus souvent une appréciation intermédiaire entre celle des salariés en emploi éclaté durablement précaire et celle avec employeur unique. Ils se particularisent en éprouvant plus souvent de l'ennui dans leur travail (20 % contre 11 % des salariés à employeur unique), de la non-satisfaction dans leur situation professionnelle (39 %) et une propension beaucoup plus forte que les autres catégories à souhaiter trouver un emploi ou changer d'entreprise : 64 % contre 38 % de ceux à employeur unique.

Enfin, les salariés en emploi éclaté de complément ont des appréciations bien plus positives de leur situation que les autres salariés en emploi éclaté mais aussi que les salariés avec employeur unique. Ainsi, seuls 27 % d'entre eux ont des conditions de travail pénibles et 75 % déclarent utiliser pleinement leurs compétences (contre respectivement 41 % et 70 % de ceux avec employeur unique). Ils sont aussi plus ambitieux : 69 % d'entre eux souhaitent gagner en responsabilités, contre 53 % de ceux à employeur unique.

La demande effective de formation tient à une accessibilité différente selon les configurations d'emploi

Passer du souhait de formation à la demande ne va pas de soi. En témoigne la confrontation des souhaits mis en avant et des demandes de formation formulées, qui ne coïncident pas : 68 % des salariés déclarent souhaiter se former dans les cinq ans à venir, mais seuls 29 % en ont formulé la demande au cours des douze mois précédant l'enquête (*figures 6 et 7*). Ces écarts varient selon les configurations d'emploi : les salariés en emploi éclaté durablement précaire, proches de la moyenne en matière de souhait (66 %), formulent nettement moins de demandes que la moyenne ; c'est le cas de 17 % d'entre eux contre 32 % des salariés avec employeur unique.

5. Cela rejoint les conclusions d'une récente étude sur les aspirations des salariés en lien avec leurs conditions de travail [Fournier *et al.*, 2020].

6. Ce qui rejoint les conclusions de Guillaneuf [2018].

5. Souhaits d'évolution professionnelle, sécurité d'emploi et satisfaction des salariés

en %

	Emploi éclaté durablement précaire	Emploi éclaté de transit	Emploi éclaté de complément durable	Employeur unique en 2014 ¹	Ensemble des salariés
Sécurité d'emploi perçue					
Le salarié déclare un risque de perte d'emploi dans l'année suivante	28	26	15	18	21
Conditions de travail et satisfaction perçues					
... a régulièrement des horaires décalés, irréguliers ou travaille de nuit	64	64	61	49	52
... son travail consiste à répéter une même série de gestes	67	68	40	51	54
... utilise pleinement ses compétences	66	61	75	70	69
... s'ennuie souvent dans son travail	13	20	10	11	12
... conditions de travail pénibles	46	45	27	41	43
... est non satisfait de sa situation professionnelle	30	39	20	22	24
Souhaits des salariés dans les 5 prochaines années					
Prendre davantage de responsabilités	53	57	69	53	53
Faire évoluer le contenu de son activité	59	73	75	70	68
Changer de métier ou de profession	39	44	29	35	36
Trouver un emploi ou changer d'entreprise	52	64	56	38	42
Intégrer la fonction publique	31	25	24	21	22
Créer son entreprise	22	21	23	17	18
Avoir plus de temps pour sa vie personnelle	46	48	39	54	52

1. Hors ceux qui basculent en non-emploi en 2015.

Note : pour des raisons de lisibilité du tableau, la colonne concernant la configuration de parcours marqué par le non-emploi n'est pas présentée. Le champ de l'ensemble des salariés concerne aussi ces salariés.

Lecture : 45 % des salariés en emploi éclaté de transit déclarent des conditions de travail pénibles. 64 % déclarent souhaiter trouver un emploi ou changer d'entreprise.

Champ : ensemble des salariés en décembre 2013 des entreprises du champ Defis, voir [encadré 1](#).

Sources : Insee, *déclarations annuelles de données sociales 2014* ; Céreq-France *compétences, Defis, volet salariés, 2016*.

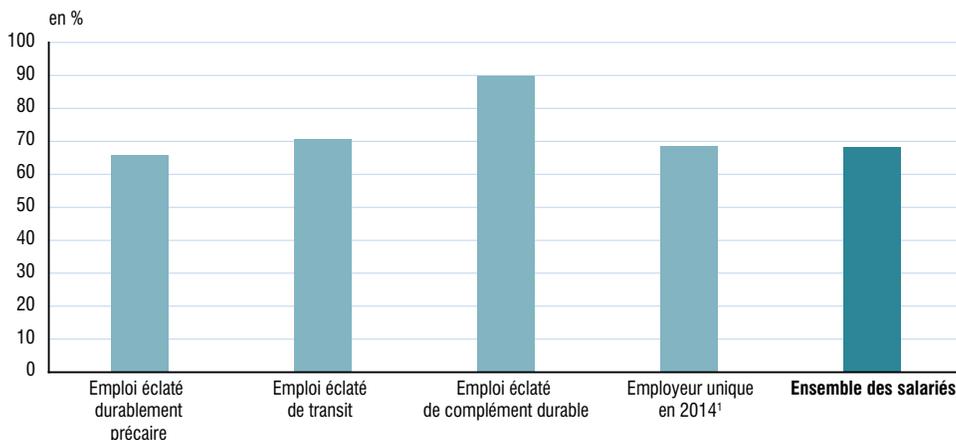
Comment expliquer ces différences ? D'une part, l'information sur les formations est inégalement partagée. Si 20 % de l'ensemble des salariés déclarent ne pas avoir été informés de leurs droits à la formation, la proportion grimpe à 35 % pour les salariés en emploi éclaté durablement précaire, soit deux fois plus que pour les salariés à employeur unique (18 %). D'autre part, demander une formation tient pour partie à l'information mais aussi, une fois informé, à la possibilité de faire la demande. Or, 41 % des salariés en emploi éclaté durablement précaire déclarent être dans l'impossibilité de formuler une demande de formation, contre 27 % en moyenne et 22 % pour les salariés à employeur unique.

1,5 fois moins de chance de se former pour les salariés en emploi éclaté durablement précaire que pour les salariés à employeur unique

Globalement, quel que soit l'itinéraire professionnel, « la formation va à la formation » : la probabilité de se former s'élève significativement avec le niveau du diplôme initial [Lambert et Marion-Vernoux, 2014]. Les diplômés de Master ou plus ont 1,4 fois plus de chance de se former que les titulaires du seul baccalauréat ([figure 8](#)).

Ceci étant, toutes choses égales par ailleurs (âge, diplôme, catégorie socioprofessionnelle, volume d'heures travaillées, etc.), la probabilité d'accès à la formation varie selon la configuration d'emploi. Ainsi, les salariés en emploi éclaté durablement précaire ont une bien moindre probabilité d'accès à la formation que leurs homologues relevant d'une autre configuration : sur la période 2014-2015, ils ont 1,5 fois moins de chance de se former que les salariés à employeur

6. Souhaits de formation selon la configuration de parcours d'emploi éclaté



1. Hors ceux qui basculent en non-emploi en 2015.

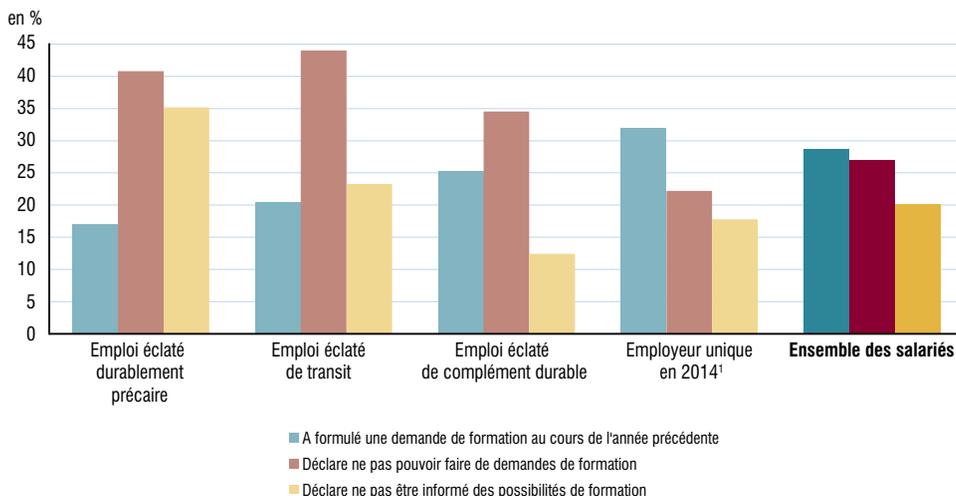
Note : pour des raisons de lisibilité, la configuration de parcours marqué par le non-emploi n'est pas présentée. Le champ de l'ensemble des salariés concerne aussi ces salariés.

Lecture : 66 % des salariés en emploi éclaté durablement précaire déclarent souhaiter se former dans les 5 années suivant l'interrogation.

Champ : ensemble des salariés en décembre 2013 des entreprises du champ Defis, voir [encadré 1](#).

Sources : Insee, *déclaration annuelle de données sociales 2014* ; Céreq-France *compétences, Defis, volet salariés, 2016*.

7. Demandes de formation et information des salariés selon la configuration de parcours d'emploi éclaté



1. Hors ceux qui basculent en non-emploi en 2015.

Note : pour des raisons de lisibilité, la configuration de parcours marqué par le non-emploi n'est pas présentée. Le champ de l'ensemble des salariés concerne aussi ces salariés.

Lecture : 17 % des salariés en emploi éclaté durablement précaire déclarent avoir fait une demande de formation au cours de l'année précédente.

Champ : ensemble des salariés en décembre 2013 des entreprises du champ Defis, voir [encadré 1](#).

Sources : Insee, *déclarations annuelles de données sociales 2014* ; Céreq-France *compétences, Defis, volet salariés, 2016*.

unique. La situation professionnelle, et non pas seulement le profil des salariés, explique pour une large part les écarts observés. Ces constats corroborent les travaux examinant la formation selon le type de parcours [Melnik-Olive et Stephanus, 2019].

8. Probabilité pour les salariés d'avoir été formés en 2014 ou 2015

	Odds ratio
Niveau de diplôme	
Aucun diplôme ou brevet	0,7*
CAP, BEP	0,7**
<i>Niveau Bac</i>	
Bac +2, Bac +3, Bac +4	Réf.
Master ou plus	ns
Configuration d'emploi éclaté	
Emploi éclaté durablement précaire	0,7*
Emploi éclaté de transit	ns
Emploi éclaté de complément durable	ns
<i>Employeur unique en 2014¹</i>	Réf.
Parcours de non-emploi	0,7*

1. Hors ceux qui basculent en non-emploi en 2015.

Note : les rapports de chance sont étudiés toutes choses égales par ailleurs. Sont pris en compte, en plus des résultats présentés ici le sexe, l'âge ainsi que les caractéristiques des emplois : PCS, secteur d'activité, type de contrat et nombre d'heures travaillées.

* : significatif à 10% ; ** : significatif à 5 % ; ns : non significatif.

Lecture : les salariés en emploi éclaté durablement précaire ont moins de chance d'avoir été formés en 2014 et 2015 que les salariés à employeur unique.

Champ : ensemble des salariés en décembre 2013 des entreprises du champ Defis, voir [encadré 1](#).

Sources : Insee, *déclarations annuelles de données sociales 2014* ; *Céreq-France compétences, Defis, volet salariés, 2016*.

La proportion de salariés ayant suivi exclusivement des formations obligatoires et réglementaires varie du simple au triple selon la configuration d'emploi

20 % des salariés formés ne l'ont été que sous le coup d'une obligation réglementaire. Pour les salariés en emploi éclaté, la participation à des formations exclusivement réglementaires (habilitations, formations « hygiène et sécurité ») varie du simple au triple selon la configuration d'emploi. Ainsi, seuls 8 % des salariés en emploi éclaté de complément formés et 16 % des salariés en emploi éclaté durablement précaire formés n'ont suivi que des formations réglementaires, contre 20 % des salariés avec employeur unique et 26 % des salariés en emploi éclaté de transit (*figure 9*). De fait, les entreprises de services, surreprésentées au sein de la configuration des salariés en emploi éclaté durablement précaire, sont celles qui financent le moins de formations réglementaires⁷ [Beraud, 2018].

Les objectifs des formations suivies résonnent avec les configurations et les souhaits professionnels

Les actions de formation, définies par des objectifs, des modalités et des durées diversifiées composent un ensemble hétérogène [Lambert et Marion-Vernoux, 2014]. En témoignent plus particulièrement les objectifs des formations suivies.

Pour les salariés qui ont bénéficié d'une ou de plusieurs actions de formation, la hiérarchie des objectifs assignés à la formation diffère peu selon les configurations d'emploi éclaté. Les actions d'adaptation au poste de travail, orientées par un enjeu de professionnalisation, sont plus souvent citées : « être plus efficace au travail » (78 %) et « mieux connaître son environnement

7. Ces secteurs sont également ceux où sont moins imposées de formations réglementaires, à l'exception de la restauration.

9. Type de formation suivie selon les configurations de parcours d'emploi éclaté

en %

	Emploi éclaté durablement précaire	Emploi éclaté de transit	Emploi éclaté de complément durable	Employeur unique en 2014 ¹	Ensemble des salariés
Part des formés ayant suivi exclusivement des formations réglementaires	16	26	8	20	20
Salariés formés ayant suivi au moins une formation dont l'objectif est					
être plus efficace au travail	73	86	83	78	78
accompagner un changement dans son activité	60	69	55	47	49
prendre davantage de responsabilités	44	46	42	38	39
changer de métier ou profession	27	20	10	12	15
éviter de perdre son emploi	7	14	4	10	10
mieux connaître son environnement de travail	75	62	41	63	63
renforcer l'esprit d'équipe	47	36	27	37	37
trouver un emploi ou créer une entreprise	16	12	1	7	9
Salariés formés ayant suivi au moins une formation en					
Droit individuel à la formation (DIF)	11	10	28	20	20
Congé individuel de formation (CIF)	6	2	2	4	4

1. Hors ceux qui basculent en non-emploi en 2015.

Note : pour des raisons de lisibilité du tableau, la colonne concernant la configuration de parcours marqué par le non-emploi n'est pas présentée. Le champ de l'ensemble des salariés concerne aussi ces salariés.

Champ : ensemble des salariés en décembre 2013 des entreprises du champ Defis qui ont été formés entre janvier 2014 et l'été 2015, voir *encadré 1*.

Sources : Insee, *déclarations annuelles de données sociales 2014* ; Céreq-France *compétences, Defis, volet salariés, 2016*.

de travail » (63 %). *A contrario*, les actions orientées par un enjeu de sécurisation de l'emploi « éviter de perdre son emploi (10 %) et « trouver un emploi ou créer une entreprise » (9 %) sont globalement peu citées.

Cependant, la configuration d'emploi imprime sa marque sur les objectifs visés qui résonnent avec les situations et les souhaits professionnels. Soumis à des mobilités externes récurrentes, les salariés en emploi éclaté durablement précaire suivent plus souvent des formations en lien avec le changement professionnel : pour « accompagner un changement dans son activité » (60 % contre 49 % en moyenne), « changer de métier ou de profession » (27 % contre 15 % en moyenne), « trouver un emploi ou créer une entreprise » (16 % contre 9 % en moyenne). Ils se forment moins souvent par le biais du Droit individuel à la formation⁸ (11 % contre 20 % des salariés formés en moyenne)⁹. Quant aux salariés en emploi éclaté de transit, ils se démarquent de la tendance générale avec des parts de formations visant à « être plus efficace dans son travail » (86 %) ou encore à « accompagner un changement dans votre activité » (69 %) très supérieures à la moyenne. ■

8. Remplacé par le compte personnel de formation en 2015.

9. En raison, notamment, de leur récent passé professionnel qui fait que leurs comptes sont moins crédités que ceux de la grande majorité des salariés à employeur unique.

Définitions

Contrats à durée limitée : contrat à durée déterminée (CDD), contrat d'intérim, occasionnel, à l'acte, contrat aidé, d'apprentissage, de service civique, convention de stage et autres contrats de travail temporaire. Le contour des contrats à durée limitée est donc ici un peu plus large que dans le reste de l'ouvrage (voir annexe *Glossaire*), puisqu'il va au-delà des CDD, de l'intérim et de l'apprentissage.

Contrats à faible volume horaire : tous les contrats dont le volume horaire travaillé sur l'année est égal ou inférieur à 140 heures. Il peut s'agir de CDI.

Pour en savoir plus

Beraud D., « Les formations obligatoires : bénéficiaires, mode d'organisation, place dans l'entreprise – Exploitation du volet « salariés » de l'enquête Defis », *Céreq Études* n° 16, juin 2018.

Broudic P., Merle V., Vanderpote G., « Emploi éclaté hommes dissociés ? », *Économie et planification*, La documentation française, Paris, 1982.

D'Agostino A., Théry M., « La pluriactivité dans le spectacle vivant, quels effets sur la précarité salariale ? », *Céreq Bref* n° 343, mars 2016.

D'Amours M., avec la collaboration de Lachance E., Crespo S., Lesmann F., « Diversification et fragmentation du travail. Le passage de l'emploi salarié typique à des formes de travail atypique chez les travailleurs de plus de 45 ans », *Cahiers du CRISES*, coll. « Études théoriques » n° ET0204, avril 2002.

Fournier C., Lambert M., Marion-Vernoux I., « À quoi rêvent les jeunes salariés ? Qualité du travail, aspirations professionnelles et souhaits de mobilité des moins de 30 ans. », *Économie et Statistique*, Insee, 2020, à paraître.

Guillaneuf J., « Changer d'emploi : un projet aux motivations diverses mais qui se concrétise peu à court terme. », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2018.

Lambert M., Marion I. (coord.), *Quand la formation continue – Repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés*, Céreq, avril 2014.

Limon É., « Quelle place occupe l'emploi saisonnier en France ? », *Dares Analyses* n° 057, décembre 2019.

Melnik-Olive É., Stephanus C., « La formation en entreprise accompagne les promotions mais fait défaut aux plus fragiles », *Céreq Bref* n° 374, mars 2019.

Nkuitchou Nkouatchet R., « La précarité de l'emploi au service de la prospérité du *fast-food*. », *Sociologie du travail* Volume 47. Issue 4, p. 470-484, octobre-décembre 2005.

Pinto V., *À l'école du salariat, les étudiants et leurs petits boulots*, coll. « Le lien social », éditions PUF, Paris, 2014.

Simic M., Sethi S., « People with second jobs », *Labour market trends*, Office for National Statistics, p. 239-247, London, May 2002.

Stephanus C., « Trajectoires professionnelles et dynamiques de formation des salariés – Suivi longitudinal de l'enquête DEFIS : premiers indicateurs 2013-2016 », *Céreq Études* n° 17, juin 2018.

Le non-emploi des peu ou pas diplômés en France et en Europe : un effet classement du diplôme

Claude Picart*

Sur le marché du travail français, les peu ou pas diplômés – titulaires au plus du brevet – sont de moins en moins nombreux. Depuis 1982, leur part a été divisée par trois, passant de 54 % à 16 % des participants au marché du travail (actifs et inactifs du « halo » autour du chômage) en 2018. Du fait de l'élévation générale du niveau d'éducation, la position de chaque niveau dans l'échelle des diplômes s'abaisse au fil du temps : il y a pour chaque diplôme de plus en plus de diplômés d'un niveau supérieur.

Cette position dans l'échelle des diplômes et le risque de ne pas avoir d'emploi sont très liés. Ainsi, depuis quarante ans, la situation relative des peu ou pas diplômés s'est presque continuellement dégradée sur le marché du travail. Or, le risque relatif de non-emploi contraint (chômage ou halo autour du chômage) est très lié à la position dans l'échelle des diplômes, d'une manière stable dans le temps et quel que soit le type de diplôme. Dès lors, avec l'élévation générale du niveau d'éducation, chaque diplôme protège de moins en moins du non-emploi contraint : la situation, relativement à la moyenne, du bachelier médian est, en 2018, équivalente à celle du titulaire médian du brevet en 1982.

Le niveau de diplôme des participants au marché du travail augmente rapidement, mais la demande de qualification du système productif n'évolue pas à la même vitesse. Notamment, depuis 2003, le nombre de participants au marché du travail peu ou pas diplômés a diminué de 36 %, et leur emploi de 42 %. Pourtant, les professions qui les employaient se sont maintenues, mais elles recrutent à des niveaux de diplôme plus élevés : *via* le déclassement des plus diplômés, les peu ou pas diplômés ont été en partie évincés du marché du travail.

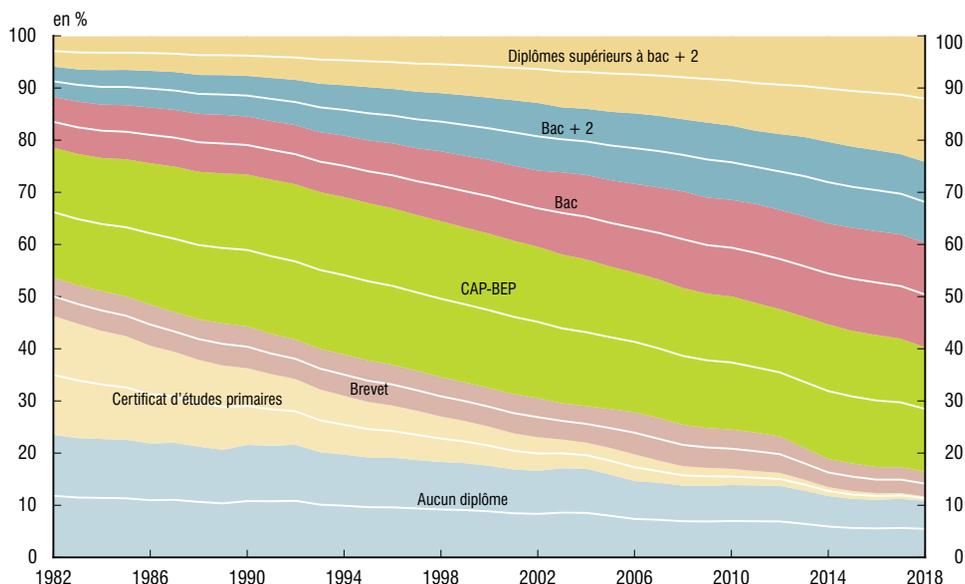
En Europe, la situation relative des peu ou pas diplômés est moins défavorable là où ils sont le plus nombreux, comme en Espagne, Italie et Portugal. Depuis 2003, la situation relative des peu ou pas diplômés sur le marché du travail se dégrade au fur et à mesure que leur part diminue. En France, la part des peu ou pas diplômés est proche de la moyenne européenne, tout comme leur situation relative sur le marché du travail. Mais le non-emploi contraint tous diplômes confondus s'est aggravé entre 2003 et 2018, à rebours de la tendance européenne, et celui des peu ou pas diplômés a augmenté plus fortement qu'ailleurs.

En 2018, parmi les 29,2 millions de personnes participant au marché du travail, c'est-à-dire en emploi, au chômage ou dans le halo autour du chômage et ayant terminé leurs études, 4,9 millions sont **peu ou pas diplômés** : 3,3 millions n'ont aucun diplôme et 1,6 million ont le certificat d'études primaires (CEP) ou au plus le brevet. En près de 40 ans, leur part parmi les **participants au marché du travail** a été divisée par trois, passant de 54 % à 16 % (*figure 1*).

Du fait de l'élévation générale du niveau d'éducation, il y a, pour chaque niveau de diplôme, de plus en plus de diplômés d'un niveau supérieur. Par exemple, la part des titulaires d'un CAP ou d'un BEP est relativement stable autour de 25 % ; mais, alors qu'en 1982 seuls 21 % des participants au marché du travail avaient un diplôme supérieur à ce niveau, en 2018, 60 % sont dans ce cas.

* Claude Picart (Insee).

1. Répartition annuelle des participants au marché du travail par niveau de diplôme, et position médiane de chaque diplôme de 1982 à 2018



Note : les courbes blanches indiquent les positions médianes de chaque catégorie.

Lecture : en 2018, 24 % des participants au marché du travail ont au plus un diplôme de niveau CAP-BEP. Leur position médiane est de 28 %, soit 16 % (personnes n'ayant pas de diplôme ou un diplôme de niveau inférieur au CAP-BEP) + 12 % (demi-part du niveau CAP-BEP).

Champ : France métropolitaine, participants au marché du travail (actifs ou dans le halo du chômage) de 15 à 64 ans ayant terminé leurs études.

Source : enquêtes Emploi.

Autrement dit, du fait de l'élévation générale du niveau d'éducation, la position relative de chaque niveau de diplôme s'abaisse. L'ampleur de cette baisse peut être quantifiée en définissant, pour chaque niveau de diplôme, sa **position médiane** dans l'échelle des diplômes comme la part de ceux qui ont un niveau de diplôme en dessous de ce niveau, augmentée de la demi-part du niveau considéré. Par exemple, pour les titulaires d'un CAP ou d'un BEP, en 2018, il y a 16 % de participants au marché du travail titulaires au plus d'un brevet et 24 % de titulaires d'un CAP ou d'un BEP : la position médiane des titulaires d'un CAP ou d'un BEP est de 28 % en 2018¹, alors qu'elle était de 66 % en 1982. La baisse de la position médiane est particulièrement forte pour le brevet, le baccalauréat et les CAP-BEP : aujourd'hui, la position médiane du baccalauréat (50 %) est la même que celle du brevet en 1982 (50 %).

La position dans l'échelle des diplômes et le risque de pas avoir d'emploi sont très liés

En 2018, près d'une personne sans aucun diplôme sur deux parmi les 15-64 ans est sans emploi, qu'elle soit au chômage, dans le halo autour du chômage ou strictement inactive (si elle déclare ne pas souhaiter d'emploi) (figure 2). À l'autre extrémité de l'échelle, ce n'est le cas que d'un diplômé du supérieur long sur sept. De plus, le non-diplômé sans emploi se trouve dans des situations plus éloignées de l'emploi que le diplômé : 10,7 % des non-diplômés, contre 5,1 % des diplômés du supérieur sont au chômage ; 6,2 %, contre 2,6 % sont dans le halo autour du chômage ; et 31,2 %, contre 6,6 % sont en inactivité stricte.

1. 16 % + 12 % (demi-part du niveau CAP-BEP).

2. Position sur le marché du travail en 2018 en fonction du diplôme

	Position médiane du diplôme	Situation sur le marché du travail (en %)				Taux de non-emploi contraint (en %)	Risque relatif	Âge médian (en années)	Risque relatif corrigé des effets d'âge et de sexe
		Emploi	Chômage	Halo	Inactif strict				
Diplôme supérieur à bac + 2	88,0	86,1	5,1	2,2	6,6	7,8	0,6	39	0,5
Bac + 2	68,2	83,3	5,1	2,0	9,6	7,9	0,6	41	0,6
Baccalauréat	50,4	76,1	8,1	3,2	12,5	13,0	1,0	38	0,9
CAP-BEP	28,5	70,1	7,7	3,8	18,4	14,1	1,1	46	1,2
Brevet des collèges	14,2	58,4	10,2	4,9	26,5	20,5	1,7	45	1,7
Certificat d'études primaires	11,4	33,7	4,5	3,4	58,5	18,8	1,6	57	1,8
Aucun diplôme	5,5	51,9	10,7	6,2	31,2	24,6	2,2	46	2,4
Ensemble	50,0	72,9	7,3	3,5	16,3	12,9	1,0	42	1,0

Lecture : en 2018, 10,2 % des personnes de 15 à 64 ans ayant terminé leurs études et ayant au plus le brevet sont au chômage et 4,9 % dans le halo. Le taux de non-emploi contraint (chômage et halo), rapporté aux participants au marché du travail, est de 20,5 %, soit un risque relatif de 1,7 (le taux de non-emploi contraint moyen étant de 12,9 %, le risque relatif est de $20,5/12,9 * (100 - 12,9)/(100 - 20,5)$). Corrigé des effets de structure (sexe et âge), le risque relatif reste de 1,7.

Champ : France métropolitaine, personnes de 15 à 64 ans ayant terminé leurs études.

Source : enquêtes Emploi.

Les deux premières catégories, au chômage ou dans le halo, regroupent ceux qui n'ont pas d'emploi mais en souhaitent un : ils sont en non-emploi contraint. Rapporté au nombre de participants au marché du travail, le **taux de non-emploi contraint** des non-diplômés s'élève à 24,6 % en 2018, contre 12,9 % en moyenne pour l'ensemble des participants et 7,8 % pour les diplômés du supérieur long.

Que les peu ou pas diplômés soient plus souvent en non-emploi contraint que les diplômés n'est pas nouveau : mais, en près de 40 ans, l'écart s'est nettement accentué. En effet, alors que, dans les années 1980 et jusqu'en 1994, le non-emploi contraint a augmenté pour chaque niveau de diplôme, les évolutions ont divergé ensuite. D'abord, la légère baisse du non-emploi contraint entre 1994 et 1999 n'a concerné que les titulaires d'un diplôme plus élevé que le brevet ; et, surtout, depuis la crise de 2008-2009, les peu ou pas diplômés ont été à la fois plus vigoureusement et plus durablement concernés par sa hausse. Ce n'est qu'en 2017 que leur taux de non-emploi contraint a cessé d'augmenter, après une hausse de près de 9 points entre 2008 et 2016. Au final, alors que, pour l'ensemble des participants, le taux de non-emploi contraint n'a jamais dépassé son pic de 1994 (14,9 %), celui des peu ou pas diplômés a dépassé son propre pic en 2010 et a encore augmenté de 5 points entre 2010 et 2016 (figure 3).

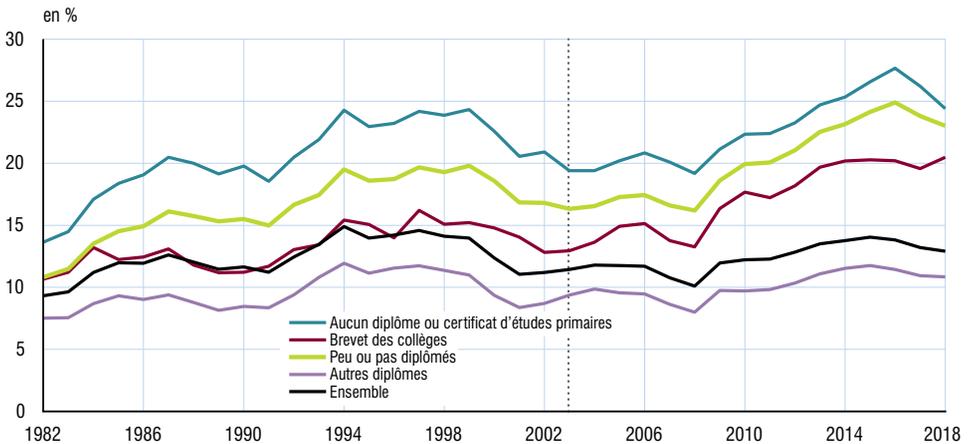
La situation relative des peu ou pas diplômés s'est presque continuellement dégradée sur le marché du travail

Le risque relatif d'être en non-emploi contraint, qui compare le taux de non-emploi contraint d'une catégorie à celui de la moyenne², diminue nettement avec l'élévation dans l'échelle de diplôme : en 2018, il est de 2,2 pour les non-diplômés, de 1,7 pour les titulaires du seul brevet³ jusqu'à 0,6 pour les titulaires d'un diplôme du supérieur long. Cet écart est encore plus important si on corrige de la structure par sexe et âge, car les non-diplômés sont en moyenne plus âgés : leur risque relatif d'être en non-emploi contraint passe alors à 2,4.

2. Le risque relatif pour une population i rapporté à la moyenne m – $Ti(1-Tm)/(Tm(1-Ti))$ – est différent de l'odds ratio standard utilisé pour comparer deux populations i et j – $Ti(1-Tj)/(Tj(1-Ti))$. Il est plus adapté au but poursuivi dans cette étude.

3. Pour les titulaires d'un brevet, le taux de non-emploi contraint est de 20,5 %, alors que le taux de non-emploi contraint moyen est de 12,9 %. Le risque relatif est calculé comme suit : $20,5/12,9 * (100 - 12,9)/(100 - 20,5) = 1,7$.

3. Taux de non-emploi contraint selon le niveau de diplôme de 1982 à 2018



Note : le non-emploi contraint regroupe les personnes au chômage ou dans le halo.

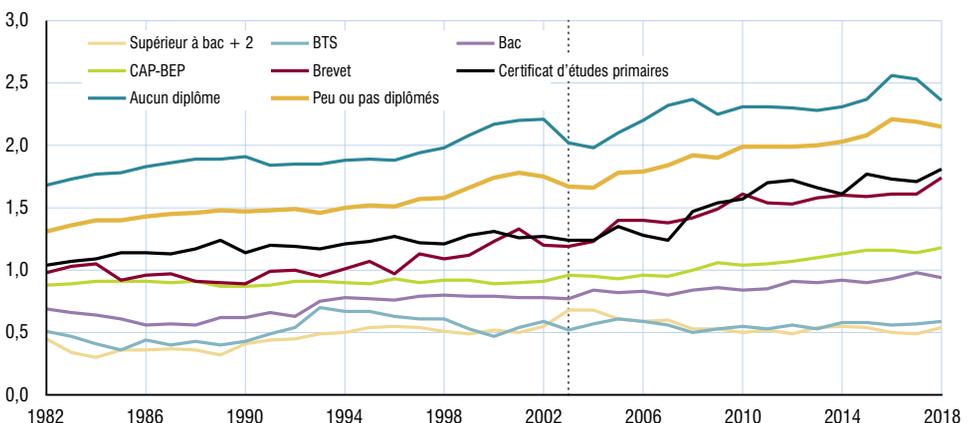
Champ : France métropolitaine, participants au marché du travail (actifs ou dans le halo du chômage) de 15 à 64 ans ayant terminé leurs études.

Source : enquêtes Emploi.

En près de 40 ans, la situation relative des peu ou pas diplômés s'est dégradée quasiment continûment : leur risque relatif de non-emploi contraint, corrigé des effets d'âge et de sexe, est passé de 1,3 en 1982 à 2,2 en 2018 (figure 4). Même quand leur non-emploi contraint a diminué, comme entre 1999 et 2008, leur situation relative s'est dégradée.

Cette dégradation du risque relatif vaut pour les niveaux de diplôme les moins élevés jusqu'au baccalauréat inclus. Autrefois protecteur, le CAP-BEP ne l'est plus depuis le début des années 2010 : désormais, le risque de non-emploi contraint des titulaires d'un CAP ou d'un BEP est supérieur à la moyenne. Pour les bacheliers, le risque de non-emploi contraint, qui était dans les années 1980 légèrement supérieur à celui des diplômés du supérieur et très inférieur à la moyenne, est, à la fin des années 2010, proche de la moyenne.

4. Risque relatif de non-emploi contraint par niveau de diplôme



Note : le risque relatif de non-emploi contraint est pour les titulaires d'un brevet, de 1,8 en 2018 : leur taux de non-emploi contraint est supérieur de 18 % à celui que l'on obtiendrait si on appliquait à chaque participant de ce niveau de diplôme la probabilité de ne pas avoir d'emploi des personnes de même âge et de même sexe.

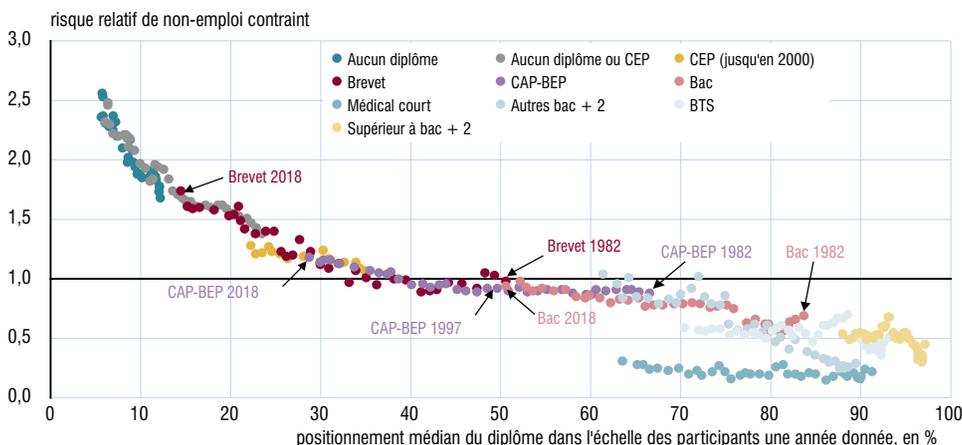
Champ : France métropolitaine, participants au marché du travail (actifs ou dans le halo du chômage) de 15 à 64 ans ayant terminé leurs études.

Source : enquêtes Emploi.

Pour une position dans l'échelle des diplômes donnée, le risque relatif de non-emploi contraint est stable depuis 40 ans : une « loi d'airain » du classement des diplômes

Cette dégradation de la situation relative des peu ou pas diplômés est sans doute liée à la baisse de leur position dans l'échelle des diplômes : ce n'est pas la même chose d'être peu ou pas diplômé quand c'est la situation majoritaire que lorsque c'est le cas de moins d'un participant au marché du travail sur cinq. Cela peut se vérifier en suivant dans le temps la relation entre la position dans l'échelle des diplômes et le risque relatif de non-emploi contraint (figure 5). L'évolution de la structure des diplômes permet d'examiner cette relation pour un nombre important de positions : les points ainsi obtenus s'agencent selon une courbe – et non un simple nuage de points – décroissante et le risque relatif de non-emploi contraint ne dépend alors que de la position dans l'échelle des diplômes, quels que soient le type de diplôme et l'année considérés. Cette courbe où les diplômes sont réduits à leur position dans le classement peut être qualifiée de « loi d'airain » du classement des diplômes. Elle vaut surtout jusqu'au baccalauréat inclus et pour certaines filières du supérieur court (au plus bac + 2). Ainsi, le titulaire d'un brevet se situait à la moitié de l'échelle des diplômes en 1982, tout comme le titulaire d'un baccalauréat en 2018 ; le risque relatif de non-emploi contraint de ces deux situations est proche (respectivement 0,98 et 0,94), alors que celui du baccalauréat était beaucoup plus favorable en 1982 (0,69), quand il était mieux positionné dans l'échelle des diplômes (84 %). Cela ne signifie pas que, pour un individu, le rendement de l'éducation baisse et qu'il n'ait pas intérêt à poursuivre ses études. Mais pour obtenir la même situation relative par rapport à la moyenne, il faut étudier de plus en plus longtemps.

5. Position médiane du diplôme une année donnée et risque relatif de non-emploi contraint : une « loi d'airain » du classement des diplômes de 1982 à 2018



Note : les titulaires du seul CEP ne sont représentés séparément que jusqu'en 2000. En effet, ils représentent désormais moins de 1 % des participants. Ils sont donc regroupés avec les non-diplômés sur toute la période 1982-2018, ce qui permet une meilleure comparaison avec le brevet.

Lecture : en 2018, la position médiane des diplômés de niveau CAP-BEP dans l'échelle des diplômes est le 28^e centile. Le risque relatif est de 1,18 : les personnes ayant ce diplôme ont en moyenne un risque 18 % plus élevé de ne pas avoir d'emploi, que l'ensemble des personnes de même âge et de même sexe. En 1982, leur position médiane était au 67^e centile et le risque relatif de 0,88.

Champ : France métropolitaine, participants au marché du travail (actifs ou dans le halo du chômage) de 15 à 64 ans ayant terminé leurs études.

Source : enquêtes Emploi.

Avec l'élévation générale du niveau de diplôme, la situation relative à niveau donné se détériore

L'élévation générale du niveau de diplôme se traduit, pour un diplôme donné, par une baisse de sa position dans l'échelle (déplacement vers la gauche du point le représentant) et concomitamment en rester à ce diplôme expose de plus en plus au risque de non-emploi contraint (déplacement vers le haut du point le représentant).

Le risque relatif s'accroît plus rapidement (la courbe devient plus pentue) quand la position médiane du diplôme passe sous un seuil – d'environ un tiers – dans l'échelle des diplômes. Le risque relatif s'accroît ainsi modérément pour les titulaires d'un brevet, jusque dans les années 1990. En revanche, une fois le brevet passé sous un tiers dans l'échelle des diplômes, leur risque relatif de non-emploi contraint a sensiblement augmenté. Enfin, pour les non-diplômés, leur position dans la zone de fort accroissement du risque relatif (extrémité gauche de la courbe) est compensée par le ralentissement de leur « déclin » démographique : leur position médiane n'a baissé que d'un peu plus d'un point entre 2008 et 2018, contre 7 points pour les titulaires du brevet. Leur situation relative ne s'est donc pas dégradée plus rapidement que celle des titulaires du brevet.

La relation est plus complexe pour les diplômés du supérieur : la spécialité de formation doit être prise en compte. Notamment, s'agissant du supérieur médical court (par exemple, le diplôme d'infirmier avant la réforme de 2009), bien que leur position dans l'échelle baisse, leur spécialité très demandée leur assure un risque relatif de non-emploi contraint qui est resté très faible, inférieur même à celui des diplômés du supérieur long (supérieur à bac + 2) toutes spécialités confondues. *A contrario*, les diplômés du supérieur court des autres filières en dehors du BTS et du DUT ont perdu leur rôle protecteur, avec désormais un risque proche de la moyenne et équivalent à celui du baccalauréat. La part au sein des diplômés du supérieur court de ces autres filières est d'ailleurs en net déclin : de un tiers en 1982 à un peu plus de un sur dix en 2018.

Si le nombre de peu ou pas diplômés en emploi a baissé, ce n'est pas du fait d'un problème d'offre des métiers concernés

Au-delà de la dimension de classement du diplôme au regard de l'insertion professionnelle⁴, d'autres approches mobilisent plutôt le diplôme dans sa dimension formation et qualification et mettent en rapport **l'offre de travail** des diplômés avec **la demande** de qualification du système productif qui leur est adressée. En effet, la structure des professions n'évolue pas aussi vite que celle des diplômés [Fournier et Guitton, 2008].

Ainsi, depuis 2003, le nombre de participants au marché du travail peu ou pas diplômés a diminué de 36 %, et leur emploi de 42 % (*figure 6*).

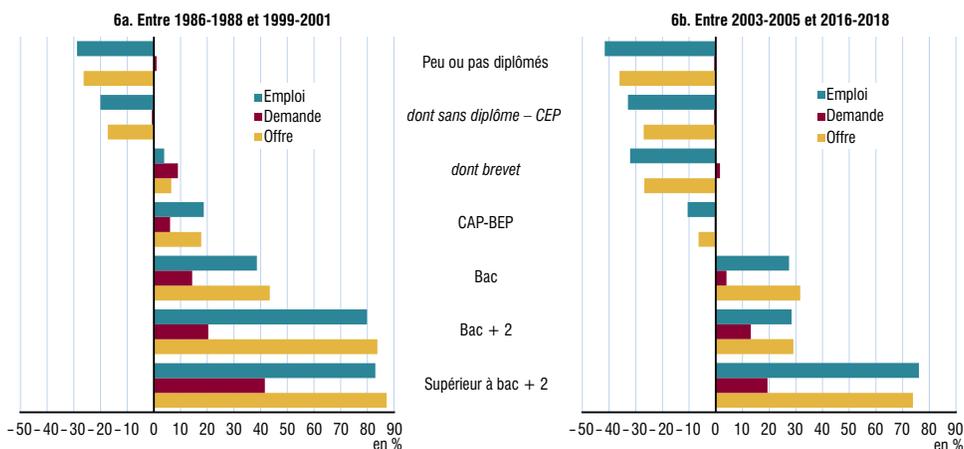
Pourtant, si la proportion de peu ou pas diplômés était restée la même dans chaque profession (PCS à 4 chiffres), alors leur emploi n'aurait diminué que de 1 % : c'est le signe que les professions qui les employaient se sont maintenues, mais elles ont recruté à des niveaux de diplôme plus élevés. Le nombre de peu ou pas diplômés a même diminué dans des professions où ils sont traditionnellement nombreux et qui créent beaucoup d'emplois, comme les assistantes maternelles et les aides à domicile (*encadré 1*).

Au contraire, à l'autre extrémité de l'échelle, l'offre de travail des diplômés du supérieur long a augmenté nettement plus rapidement (+ 74 % de participants au marché du travail entre 2003 et 2018) que la demande qui leur a été adressée, à structure par profession constante (+ 19 %).

Ces contrastes entre évolutions de la demande, de l'offre et de l'emploi selon le niveau de diplôme existaient déjà il y a 30 ans. Les CAP-BEP sont désormais, comme les moins diplômés, dans une configuration où l'emploi diminue plus vite que la demande, alors qu'il y a 30 ans ils partageaient avec les plus diplômés une configuration où l'emploi augmentait plus vite que la demande à structure par profession constante.

4. Et uniquement du point de vue de l'emploi. L'éducation n'a pas pour unique objectif l'insertion dans le monde du travail.

6. Évolutions de l'offre, de la demande et de l'emploi par niveau de diplôme



Lecture : l'emploi des peu ou pas diplômés a diminué de 42 % entre 2003-2005 et 2016-2018. La demande qui leur est adressée – l'évolution de l'emploi pour ce niveau de diplôme à structure de diplôme par profession constante –, a diminué de 1 % sur la période, et l'offre – le nombre de participants peu ou pas diplômés au marché du travail – a diminué de 36 %.

Champ : France métropolitaine, participants au marché du travail (actifs ou dans le halo du chômage) de 15 à 64 ans ayant terminé leurs études.

Source : enquêtes Emploi.

Encadré 1

Deux exemples de professions en croissance : les assistantes maternelles et aides à domicile et les agents de police

La profession qui crée le plus d'emplois entre 1982 et 2002 est celle des assistantes maternelles et aides à domicile : c'est l'activité principale de 951 000 personnes en moyenne entre 2014 et 2018 contre 230 000 entre 1982 et 1986 (figure). La part des non-diplômés dans cette profession a régulièrement décliné pour n'être plus que de 24 % en 2014-2018 contre 73 % en 1982-1986. En volume, le nombre de non-diplômés a culminé à 332 000 en 2004-2008, pour revenir à 231 000 en 2014-2018.

Les deux tiers des salariés de cette profession ont donc désormais au moins un CAP. Cette évolution répond-elle à une demande accrue de personnel qualifié ? L'examen des spécialités de formation apporte une réponse mitigée. Les trois spécialités santé, travail social et spécialités plurivalentes sanitaires et sociales restent minoritaires (19 %) même si elles ont nettement augmenté (6 % en 2004-2008).

Autre profession présentant une forte proportion de peu ou pas diplômés au début des années 1980, les agents de police : les peu ou pas diplômés y sont en constante diminution, à la fois en nombre et en part. Celle-ci est passée de 58 % en 1982-1986 à 12 % en 2014-2018. Inversement, alors qu'ils ne représentaient que 5 % de la profession en 1982-1986, les titulaires d'un baccalauréat

sont en proportion dix fois plus nombreux (52 % en 2014-2018). S'il existe un baccalauréat professionnel des métiers de la sécurité, qui ouvre au recrutement dans la Police, près de la moitié des titulaires d'un bac professionnel ont une autre spécialité (les plus fréquentes étant la comptabilité et la gestion, puis le commerce et la vente) et les titulaires d'un baccalauréat général sont deux fois plus nombreux que ceux d'un baccalauréat professionnel.

Que ce soit les assistantes maternelles et aides à domicile ou les agents de police, pour ceux, de plus en plus nombreux, qui déclarent comme diplôme le plus élevé un diplôme du supérieur, celui-ci n'est pas spécifique au métier (ce qui n'empêche pas, pour les agents de police, une formation spécifique après le concours d'entrée ou, pour les assistantes maternelles, l'obtention d'un agrément). Les spécialités dominantes des diplômés du supérieur relèvent des sciences humaines ; devant la gestion pour les agents de police (8 % contre 5 % sur un total de 21 %) ; à égalité avec la gestion (2 %) pour les assistantes maternelles et aides à domicile (sur 9 %). On ne peut toutefois pas exclure qu'un niveau de diplôme plus élevé soit recherché plus pour des compétences dites transversales que pour la spécialité de formation.

Encadré 1 (suite)

Niveau de diplôme des assistantes maternelles et aides à domicile, et des agents de police

	Assistantes maternelles et aides à domicile ¹			Agents de police ²		
	1982-1986	2004-2008	2014-2018	1982-1986	2004-2008	2014-2018
Emplois (effectifs en milliers)	230	845	951	99	114	116
Peu ou pas diplômés	183	432	316	57	28	14
<i>dont sans diplôme ou CEP</i>	167	332	231	44	10	2
Emplois occupés par la génération 1970-1979	///	138	242	///	48	48
Niveau de diplôme (en %)						
Peu ou pas diplômés	80	51	33	58	25	12
<i>dont sans diplôme ou CEP</i>	73	39	24	44	9	2
CAP-BEP	18	34	41	36	24	15
<i>dont spécialités spécifiques³</i>	<i>ns</i>	7	15	<i>ns</i>	0	1
Baccalauréat	2	11	17	5	39	52
<i>dont spécialités spécifiques³</i>	<i>ns</i>	1	3	<i>ns</i>	4	9
Diplômes supérieurs au bac	0	4	9	1	12	21
<i>dont spécialités spécifiques³</i>	<i>ns</i>	1	1	<i>ns</i>	0	0

ns : non significatif. /// : absence de résultat due à la nature des choses.

1. Soit dans la nomenclature de 2003 de la PCS, les professions 563a (assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil) et 563b (aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales), et, dans la nomenclature de 1982 (pour les données antérieures à 2003), la profession 5631 (assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, travailleuses familiales).

2. Soit dans la nomenclature de 2003 de la PCS, les professions 531a (agents de police de l'État) et 531b (agents des polices municipales) et, dans la nomenclature de 1982 (pour les données antérieures à 2003), la profession 5311 (agents de police).

3. Santé, travail social et spécialités plurivalentes sanitaires et sociales pour les assistantes maternelles et aides à domicile ; sécurité, police et surveillance pour les agents de police.

Lecture : sur la période 2014-2018, en moyenne annuelle, il y a 951 000 emplois d'assistantes maternelles et aides à domicile. 33 % sont peu ou pas diplômés. 242 000 sont nés entre 1970 et 1979.

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi de 15 à 64 ans ayant terminé leurs études.

Source : enquêtes Emploi.

Enfin, différence entre ces professions, le déclassement ne se produit pas au même moment de la carrière professionnelle : les agents de police diplômés du supérieur le deviennent en début de carrière (il y a des limites d'âge pour l'entrée dans le métier), alors que les assistantes maternelles ou

aides à domicile le deviennent plus tardivement. En particulier, pour ces dernières, les personnes nées entre 1970 et 1979 sont beaucoup plus nombreuses dans cette profession en 2014-2018 qu'elles ne l'étaient en 2004-2008, et l'écart s'accroît avec le niveau de diplôme.

Les diplômés sont contraints sur le type de profession exercée, avec un risque de déclassement

Entre 2003 et 2018, l'emploi des diplômés de niveau bac ou plus a augmenté quasiment autant que leur offre de travail. Mais ils occupent désormais des emplois dans des métiers auparavant occupés par des moins diplômés qu'eux. L'interprétation la plus courante de ce constat est celle d'un déclassement [Goux et Maurin, 2019]. Le déclassement peut être « pur », c'est-à-dire qu'il conduit une population homogène de diplômés d'un même niveau à opter pour des métiers moins qualifiés qu'escompté faute d'une offre d'emploi correspondant à leur niveau de diplôme. Une variante de cette interprétation est celle d'un déclassement « nominal » : la hausse du nombre de diplômés se serait traduite soit par une certaine dévalorisation des diplômés (si bien qu'à diplôme donné, aucun titulaire ne pourrait plus prétendre aux emplois qui correspondaient autrefois à la norme pour ce niveau de diplôme), soit par une augmentation de l'hétérogénéité au sein d'un niveau de diplôme donné (si bien qu'à diplôme donné, une partie des titulaires ne pourrait plus prétendre aux emplois qui correspondaient autrefois à la norme pour ce niveau de diplôme). Enfin, troisième interprétation,

ce mouvement peut aussi traduire une hausse de la demande de compétences dans ces métiers, liée au progrès technique qui favoriserait les plus qualifiés, ou à une demande de compétences génériques⁵.

Pour trancher entre cette dernière interprétation et les deux premières, l'analyse des salaires obtenus peut être mobilisée. En cas d'embauche des plus diplômés pour répondre à une hausse de la norme de compétence, les salaires des plus diplômés dans ces métiers devraient être plus proches de ceux des plus diplômés des autres métiers, que de ceux des moins diplômés du même métier. En cas de déclassement (« pur » ou nominal), à l'inverse, le salaire dans un métier donné devrait peu dépendre du niveau de diplôme, mais seulement du métier. Ce qui est observé est nettement plus conforme à l'hypothèse du déclassement : le salaire mensuel médian d'un titulaire du baccalauréat qui occupe un emploi dans une profession où les peu ou pas diplômés sont majoritaires n'est supérieur que de 41 euros au salaire médian de la profession ; il est en revanche inférieur de 350 euros au salaire médian des bacheliers, toutes professions confondues (figure 7). À niveau de diplôme donné, le déclassement touche plus certaines spécialités de formation que d'autres : par exemple, les diplômés du supérieur long en lettres et arts ont un salaire médian inférieur à celui des cycles courts en sciences. Ce dernier exemple renvoie clairement à une hétérogénéité (ou effet de sélection) qui n'est pas prise en compte en s'en tenant au niveau de diplôme. Il rappelle qu'il n'est pas possible de trancher entre déclassement « pur » et déclassement « nominal ».

7. Salaire mensuel médian en 2014-2018 en fonction du niveau de diplôme et de la profession

en euros

	Diplôme médian de la profession					Toutes professions
	Supérieur à bac + 2	Bac + 2	Baccalauréat	CAP, BEP	Peu ou pas diplômé	
Supérieur à bac + 2	2 900	2 207	1 810	1 500	///	2 500
Bac + 2	2 858	2 125	1 825	1 548	///	2 058
Baccalauréat	2 816	2 000	1 715	1 508	1 350	1 700
CAP-BEP	2 801	2 056	1 762	1 566	1 359	1 625
Peu ou pas diplômé	3 000	2 010	1 700	1 483	1 288	1 500
Ensemble	2 883	2 120	1 762	1 516	1 309	1 830

/// : absence de résultat due à la nature des choses.

Lecture : en 2014-2018, le salaire mensuel médian des diplômés du supérieur long est de 2 500 euros. Il est de 2 900 euros pour ceux d'entre eux qui exercent dans une profession où le diplôme médian relève du supérieur long (c'est-à-dire qu'au moins la moitié des emplois de ces professions sont occupés par des diplômés du supérieur long) et de 2 207 euros pour ceux d'entre eux qui exercent dans une profession où le diplôme médian est du supérieur court (au moins la moitié ont un diplôme du supérieur court ou d'un niveau supérieur et au moins la moitié ont un diplôme du supérieur court ou d'un niveau inférieur).

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi à temps plein ou à temps partiel avec une quotité d'au moins 80 % (le salaire est alors ramené à un équivalent temps plein) de 19 à 64 ans ayant terminé leurs études depuis au moins deux ans.

Source : enquêtes Emploi.

Le déclassement des plus diplômés se traduit le plus souvent par une éviction des moins diplômés

Entre 2003 et 2018, l'offre de diplômés de niveau supérieur au brevet a augmenté, à taux d'emploi constant, de 4,0 millions, pendant que la demande qui leur était adressée, à structure constante, augmentait de 1,2 million, soit une offre excédentaire de 2,8 millions. Dans le même temps, l'offre de peu ou pas diplômés a diminué, à taux d'emploi constant, de 2,4 millions, alors que la demande qui leur est adressée était quasi stable. 2,4 millions d'emplois ont donc été « libérés » par les peu ou pas diplômés au profit de l'offre excédentaire de plus diplômés.

5. Pour un exposé des différentes approches théoriques, voir Nauze-Fichet et Tomasini [2002].

Restent 0,4 million d'offre excédentaire des plus diplômés dont la contrepartie s'est traduite, par un effet d'éviction, dans une hausse presque équivalente du non-emploi contraint des peu ou pas diplômés (+ 0,4 million).

Pour que le non-emploi contraint des peu ou pas diplômés n'augmente pas, il aurait fallu que le non-emploi contraint global diminue suffisamment pour compenser la hausse de leur risque relatif, consécutif à la baisse de leur position médiane dans l'échelle des diplômés. Or, sur les quarante dernières années, le non-emploi contraint des peu ou pas diplômés n'a baissé de manière significative qu'entre 1999 et 2008 ; il a cessé d'augmenter depuis 2017.

En France, une baisse un peu plus rapide qu'en Europe de la part des peu ou pas diplômés

L'Union européenne, soit ici 23 pays (*encadré 2*), regroupe à la fois des pays où plus d'un participant au marché du travail sur trois est peu ou pas diplômé (pays du Sud-Ouest notamment : Portugal, Espagne et Italie) et des pays où ce n'est plus le cas que d'un sur vingt (pays de l'Est ou du Nord : Lituanie, Pologne et République tchèque). La France, comme les autres pays de l'Europe de l'Ouest⁶, occupe une position médiane avec environ un participant peu ou pas diplômé sur six (*figure 8*).

Presque partout en Europe, la part des peu ou pas diplômés parmi les participants au marché du travail a diminué : dans les 23 pays étudiés, elle est passée en moyenne de 32 % en 2003 à 21 % en 2018. Elle a baissé plus rapidement dans les pays où leur part était élevée, comme en Espagne (- 15 points) et en Italie (- 12 points), que dans les pays où elle était déjà inférieure à 20 % en 2003, comme la Pologne (- 8 points). Parmi les pays d'Europe de l'Ouest, la France est, avec la Belgique, celui où la part des peu ou pas diplômés a le plus

8. Part des peu ou pas diplômés et taux de non-emploi contraint en Europe

	Participants au marché du travail (15-64 ans)		Part des peu ou pas diplômés		Taux de non-emploi contraint (en %)				Risque relatif de non-emploi contraint	
	2018 (en milliers)	Évolution 2003-2018 (en points)	2018 (en %)	Évolution 2003-2018 (en points)	Tous participants		Peu ou pas diplômés		2003	2018
					2003	2018	2003	2018		
Belgique	5 037	10	17	- 13	12,4	9,1	21,9	22,3	2,0	2,9
Espagne	22 681	14	37	- 15	15,4	19,2	19,5	29,4	1,3	1,8
France	29 093	7	16	- 14	11,9	13,7	19,0	27,5	1,7	2,4
Italie	28 186	5	34	- 12	19,2	21,2	25,2	32,3	1,4	1,8
Pays-Bas	7 712	6	18	- 10	7,0	7,7	11,8	14,8	1,8	2,1
Pologne	17 330	- 7	6	- 8	28,2	9,7	45,1	27,2	2,1	3,5
Royaume-Uni	31 652	16	20	- 8	10,0	7,8	17,5	13,6	1,9	1,9
UE¹	196 155	5	21	- 11	14,9	12,7	21,2	24,9	1,5	2,3

1. Ensemble des 23 pays où les données individuelles sont disponibles et sans forte rupture de série (sur les 28 pays de l'UE dans ses contours de 2018, sont exclus l'Allemagne, Chypre, le Danemark, le Luxembourg et Malte).

Lecture : il y a, en 2018, 5,0 millions de participants au marché du travail en Belgique, soit 10 % de plus qu'en 2003. La part des peu ou pas diplômés y est de 17 %, soit 13 points de moins qu'en 2003. Le taux de non-emploi contraint moyen est de 9,1 % et celui des peu ou pas diplômés de 22,3 %, soit un risque relatif, non corrigé de l'effet âge, de 2,9.

Champ : participants au marché du travail (actifs ou dans le halo du chômage) de 15 à 64 ans ayant terminé leurs études.

Source : Labour Force Survey.

6. Les principaux pays de l'Europe de l'Ouest pris en compte ici sont, outre la France, les Pays-Bas, la Belgique et l'Autriche. Les données nécessaires à l'étude du non-emploi contraint par niveau de diplôme ne sont pas disponibles pour l'Allemagne. Sur le champ des seuls actifs (en emploi ou au chômage), la part des peu ou pas diplômés est en 2018 de 11 % en Allemagne, contre 16 % en France ; elle y est assez stable (- 2 points entre 2003 et 2018), alors qu'elle a nettement baissé en France (- 14 points).

Le champ européen de l'étude

L'étude mobilise les données individuelles des enquêtes Emploi (*Labour Force Survey*) de 27 des 28 pays de l'Union Européenne (en 2018).

Les données sont disponibles sur la période 1998-2018 (2003-2018 pour certains pays) sauf pour l'Allemagne. Elles portent sur la situation d'activité (emploi, chômage, souhait d'avoir un emploi – halo autour du chômage –, inactivité), le fait d'avoir terminé ses études et le plus haut niveau de diplôme obtenu.

Pour quatre des 27 pays (Chypre, Danemark, Luxembourg et Malte), une trop forte proportion d'observations sans diplôme renseigné, ou des ruptures de séries constatées sur certaines variables, ont conduit à les retirer du champ de l'étude.

Dans les 23 pays finalement étudiés, quatre regroupements sont effectués :

- L'Europe de l'Ouest : Autriche, Belgique, France et Pays-Bas ;

- L'Europe du Sud : Croatie, Espagne, Grèce, Italie, Portugal, Slovénie. Le Sud-Ouest regroupe parmi ces pays l'Espagne, l'Italie et le Portugal ;

- L'Europe du Nord : Finlande, Suède, Estonie, Lettonie, Lituanie, Irlande et Royaume-Uni ;

- L'Europe de l'Est : Bulgarie, Hongrie, Pologne, Roumanie, Slovaquie et République tchèque.

La catégorie « niveau peu élevé » de la nomenclature européenne regroupe les trois premiers niveaux de la nomenclature internationale des diplômes (ISCED), ceux n'allant pas plus loin que le premier cycle de l'enseignement secondaire, ce qui correspond, pour la France, aux niveaux d'au plus le brevet des collèges (appelés aussi les « peu ou pas diplômés »). Cette catégorie est peu affectée par le changement de nomenclature ISCED de 2014.

baissé (– 14 points) : cette part est désormais de 16 %, soit 5 points de moins que la moyenne des pays étudiés.

En Europe aussi, la situation relative sur le marché du travail des peu ou pas diplômés s'est dégradée au fur et à mesure que leur part a diminué

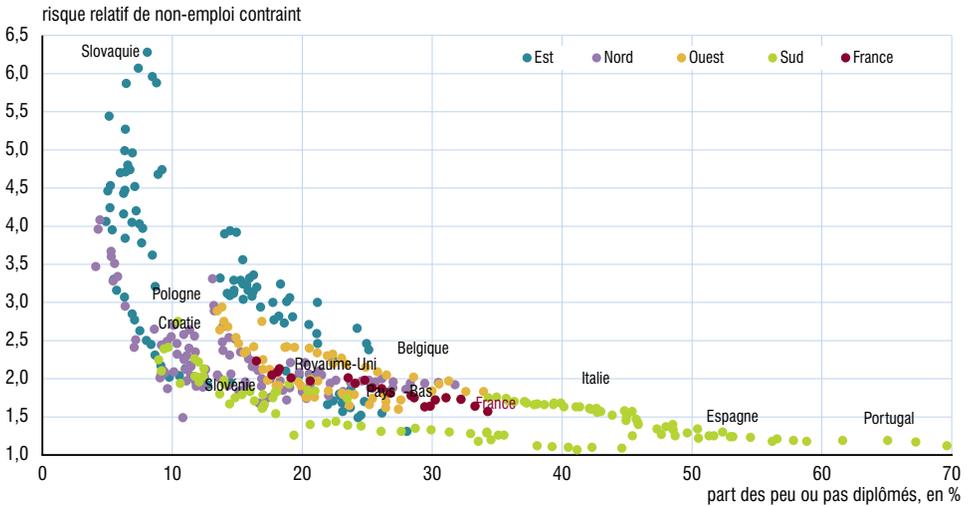
Presque partout dans les 23 pays d'Europe, la situation relative des peu ou pas diplômés sur le marché du travail s'est dégradée quand leur part a diminué (*figure 9*). Ce déplacement s'est opéré en fonction notamment du poids des peu ou pas diplômés et de la relation, spécifique à chaque pays, reliant le risque relatif de non-emploi contraint à la part des peu ou pas diplômés.

Dans les pays d'Europe du Sud, la situation relative des peu ou pas diplômés est plutôt meilleure qu'ailleurs, mais pour des raisons différentes selon les pays. Au Sud-Ouest (Portugal, Espagne, Italie), cela semble dû avant tout au fait que leur part reste élevée ; au contraire, dans les Balkans (Croatie, Slovénie), la situation des peu ou pas diplômés sur le marché du travail est relativement plus favorable qu'ailleurs, alors que leur part est relativement faible. Ainsi, en Italie, où leur part en 2018 est de 34 %, leur situation relative est plus défavorable qu'elle ne l'était en France lorsque, en 1998, leur part était aussi de 34 % ; inversement en 2018, avec une part de 16 %, la situation relative des peu ou pas diplômés en France est plus défavorable qu'elle ne l'était pour leurs homologues en Croatie en 2011, quand leur part était aussi de 16 %.

Les pays d'Europe de l'Ouest occupent une position moyenne, aussi bien en part qu'en situation relative et la courbe de la France se situe entre celle de la Belgique (où la situation relative des moins diplômés est moins bonne) et celle des Pays-Bas (où elle est meilleure).

Enfin, si dans les pays de l'Est et du Nord de l'Europe, les peu ou pas diplômés sont relativement moins nombreux qu'ailleurs, leur situation est très contrastée : relativement favorable en 2003 mais en rapide dégradation en Pologne ou très défavorable (sans tendance temporelle marquée) en Slovaquie.

9. Part des peu ou pas diplômés et risque relatif de non-emploi contraint en Europe : la « loi d'airain » du classement en Europe



Lecture : en Italie, il y a 34 % de peu ou pas diplômés en 2018 et leur risque relatif, corrigé de l'effet de l'âge et du sexe, s'élève à 1,8.

Champ : participants au marché du travail des 23 pays. De 1998 (2003 pour certains) à 2018.

Source : Labour Force Survey, ensemble des 23 pays où les données individuelles sont disponibles et sans forte rupture de série (sur les 28 pays de l'UE dans ses contours de 2018, sont exclus l'Allemagne, Chypre, le Danemark, le Luxembourg et Malte).

Une plus forte hausse du non-emploi contraint des peu ou pas diplômés en France

Dans l'ensemble des 23 pays d'Europe, le non-emploi contraint est en moyenne plus faible en 2018 (12,7 %) qu'en 2013 (14,9 %). Mais il a augmenté pour les peu ou pas diplômés, en moyenne de 3,7 points pour atteindre 24,9 %, en raison de la baisse de leur part et de la dégradation de leur situation relative : le risque relatif de non-emploi contraint des peu ou pas diplômés est passé de 1,5 à 2,3⁷. La France se situe dans la moyenne européenne pour l'évolution de ce risque relatif (hausse de 1,7 à 2,4), mais elle partage avec les pays méditerranéens une aggravation du non-emploi contraint tous diplômés confondus entre 2003 et 2018, à rebours de la tendance d'ensemble. En conséquence, le non-emploi contraint des peu ou pas diplômés y a augmenté fortement en 15 ans (+ 8,5 points), plus qu'en Italie et presque autant qu'en Espagne.

Le Royaume-Uni fait exception à la dégradation de la situation relative des peu ou pas diplômés. Cela est sans doute lié aux spécificités du marché du travail de ce pays, avec notamment l'augmentation des formes atypiques d'emploi et les faibles gains de productivité [OCDE, 2019]. ■

7. En Allemagne, le taux de chômage des peu ou pas diplômés a diminué mais moins vite que la moyenne : en conséquence leur situation relative s'est dégradée nettement.

Définitions

Position médiane : pour chaque niveau de diplôme, sa position médiane dans l'échelle des diplômes correspond à la part de ceux qui ont un niveau de diplôme en dessous de ce niveau, augmentée de la demi-part du niveau considéré. Par exemple, il y a 16 % de participants au marché du travail titulaires au plus d'un brevet et 24 % de titulaires d'un CAP ou d'un BEP : la position médiane des titulaires d'un CAP ou d'un BEP est de 28 % en 2018.

Participants (au marché du travail) : actifs au sens du BIT (en emploi ou au chômage) ou qui souhaitent un emploi sans être au chômage au sens du BIT (halo autour du chômage).

Taux de non-emploi contraint : part des participants au marché du travail qui ne sont pas en emploi tout en souhaitant un (i.e. qui sont au chômage ou dans son halo).

Peu ou pas diplômés : titulaire d'au mieux le brevet des collèges.

Offre/demande de travail : l'évolution de l'offre de travail est ici celle du nombre de participants ; l'évolution de la demande adressée à un niveau de diplôme donné est l'évolution de l'emploi pour ce niveau de diplôme qui aurait été observée si la structure des diplômes par profession était restée constante.

Pour en savoir plus :

Fournier D., Guitton C., « Des emplois plus qualifiés, des générations plus diplômées : vers une modification des normes de qualification », *Bref Céreq* n° 252, mai 2008.

Goux D., Maurin E., « Quarante ans d'évolutions de l'offre et de la demande de travail par qualification », *Économie et Statistique* n° 510 – 511 – 512, décembre 2019.

Nauze-Fichet E., Tomasini M., « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socio-professionnelle et salariale du déclassement », *Économie et Statistique* n° 354, novembre 2002.

OCDE, *Études économiques de l'OCDE : Royaume-Uni 2017 (version abrégée)*, Éditions OCDE, Paris, novembre 2019.

Fiches



Introduction

Cet ouvrage rassemble les principaux indicateurs nécessaires à l'analyse de l'emploi, du chômage et des revenus du travail jusqu'à la fin 2019, avec des chiffres les plus récents possibles à la date d'édition.

Au fil du temps, les sources d'information relatives au marché du travail se sont considérablement enrichies pour répondre aux besoins de connaissance, conjoncturels ou structurels, et pour permettre des comparaisons internationales pertinentes, notamment au plan européen. La multiplicité des indicateurs qui en résultent éclaire les mécanismes à l'œuvre dans ce domaine complexe et très divers. Chaque source, qu'elle soit issue d'enquêtes auprès des ménages ou des entreprises ou construite à partir de fichiers administratifs, se réfère à des concepts propres et met en œuvre une méthodologie d'observation et d'estimation des indicateurs. Chacune présente ainsi des avantages ou des limites qu'il convient de prendre en compte dans les analyses. Une annexe de l'ouvrage « Sources et méthodes » explique, thème par thème, les principaux concepts, leurs sources et la façon de les mesurer.

Clef de voûte pour mesurer l'emploi et le chômage selon les concepts du Bureau international du travail, l'enquête Emploi produit chaque trimestre des résultats rapides et détaillés sur les populations vivant en ménages ordinaires.

Le suivi conjoncturel précis de l'emploi se fonde sur des sources administratives qui recensent les déclarations des employeurs, ce qui suppose de regrouper les emplois correspondant à une même personne. Ces sources administratives se prêtent à des déclinaisons géographiques à des niveaux fins, cohérentes avec l'estimation nationale. Des enquêtes complémentaires sont menées auprès des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole et renseignent sur les conditions d'emploi, le dialogue social en entreprise et le coût du travail. Les conditions de travail sont également cernées à l'aide d'enquêtes régulières auprès des personnes qui ont un emploi.

Par ailleurs, les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi font l'objet de statistiques publiées trimestriellement, et à des niveaux géographiques fins. Cette population, répartie en catégories selon divers critères administratifs, diffère de celle des chômeurs au sens du Bureau international du travail. Son évolution peut également s'en écarter.

Les revenus du travail sont suivis à partir de sources administratives : déclarations annuelles de données sociales (DADS) et déclarations sociales nominatives (DSN) des employeurs du secteur privé, fichiers de paye de la fonction publique, déclarations des non-salariés. Pour les salariés, plusieurs concepts sont mobilisés. Le salaire mensuel net ou brut, converti en équivalent temps plein, s'attache au poste de travail. Le revenu salarial des personnes (qui ont parfois plusieurs emplois cumulés ou successifs, travaillent certaines périodes seulement, à temps plein ou à temps partiel, etc.) privilégie la dimension individuelle sur l'année. Le coût de la main d'œuvre ou coût du travail provient d'enquêtes et d'estimations coordonnées au niveau européen.

Les fiches de cet ouvrage donnent ainsi à voir beaucoup de statistiques utiles pour broser le paysage de l'activité en France et dans les régions, complété de quelques éclairages européens. Du fait de la diversité des sources mobilisées, il n'est pas toujours possible de se référer à une date unique et de couvrir l'ensemble du champ.

Dans l'édition 2020 de l'ouvrage, la plupart des indicateurs concernent la France hors Mayotte car pour nombre d'entre eux, des rétroprojections ont été faites pour ce champ sur longue période. Dans des cas plus rares, lorsque les statistiques existent sur le champ France (hors Mayotte) pour les seules années récentes, les analyses sur longue période portent sur le champ France métropolitaine uniquement.

Enfin, certains phénomènes, de nature structurelle, ne sont pas mesurés chaque année. ■

Fiches

Emploi



1.1 Évolution de l'emploi

Fin 2019, selon les Estimations d'emploi, 28,5 millions de personnes sont en emploi en France (figure 1) : 25,5 millions exercent une activité salariée et 3,0 millions sont non salariées. Les femmes occupent la moitié des **emplois salariés**, leur présence variant selon les secteurs d'activité : elles sont nettement moins présentes dans la construction (12 %), l'agriculture (29 %) et l'industrie (29 %) que dans le tertiaire marchand (48 %) ou non marchand (68 %). Elles n'occupent en revanche qu'un **emploi non salarié** sur trois.

Sur l'ensemble de l'année 2019, l'emploi augmente de 359 000, soit davantage qu'en 2018 (+ 225 000) et autant qu'en 2017 (+ 352 000). Cette accélération provient essentiellement de l'emploi salarié (+ 289 000 après + 154 000 en 2018) notamment dans le privé (+ 267 000 après + 156 000) malgré un ralentissement de l'activité : en moyenne sur l'année, le produit intérieur brut progresse en volume de 1,5 % en 2019 après + 1,8 %. Si l'effet sur l'emploi des politiques allégeant le coût du travail s'estompe, la bascule en 2019 du **CICE** vers un allègement général de cotisations permet un enrichissement supplémentaire de la croissance en emplois. Par ailleurs, l'emploi dans le secteur public rebondit (+ 21 000 après - 2 000), principalement parce que le nombre de bénéficiaires de **contrats aidés** baisse moins que les deux années précédentes.

Le dynamisme de l'emploi salarié repose de nouveau principalement sur les secteurs tertiaires marchands (+ 203 000 en 2019 après + 121 000 en 2018). Les services aux entreprises (+ 68 000 emplois), l'hébergement-restauration (+ 52 000) et le commerce (+ 41 000) créent environ deux fois plus d'emplois que l'année précédente. La création d'emploi dans l'information-communication et

les services de transport continue mais ralentit (+ 20 000 après + 34 000 et + 17 000 après + 19 000). Au sein des services aux entreprises, l'intérim résiste mieux en 2019 qu'en 2018 (- 3 000 emplois après - 27 000 emplois), très loin de son dynamisme de 2017 (+ 125 000 emplois). Le **taux de recours à l'intérim** des seuls secteurs marchands non agricoles se replie légèrement à 4,6 % fin 2019, 0,1 point au-dessous de son niveau un an auparavant (figure 2). Il demeure au-dessus des niveaux élevés qu'il avait atteints en 2007, avant la crise économique de 2008-2009.

Entre fin 2018 et fin 2019, au sein des services non marchands, l'emploi privé continue de croître et l'emploi public rebondit. Au total, l'emploi salarié augmente de 24 000, après une légère baisse l'année précédente (- 6 000).

Dans l'industrie, l'emploi salarié augmente de 11 000 en 2019, dans la continuité de 2018 (+ 13 000) : l'emploi industriel renoue avec la croissance après une baisse quasi ininterrompue entre fin 2001 et début 2017 (figure 3). Dans la construction, après un rebond en 2017 alors qu'il diminuait de manière quasi continue depuis fin 2008, l'emploi accélère de nouveau en 2019 (+ 48 000 après + 27 000 en 2018), dynamisé notamment par les chantiers réalisés par les collectivités locales l'année précédant les élections municipales de 2020.

Enfin, l'emploi non salarié augmenterait de nouveau en 2019 (+ 70 000), comme en 2018. Ce dynamisme au cours des deux dernières années est notamment porté par les **micro-entrepreneurs**, dont le statut a bénéficié de plusieurs mesures favorables : doublement du plafond de chiffre d'affaires en 2018, élargissement de l'aide à la création d'entreprise (ACRE) des seuls chômeurs à tous les créateurs en 2019. ■

Définitions

Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) : Crédit d'impôt mis en place en 2013 et dont bénéficient la plupart des entreprises, quel que soit leur secteur d'activité, et dont l'assiette est constituée par les salaires bruts versés dans l'année dans la limite de 2,5 Smic. En 2019, le CICE est remplacé par une baisse de cotisations sociales à la charge des employeurs d'un montant équivalent.

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

Emploi salarié, emploi non salarié, contrat aidé, micro-entrepreneur : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Emploi, chômage, population active : bilan de l'année 2019 », *Dares Analyses*, juillet 2020.
- « Baisse du nombre de bénéficiaires de contrats aidés : quel effet sur l'emploi non marchand ? », éclairage dans la *Note de conjoncture*, Insee, décembre 2019.
- « La transformation du CICE en baisse des cotisations sociales au 1^{er} janvier 2019 aurait un effet positif – mais limité et temporaire – sur l'emploi », éclairage dans la *Note de conjoncture*, Insee, décembre 2018.
- Beatriz M., « Le cycle des élections municipales : quels effets sur l'investissement public, l'emploi et la production ? », dossier dans la *Note de conjoncture*, Insee, décembre 2019.

Évolution de l'emploi 1.1

1. Évolution de l'emploi par statut et par secteur d'activité de 2014 à 2019

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	
	Glissement annuel (en milliers)						Effectifs (en milliers)	Part des femmes (en %)
Emploi salarié	12	102	194	333	154	289	25 458	50
Privé	-31	99	164	359	156	267	19 626	nd
Public	43	3	29	-26	-2	21	5 832	nd
Agriculture	1	4	0	6	-1	3	257	29
Industrie	-34	-35	-28	5	13	11	3 162	29
Construction	-47	-37	-9	20	27	48	1 417	12
Tertiaire marchand	39	153	197	312	121	203	12 539	48
Commerce	-4	22	17	33	21	41	3 214	49
Transport	-5	-1	13	16	19	17	1 426	27
Hébergement-restauration	10	8	17	33	20	52	1 095	47
Information-communication	6	10	13	23	34	20	815	33
Services financiers	3	9	4	5	1	5	881	59
Services immobiliers	-1	3	5	4	-2	0	247	59
Services aux entreprises	25	105	132	200	38	68	3 544	47
<i>dont intérim</i>	-1	59	70	125	-27	-3	785	nd
Services aux ménages	5	-2	-4	-4	-10	0	1 318	70
Tertiaire non marchand	52	17	33	-10	-6	24	8 083	68
Emploi non salarié	-6	10	9	19	71	70	3 016	35
Emploi total	6	112	203	352	225	359	28 474	48

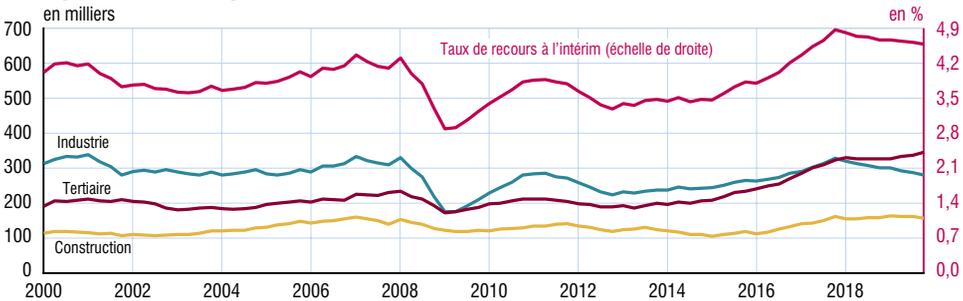
nd : non disponible. Note : les estimations d'emploi pour 2018 et 2019 sont provisoires.

Lecture : l'emploi salarié augmente de 289 000 entre fin 2018 et fin 2019. Fin 2019, 25 458 000 personnes occupent un emploi salarié et 50 % sont des femmes.

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

Source : Insee, Estimations d'emploi ; Insee, prévisions sur l'emploi non salarié en 2019.

2. Emploi intérimaire par secteur utilisateur de 2000 à 2019

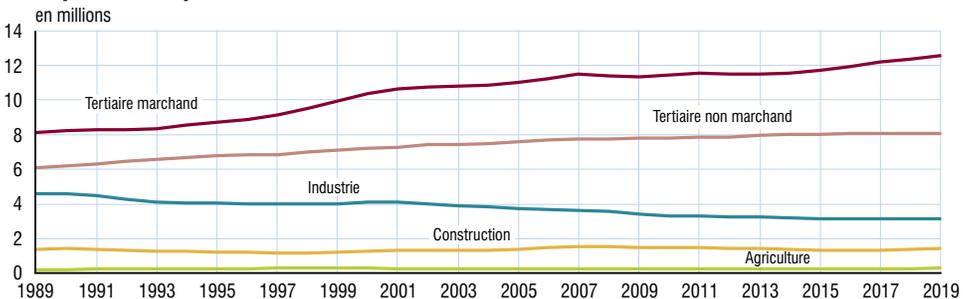


Note : le taux de recours à l'intérim est obtenu sur le champ dit « secteur marchand non agricole (SMNA) » (industrie, construction et tertiaire marchand).

Champ : France hors Mayotte.

Source : Dares, exploitation des déclarations sociales nominatives.

3. Emploi salarié par secteur d'activité de 1989 à 2019



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

Source : Insee, Estimations d'emploi.

1.2 Caractéristiques des personnes en emploi

En moyenne, en 2019, selon l'enquête Emploi, 27,2 millions de personnes occupent un **emploi au sens du Bureau international du travail** (BIT) en France (hors Mayotte), dont 13,2 millions de femmes et 14,0 millions d'hommes (*figure 1*).

En 2019, le **taux d'emploi** des 15-64 ans augmente de 0,2 point sur un an, après + 0,6 point en 2018. Il atteint 65,5 %, son plus haut niveau depuis 1980 (*figure 2*). En 2019, le taux d'emploi augmente de 0,5 point pour les femmes, alors qu'il est quasi stable pour les hommes (- 0,1 point). L'écart entre les taux d'emploi des femmes et des hommes se réduit donc encore légèrement en 2019 ; il est de 6,4 points, contre 7,0 points en 2018. Il poursuit ainsi la tendance observée depuis que l'Insee le mesure au sens du BIT dans l'enquête Emploi (1975) : cet écart était de 13,3 points en 1999 et de 27,7 points en 1979. Sur longue période, la diminution du taux d'emploi des hommes est liée, notamment, au recul du poids dans l'emploi de l'industrie, de la construction et de l'agriculture, secteurs majoritairement masculins. À l'inverse, la hausse de l'emploi dans le tertiaire a accompagné la montée du taux d'emploi des femmes. Si l'écart de taux d'emploi entre femmes et hommes prévaut pour toutes les classes d'âge, il est plus marqué aux âges médians : en 2019, l'écart est de 3,7 points pour les 15-24 ans, de 8,7 points pour les 25-49 ans et de 5,5 points pour les 50-64 ans.

À la suite des réformes des retraites successives et des restrictions d'accès aux dispositifs de cessation anticipée d'activité, la participation des seniors au marché du travail n'a cessé de croître depuis 2009. En 2019, le taux d'emploi des seniors continue ainsi d'augmenter : + 0,4 point pour les 50-64 ans, pour atteindre 62,6 %, et + 1,5 point pour les seuls 60-64 ans, dont le taux d'emploi atteint 32,7 %. Le taux d'emploi des 65-69 ans, qui est de 7,5 % en 2019, augmente de 1,0 point par rapport à 2018 et de 3,8 points par rapport à 2009. Finalement, parmi les personnes en emploi, 31,0 % sont âgées de 50 ans ou plus en 2019, contre 29,0 % en 2014 et 18,2 % en 1989.

En 2019, le taux d'emploi des 25-49 ans augmente également (+ 0,4 point), la hausse étant plus marquée pour les femmes (+ 0,7 point) que pour les hommes (+ 0,2 point). Le taux d'emploi des jeunes âgés de 15 à 24 ans est quant à lui stable en 2019, après une hausse de 2,1 points depuis 2014.

En 2019, 42,7 % des personnes occupant un emploi sont diplômées du supérieur. Cette proportion est plus élevée pour les femmes (47,0 %) que pour les hommes (38,6 %) (*figure 3*). Elle augmente régulièrement chaque année, en lien avec la hausse générale du niveau d'études de l'ensemble de la population : la part des diplômés du supérieur parmi les personnes en emploi était de 31,9 % en 2009 et de 15,5 % en 1989. ■

Définitions

Emploi au sens du Bureau international du travail (BIT) : avoir effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours de la semaine de référence ou être absent de son emploi sous certaines conditions de motif (congrés annuels, maladie, maternité, etc.) et de durée.

Taux d'emploi : rapport entre le nombre de personnes ayant un emploi et la population totale correspondante.

Pour en savoir plus

- « Activité, emploi et chômage en 2019 et en séries longues », *Insee Résultats*, à paraître.
- « Une photographie du marché du travail en 2019 », *Insee Première* n° 1793, février 2020.

Caractéristiques des personnes en emploi 1.2

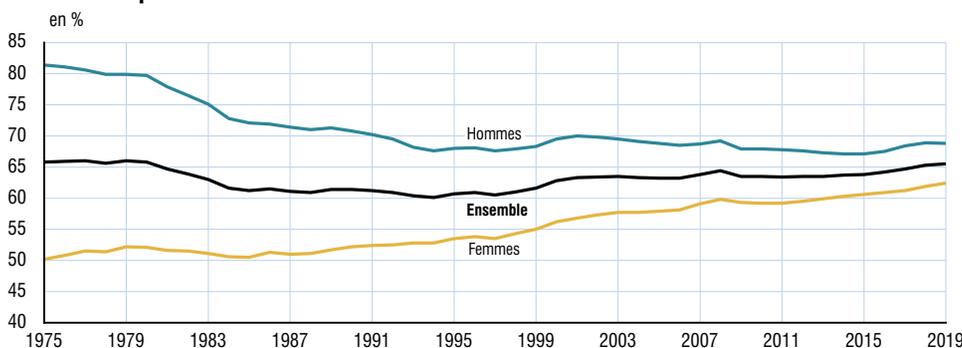
1. Taux d'emploi selon le sexe et l'âge de 2014 à 2019

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de personnes en emploi (en milliers)	26 377	26 442	26 597	26 833	27 063	27 176
Femmes	12 715	12 788	12 858	12 937	13 073	13 184
Hommes	13 661	13 655	13 739	13 896	13 990	13 992
Taux d'emploi des 15 à 64 ans (en %)	63,7	63,8	64,2	64,7	65,3	65,5
Sexe						
Femmes	60,3	60,6	60,9	61,2	61,9	62,4
Hommes	67,1	67,1	67,5	68,4	68,9	68,8
Âge						
De 15 à 24 ans	27,6	28,0	28,0	28,7	29,7	29,7
De 25 à 49 ans	79,7	79,4	79,7	80,1	80,5	80,9
De 50 à 64 ans	58,5	59,5	60,4	61,3	62,2	62,6
dont de 60 à 64 ans	25,3	27,7	28,3	29,6	31,2	32,7
Taux d'emploi des 65 à 69 ans (en %)	5,6	5,9	6,3	6,7	6,5	7,5

Champ : France hors Mayotte, population des ménages.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

2. Taux d'emploi selon le sexe de 1975 à 2019



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

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

3. Structure par âge et diplôme des personnes en emploi en 2014 et en 2019

	2014			2019		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Âge						
De 15 à 24 ans	7,9	7,5	8,2	8,4	8,0	8,7
De 25 à 49 ans	63,2	63,1	63,2	60,6	60,6	60,7
50 ans ou plus	29,0	29,4	28,5	31,0	31,4	30,6
dont 60 ans ou plus	4,9	5,0	4,8	6,4	6,4	6,4
Diplôme						
Supérieur à bac+2	21,5	22,8	20,3	26,5	29,0	24,1
Bac+2	16,3	18,8	13,9	16,2	18,0	14,5
Baccalauréat ou équivalent	19,7	20,3	19,1	20,5	20,8	20,3
CAP, BEP ou équivalent	24,9	21,1	28,5	22,5	19,5	25,3
Aucun diplôme, brevet des collèges	17,3	16,7	17,8	14,0	12,4	15,6
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes en emploi.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

1.3 Professions et secteurs d'activité

En 2019, en France (hors Mayotte), 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 (figure 1). Par ailleurs, 44,9 % des emplois se partagent entre les professions intermédiaires (25,6 %) et les cadres ou professions intellectuelles supérieures (19,3 %). Enfin, 6,7 % des personnes en emploi sont artisans, commerçants ou chefs d'entreprise et 1,5 % sont agriculteurs exploitants.

La répartition des emplois par **catégorie socioprofessionnelle** diffère selon le sexe, même si l'écart se réduit progressivement. Ainsi, les femmes occupent plus souvent que les hommes des emplois moins qualifiés : en 2019, 24,9 % des femmes en emploi sont sur des postes d'employés ou d'ouvriers non qualifiés, contre 14,8 % des hommes. À l'inverse, les hommes sont plus souvent cadres (21,6 % contre 16,8 %), artisans, commerçants ou chefs d'entreprise (9,3 % contre 3,9 %), ou agriculteurs (2,1 % contre 0,8 %).

Les jeunes de 15 à 24 ans en emploi occupent majoritairement des postes d'employés (37,6 %) ou d'ouvriers (30,5 %), notamment non qualifiés ; seuls 6,2 % sont cadres. Cela traduit surtout le fait que les 15-24 ans en emploi ont terminé tôt leurs études et sont donc peu diplômés, ou qu'ils suivent un cursus professionnalisant, dans le cadre notamment de l'apprentissage. La structure des emplois par catégorie socioprofessionnelle est globalement proche entre les 25-49 ans et les 50 ans ou plus.

En près de quarante ans, la répartition des emplois par catégorie socioprofessionnelle s'est profondément modifiée (figure 2). D'une part, les emplois occupés sont de plus en plus qualifiés, d'autre part, la part des emplois liés à l'agriculture et à l'industrie a régulièrement diminué. Entre 1982 et 2019, la part des

ouvriers a ainsi baissé de 10,7 points, pour s'établir à 19,6 % en 2019. La part des agriculteurs exploitants a elle aussi reculé, de façon continue, passant de 7,1 % en 1982 à 1,5 % en 2019. Après avoir diminué pendant les années 1990 jusqu'au début des années 2000, la part des artisans, commerçants et chefs d'entreprise s'est, quant à elle, légèrement redressée depuis. Sur l'ensemble de la période, la part des cadres et professions intellectuelles supérieures a gagné 11,5 points pour atteindre 19,3 %, quasiment au même niveau que les ouvriers. Celle des professions intermédiaires a également progressé, de 6,1 points (à 25,6 %). Après avoir régulièrement augmenté jusqu'au milieu des années 2000, puis s'être stabilisée à la fin de la décennie, la part des employés recule depuis 2010.

En 2019, le **secteur d'activité** tertiaire regroupe à lui seul 75,9 % des personnes en emploi (figure 3). Cette part est plus élevée pour les femmes (87,7 %, contre 64,8 % pour les hommes), essentiellement du fait de leur plus forte présence dans l'enseignement, la santé, l'hébergement médico-social et l'action sociale ou encore les services aux ménages ; ces secteurs regroupent à eux seuls 41,9 % des emplois occupés par les femmes, contre 14,2 % de ceux occupés par les hommes. Les autres secteurs se caractérisent par une plus forte présence masculine. En 2019, l'industrie représente 13,4 % des emplois (18,5 % pour les hommes), la construction, 6,7 % (11,7 % pour les hommes) et l'agriculture, 2,5 % (3,5 % pour les hommes). Les jeunes travaillent moins souvent dans l'administration publique, l'enseignement et la santé, mais plus souvent dans le commerce et l'hébergement-restauration. Les seniors occupent quant à eux plus souvent des emplois dans l'enseignement, l'administration publique ou l'hébergement médico-social ou l'action sociale. ■

Définitions

Catégorie socioprofessionnelle : la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) classe les personnes en classes homogènes sur la base de la profession exercée, mais aussi d'autres caractéristiques de leur emploi comme le fait d'être salarié ou indépendant ou la taille de leur entreprise. Voir *annexe Glossaire*.

Secteur d'activité : un secteur d'activité regroupe des entreprises qui ont la même activité principale au regard de la nomenclature d'activité économique. Voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Activité, emploi et chômage en 2019 et en séries longues », *Insee Résultats*, à paraître.
- « Une photographie du marché du travail en 2019 », *Insee Première* n° 1793, février 2020.
- « Des professions intermédiaires de plus en plus nombreuses et féminisées », *Insee Focus* n° 185, février 2020.

Professions et secteurs d'activité 1.3

1. Catégorie socioprofessionnelle des personnes en emploi en 2019

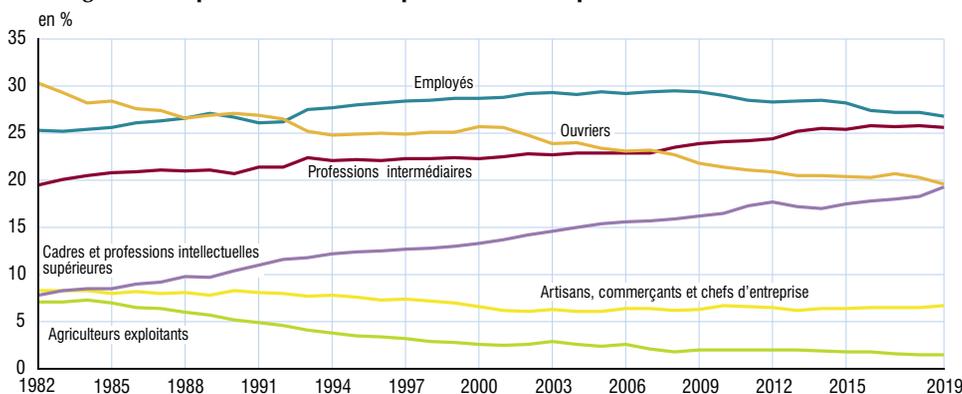
en %

	Effectifs (en milliers)	Ensemble	Sexe		Âge		
			Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Agriculteurs exploitants	404	1,5	0,8	2,1	0,2	1,1	2,6
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	1 825	6,7	3,9	9,3	1,4	6,0	9,5
Cadres et professions intellectuelles supérieures	5 241	19,3	16,8	21,6	6,2	20,5	20,4
Professions intermédiaires	6 957	25,6	28,3	23,1	23,6	27,8	21,8
Employés ¹	7 291	26,8	41,7	12,9	37,6	25,3	27,0
Employés qualifiés	3 785	13,9	21,4	6,9	18,2	14,3	12,1
Employés non qualifiés	3 507	12,9	20,3	6,0	19,4	11,0	14,9
Ouvriers	5 337	19,6	8,1	30,5	30,5	18,9	18,2
Ouvriers qualifiés	3 494	12,9	3,5	21,7	15,1	12,9	12,2
Ouvriers non qualifiés	1 843	6,8	4,6	8,8	15,5	6,0	6,0
Non renseigné	121	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5
Ensemble	27 176	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

1. La ventilation entre employés qualifiés et non qualifiés se fonde sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) à 4 chiffres. Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes en emploi.

Source : Insee, enquête Emploi 2019.

2. Catégorie socioprofessionnelle des personnes en emploi de 1982 à 2019



Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes en emploi.

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

3. Secteur d'activité des personnes en emploi en 2019

en %

	Effectifs (en milliers)	Ensemble	Sexe		Âge		
			Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Agriculture, sylviculture et pêche	678	2,5	1,5	3,5	2,2	2,0	3,5
Industrie	3 646	13,4	8,0	18,5	14,2	13,6	12,8
Construction	1 824	6,7	1,4	11,7	7,3	6,9	6,2
Tertiaire	20 628	75,9	87,7	64,8	73,6	76,1	76,2
Commerce	3 397	12,5	12,1	12,9	20,3	12,2	10,9
Transports	1 411	5,2	2,7	7,5	4,0	5,4	5,1
Hébergement et restauration	1 023	3,8	3,7	3,8	8,6	3,5	3,0
Information et communication	874	3,2	2,1	4,3	2,7	3,8	2,3
Finance, assurance, immobilier	1 238	4,6	5,4	3,8	3,0	4,8	4,5
Services principalement aux entreprises	2 687	9,9	9,7	10,0	8,9	10,6	8,8
Administration publique	2 474	9,1	10,0	8,3	5,1	8,6	11,2
Enseignement	2 032	7,5	10,5	4,6	4,0	7,5	8,4
Santé	2 029	7,5	11,4	3,7	4,8	7,8	7,6
Hébergement médico-social, action sociale	1 937	7,1	12,3	2,3	5,9	6,9	8,0
Services aux ménages	1 525	5,6	7,7	3,6	6,3	5,0	6,5
Activité indéterminée	401	1,5	1,3	1,6	2,6	1,4	1,3
Ensemble	27 176	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Note : les intérimaires sont classés principalement dans le secteur utilisateur.

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes en emploi.

Source : Insee, enquête Emploi 2019.

1.4 Statuts d'emploi

En moyenne en 2019, parmi les personnes en **Emploi au sens du Bureau international du travail** (BIT) en France hors Mayotte, 12,1 % sont indépendantes, pour l'essentiel non-salariées à leur compte ou salariées chefs d'entreprise (*figure 1*). La part des indépendants est plus élevée pour les hommes (15,3 %, contre 8,8 % pour les femmes) et les 50 ans ou plus (17,3 %, contre 10,8 % pour les 25-49 ans et 2,7 % pour les 15-24 ans). Après une relative stabilité entre 2010 et 2018, la part d'indépendants augmente de 0,5 point en un an, atteignant en 2019 son plus haut niveau depuis 2000 (*figure 2*). Parmi l'ensemble des personnes en emploi, 2,8 % sont micro-entrepreneurs. Au sein des indépendants, la part des micro-entrepreneurs est plus élevée pour les jeunes et pour les femmes.

Le salariat, avec 87,9 % des personnes en emploi en 2019, reste toutefois la forme d'emploi majoritaire, notamment dans le cadre d'emplois à durée indéterminée (en contrat à durée indéterminée ou fonctionnaire). Ainsi, en 2019, 74,6 % des personnes en emploi sont salariées à durée indéterminée. Cette part est plus élevée pour les femmes (77,3 %, contre 72,1 % pour les hommes).

En 2019, les emplois en contrats à durée déterminée (CDD) ou en intérim, représentent 11,5 % de l'emploi total. Après une tendance à la hausse à la suite de la crise économique de 2008, la part des CDD et de l'intérim recule depuis 2018 : - 0,3 point en 2018 et - 0,4 point en 2019. En 2019, ce recul s'observe pour toutes les classes d'âge.

Les femmes sont plus souvent que les hommes en CDD (11,1 % contre 7,2 %), mais sont moins souvent intérimaires ou apprenties (2,8 % en cumulé contre 5,3 %).

Les moins de 25 ans qui travaillent sont plus fréquemment en CDD (28,4 %), en apprentissage (17,4 %) ou en intérim (6,9 %). À ces âges-là, les jeunes présents sur le marché du travail sont en effet souvent peu diplômés ou suivent un cursus professionnel.

En 2019, 44,9 % des salariés (hors intérimaires) sont dans leur emploi depuis plus de 10 ans ; 14,3 % depuis moins d'un an (*figure 3*). Les femmes, occupant plus fréquemment des emplois salariés à durée indéterminée, ont une ancienneté dans l'emploi un peu plus élevée que les hommes. Enfin, l'ancienneté dans l'emploi augmente avec l'âge : 72,3 % des salariés de 50 ans ou plus occupent leur emploi depuis au moins 10 ans, ce qui n'est le cas que de 38,1 % des 25-49 ans.

En 2019, 32,2 % des salariés en CDD ou en intérim (hors stagiaires, apprentis et contrats aidés) déclarent avoir choisi ce type de contrat (*figure 4*). Cette part est plus élevée pour les moins de 25 ans (43,3 %) et les intérimaires (48,3 %). Le caractère « choisi » du contrat peut toutefois être relativisé : il est plus fréquent dans certaines professions, comme par exemple celles de l'information, des arts et des spectacles, où l'offre d'emploi est fortement concentrée sur des contrats à durée limitée.

En 2019, 20,7 % des salariés occupant un emploi en intérim ou en CDD (26,4 % pour l'intérim et 19,0 % pour les CDD) souhaitent trouver un autre emploi, en remplacement ou en complément de leur emploi actuel. Les femmes et les personnes d'âge médian (25-49 ans) souhaitent un peu plus souvent un autre emploi (22,2 % et 22,5 %). Le souhait de trouver un emploi plus stable concerne 5,6 % des salariés en intérim ou en CDD. ■

Définitions

Emploi au sens du Bureau international du travail (BIT) : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Activité, emploi et chômage en 2019 et en séries longues », *Insee Résultats*, à paraître.
- « Une photographie du marché du travail en 2019 », *Insee Première* n° 1793, février 2020.
- « Les salariés en contrat court : des allers-retours plus fréquents entre emploi, chômage et inactivité », *Insee Première* n° 1736, février 2019.

1. Statut d'emploi et type de contrat en 2019

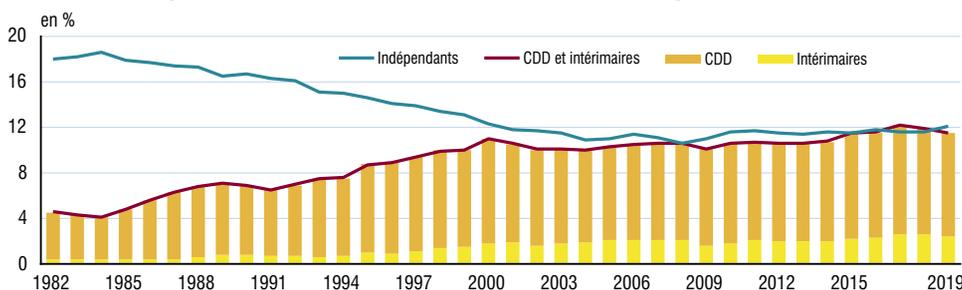
en %

	Ensemble	Sexe		Âge		
		Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Indépendants	12,1	8,8	15,3	2,7	10,8	17,3
<i>dont micro-entrepreneurs</i>	2,8	2,5	3,1	1,6	2,9	3,1
Salariés	87,9	91,2	84,7	97,3	89,2	82,7
Emploi à durée indéterminée	74,6	77,3	72,1	44,6	77,9	76,4
Contrat à durée déterminée (CDD)	9,1	11,1	7,2	28,4	8,5	5,0
Apprentissage	1,7	1,3	2,0	17,4	0,3	0,0
Intérim	2,4	1,5	3,3	6,9	2,5	1,2
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes en emploi.

Source : Insee, enquête Emploi 2019.

2. Part des indépendants, des CDD et des intérimaires dans l'emploi de 1982 à 2019



Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes en emploi.

Source : Insee, enquête Emploi 2019, séries longues sur le marché du travail.

3. Ancienneté dans l'emploi des salariés en 2019

en %

	Ensemble	Sexe		Âge		
		Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Moins de 3 mois	5,8	6,0	5,7	24,3	5,0	2,0
De 3 mois à moins de 1 an	8,5	8,3	8,7	27,7	8,5	2,9
De 1 an à moins de 5 ans	25,3	24,7	26,1	43,3	29,3	11,8
De 5 ans à moins de 10 ans	14,8	14,8	14,7	2,1	18,6	10,5
10 ans ou plus	44,9	45,5	44,2	0,1	38,1	72,3
Indéterminée	0,7	0,7	0,6	2,5	0,5	0,5
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Note : ancienneté dans l'entreprise pour les salariés du privé et dans la fonction publique pour les salariés du public.

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, salariés (hors intérimaires).

Source : Insee, enquête Emploi 2019.

4. Choix du type de contrat ou souhait d'avoir un autre emploi pour les salariés en CDD ou en intérim en 2019

en %

	Choix du type de contrat par le salarié	Souhait d'avoir un emploi, en remplacement ou en complément de l'emploi actuel	dont pour avoir un emploi plus stable
Type de contrat			
Intérim	48,3	26,4	10,0
Contrat à durée déterminée (CDD)	27,3	19,0	4,3
Sexe			
Femmes	27,4	22,2	5,7
Hommes	37,6	19,2	5,6
Âge			
De 15 à 24 ans	43,3	17,9	4,6
De 25 à 49 ans	27,3	22,5	6,2
50 ans ou plus	33,4	18,8	5,1
Ensemble	32,2	20,7	5,6

Lecture : en 2019, parmi les salariés en CDD (hors stage, apprentissage et contrat aidé), 27,3 % déclarent avoir choisi ce type de contrat, 19,0 % souhaitent un autre emploi en remplacement ou en complément de leur emploi actuel et 4,3 % souhaitent un emploi plus stable.

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, salariés en CDD ou en intérim, hors stagiaires, apprentis et contrats aidés.

Source : Insee, enquête Emploi 2019.

1.5 Emplois aidés

En 2019, en France métropolitaine, 1,6 million d'embauches ont été réalisées en emplois aidés, c'est-à-dire bénéficiant d'une aide publique, hors allègements généraux et dispositifs sectoriels (*figure 1*). Ces aides prennent la forme de subventions à l'embauche et d'exonérations et ciblent des publics ou des territoires spécifiques.

Parmi ces embauches, 342 000 ont été réalisées sur des **contrats aidés** (en contrat initial ou en reconduction), soit une baisse de 8 % par rapport à 2018 ; le recul depuis 2016 est ainsi de 48 %. Ces embauches sont pilotées par les pouvoirs publics, qui définissent chaque année les crédits alloués, les publics ciblés et les objectifs d'embauches. Depuis 2018, les parcours emploi compétence (**PEC**) ont remplacé les anciens contrats dans le secteur non marchand (**CUI-CAE**), avec des enveloppes allouées moins importantes. En 2019, les embauches en PEC ont diminué de 26 % par rapport à 2018, principalement en raison de la transformation progressive dans l'Éducation nationale des contrats aidés en emplois contractuels d'accompagnants d'élèves en situation de handicap. Les embauches dans le secteur marchand (**CUI-CIE**) ont à peine augmenté en 2019, après une chute de 24 000 en 2018. Le dispositif emploi d'avenir a été arrêté, quasiment plus aucune entrée n'a été réalisée en 2019. En revanche, les embauches dans les structures de l'insertion par l'activité économique (**IAE**) ont légèrement progressé (+ 2 %).

Par ailleurs, 591 000 embauches ont été faites en contrat en alternance (**contrat d'apprentissage** ou **contrat de professionnalisation**), en hausse de 9 % après + 10 %

en 2018. Cette augmentation provient des contrats d'apprentissage (+ 16 %) dans le contexte de la loi du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » qui visait notamment à relancer ce dispositif. En revanche, les contrats de professionnalisation ont légèrement baissé (- 1 %).

Enfin, 641 000 personnes sont entrées dans les autres dispositifs d'emplois aidés, notamment de l'aide aux créateurs et repreneurs d'entreprise. Ce nombre a augmenté de 153 % par rapport à 2018, en raison de l'élargissement temporaire du dispositif à l'ensemble des créateurs et repreneurs d'entreprise. Avant 2019, ce dispositif était réservé à certains publics bien définis, principalement des demandeurs d'emploi.

Compte tenu de ces embauches et des reconductions, le nombre de bénéficiaires d'emplois aidés s'établit à 1,6 million fin 2019, en hausse de 29 % sur un an (*figure 2*). Le nombre de bénéficiaires des autres emplois aidés s'accroît très fortement (+ 112 %), en raison de l'élargissement temporaire de l'aide aux créateurs et repreneurs d'entreprise. Le nombre de salariés en contrats en alternance augmente de 9 %, portant à + 25 % la hausse depuis fin 2014. En revanche, le nombre de bénéficiaires de contrats aidés baisse de 18 % en 2019, il est de 202 000 salariés en fin d'année : seul le nombre de bénéficiaires de l'IAE progresse (+ 2 %), alors que celui de chacun des autres contrats aidés classiques (CUI, PEC, emploi d'avenir) chute. Ce recul s'inscrit dans la baisse tendancielle : le nombre de bénéficiaires de contrats aidés en 2019 est quatre fois moins élevé que vingt ans plus tôt. ■

Définitions

Contrat aidé, PEC, CUI-CAE, CUI-CIE, IAE, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Les contrats d'apprentissage en 2018. Une hausse des entrées plus forte dans le privé que dans le public », *Dares Résultats* n° 017, mai 2020.
- « Le contrat de professionnalisation en 2018. Des embauches en forte hausse », *Dares Résultats* n° 016, mai 2020.
- « L'insertion par l'activité économique en 2018 : une baisse des embauches contrebalancée par une hausse du temps de travail », *Dares Résultats* n° 008, février 2020.
- « Les contrats aidés en 2018 : poursuite de la baisse des recrutements », *Dares Résultats* n° 054, novembre 2019.

1. Évolution des embauches et du nombre de bénéficiaires d'un emploi aidé

	Entrées initiales et reconductions de contrats (données brutes)						Bénéficiaires en fin de période (données CVS)					
	2017		2018		2019		2017		2018		2019	
	(en milliers)	(en milliers)	Évol. (en %)	(en milliers)	Évol. (en %)	(en milliers)	(en milliers)	Évol. (en %)	(en milliers)	Évol. (en %)	(en milliers)	Évol. (en %)
Contrat aidé	525	371	-29,3	342	-7,9	363	247	-32,0	202	-18,4		
CUI-CAE	203	7	-96,4	0	-100,0	157	6	-96,3	0	-99,4		
PEC	0	105	///	77	-26,2	0	88	///	63	-27,8		
CUI-CIE	28	4	-86,7	4	14,4	15	3	-79,3	2	-22,2		
Emploi d'avenir	35	1	-97,2	0	-58,2	57	23	-59,6	6	-75,7		
Insertion par l'activité économique	259	254	-1,9	260	2,2	134	128	-4,8	130	2,1		
Contrat en alternance	496	544	9,5	591	8,8	615	656	6,7	712	8,6		
Apprentissage	289	312	7,7	362	16,0	398	414	4,2	467	12,6		
Contrat de professionnalisation	207	232	12,1	230	-0,9	218	242	11,1	246	1,6		
Autre emploi aidé	847	253	-69,3	641	153,0	339	302	-11,0	639	111,9		
Dispositif ciblé sur les territoires en difficulté	6	9	50,2	7	-28,9	36	33	-7,9	11	-66,7		
Contrat de génération	7	0	-100,0	0	///	20	10	-51,0	4	-61,0		
Autres dispositifs ciblés sur une catégorie de salariés ¹	632	0	-100,0	0	///	66	0	-100,0	0	///		
Aide à la création ou à la reprise d'entreprise ²	201	244	21,1	635	160,0	217	259	19,3	624	141,1		
Ensemble	1 868	1 168	-37,5	1 574	34,8	1 317	1 205	-8,5	1 553	28,9		

/// : absence de résultat due à la nature des choses.

1. Exonérations de cotisations chômage pour l'embauche de jeunes en CDI (632 000 entrées en 2017) et accompagnement des restructurations (allocations temporaires dégressives, pas d'entrées en 2017).

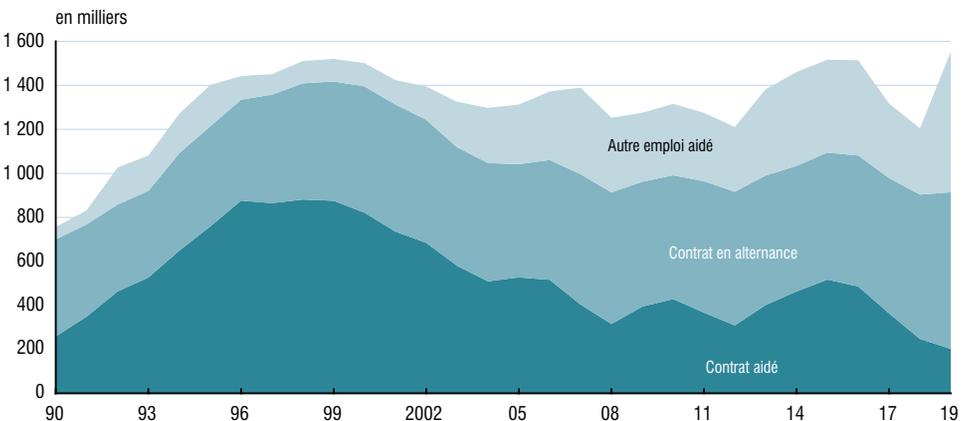
2. L'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise (Accre) a été transformée en aide à la création ou à la reprise d'une entreprise (Acre) en janvier 2019.

Lecture : en 2019, le nombre d'embauches en contrat aidé s'élève à 342 000 (- 8 % par rapport à 2018) et le nombre de bénéficiaires fin décembre 2019 est de 202 000 (en données corrigées des variations saisonnières - CVS), soit 18 % de moins que fin décembre 2018.

Champ : France métropolitaine.

Sources : Acoff ; Agence de services et de paiement (ASP) ; Dares.

2. Effectifs en emploi aidé depuis 1990



Note : sont comptabilisés dans les effectifs :

- Contrat aidé : TUC, CES, CEC, CEV, emploi jeune, CAE, CAV, CUI-CAE, emploi d'avenir, CRE, CIE, contrats de coopération, aide dégressive à l'employeur, nouveau CIE, CI-RMA, CUI-CIE, PEC, contrat dans les structures de l'IAE ;

- Contrat en alternance : apprentissage, contrats de professionnalisation, contrat de qualification, contrat de réinsertion en alternance, contrat d'adaptation, contrat d'orientation, Pacte ;

- Autre emploi aidé : exonérations zonées (exonération embauche d'un second ou troisième salarié, ZRR, OIG en ZRR, ZRU, ZFU, ZRD, BER), dispositifs d'aide à l'embauche des jeunes (exonération jeune sans qualification, exonération sur les embauches de jeune en CDI, aide au premier emploi des jeunes, contrat jeune en entreprise, contrat de génération), accompagnement des restructurations (aide au passage à mi-temps, aide au passage à temps partiel, allocation temporaire dégressive), aides aux chômeurs créateurs d'entreprise (fonds départemental d'initiative jeune, Accre).

Champ : France métropolitaine.

Sources : Acoff ; Agence de services et de paiement (ASP) ; Dares.

1.6 Mouvements de main-d'œuvre

En 2019, en France métropolitaine, les **entrées** en contrat à durée déterminée (CDD) dans les établissements du champ privé hors agriculture représentent en moyenne 110,4 % de leur effectif salarié (figure 1). Le **taux d'entrée** en CDD demeure ainsi à un niveau comparable à celui des trois années précédentes mais environ 60 points au-dessus de celui de 2007. En effet, les entrées en CDD se sont multipliées, notamment du fait d'une diminution de la durée moyenne de ces contrats. Les embauches en contrat à durée indéterminée (CDI) ont beaucoup moins augmenté et ont été plus sensibles à la conjoncture. Le taux d'entrée en CDD ou CDI est passé de 71,1 % en 2007, à 131,1 % en 2019, essentiellement du fait d'une utilisation accrue des CDD très courts (de moins d'un mois).

La hausse du **taux de sortie**, de 65,1 % en 2007 à 129,9 % en 2019, est également due à la multiplication des CDD très courts. Sur cette période, le taux de sortie de CDI a modérément crû, passant de 17,1 % en 2007 à 19,7 % en 2019, tout comme celui pour fin de CDD de plus d'un mois (17,3 % en 2019, soit + 6,7 points par rapport à 2007). En revanche, le taux de sortie pour fin de CDD très courts a fortement augmenté entre 2007 et 2016 (+ 58,1 points), avant de baisser très légèrement pour s'établir à 89,5 % en 2019. La part des CDD très courts dans l'ensemble des CDD arrivés à terme s'est ainsi nettement accrue entre 2007 (75,8 %) et 2016 (84,6 %), avant de s'infléchir légèrement en 2019 (83,8 %).

Les ruptures de CDI sont majoritairement des démissions (42 % en 2019). Avec la reprise de l'emploi salarié privé depuis 2015,

le taux de démission a augmenté entre 2015 et 2019 (+ 2,5 points), tout comme le taux de fin de période d'essai (+ 1,8 point) (figure 2). La baisse du taux de licenciements économiques (- 0,2 point) a très légèrement limité la hausse d'ensemble.

La multiplication des CDD très courts est concentrée dans le tertiaire. Dans ce secteur, pour 100 emplois salariés, 140,2 recrutements sont réalisés en CDD en 2019, contre 68,2 en 2007 (figure 3). En outre, la part des CDD très courts dans les CDD arrivés à terme s'y est nettement accrue, passant de 78,2 % en 2007 à 86,2 % en 2016, avant de s'établir à 85,4 % en 2019 (figure 4). À l'inverse, les taux d'entrée en CDD sont bien inférieurs et plus stables dans l'industrie manufacturière (16,2 % en 2007 et 16,0 % en 2019) et la construction (18,2 % en 2007 et 20,6 % en 2019) : ces secteurs ont habituellement davantage recours à l'intérim. Dans ces deux secteurs, les recrutements en CDD sont essentiellement réalisés sur des durées de plus d'un mois (environ 60 % pour l'industrie et 75 % pour la construction). Enfin, les taux d'entrée et de sortie pour les CDI sont plus faibles dans l'industrie (12,0 % dans les deux cas) que dans le tertiaire (22,3 % et 21,2 % respectivement en 2019) et dans la construction (23,4 % et 21,4 %).

En 2019, la part de CDD très courts dans les CDD arrivés à terme est un peu plus élevée dans les établissements de 50 salariés ou plus (84,8 %) que dans les établissements de plus petite taille : 83,6 % dans ceux qui ont entre 10 et 49 salariés et 82,7 % dans ceux de moins de 10 salariés. ■

Avertissement

Depuis mi-2015, les données de mouvements de main-d'œuvre (MMO) ont pour source les déclarations sociales nominatives (DSN). La reconstitution des MMO avec cette source demande un travail méthodologique conséquent, qui peut être amené à être modifié dans le temps et causer des révisions de séries. Les données présentées dans cette fiche ne sont donc pas comparables avec celles des précédentes éditions.

Définitions

Entrées : embauches en contrat à durée déterminée (CDD) et en contrat à durée indéterminée (CDI).

CDD (contrats à durée déterminée) : comprennent ici les contrats en alternance et les contrats aidés.

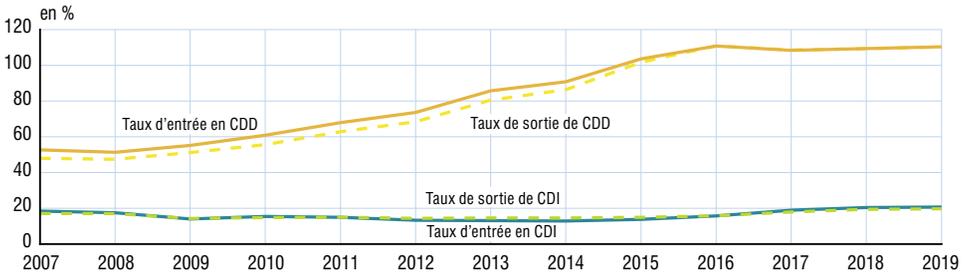
Taux d'entrée, taux de sortie : rapporte le nombre total d'entrées (respectivement de sorties) sur la période au nombre moyen de salariés sur la période.

Sorties : fins de CDD, démissions, licenciements économiques et pour motif personnel, ruptures conventionnelles, fins de période d'essai, départs à la retraite, ou autres cas.

Pour en savoir plus

- « CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ? », *Dares Analyses* n° 026, juin 2018.
- « Reconstitution des mouvements de main-d'œuvre depuis 1993 : guide méthodologique », *Document d'études* n° 221, Dares, juin 2018.

1. Taux d'entrée et taux de sortie en CDD et CDI de 2007 à 2019

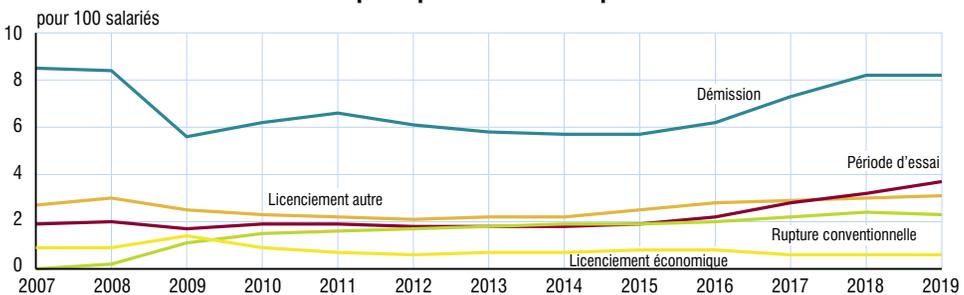


Note : les entrées et sorties n'intègrent pas les transferts entre établissements d'une même entreprise.

Champ : France métropolitaine, établissements du champ privé (hors agriculture, hors intérim).

Source : Dares, MMO, données rétroalées avant 2016.

2. Taux de sortie en CDI selon les principaux motifs de rupture de 2007 à 2019



Note : les sorties n'intègrent pas les transferts entre établissements d'une même entreprise.

Champ : France métropolitaine, établissements du champ privé (hors agriculture, hors intérim).

Source : Dares, MMO, données rétroalées avant 2016.

3. Mouvements de main-d'œuvre selon les caractéristiques des établissements en 2019

	Taux d'entrée			Taux de sortie			Part de CDD très courts		
	Ensemble	CDD	CDI	Ensemble	CDI	Fin anticipée de CDD	CDD arrivés à terme (a)	dont CDD très courts (b)	(b)/(a)
Ensemble	131,1	110,4	20,7	129,9	19,7	3,4	106,8	89,5	83,8
Moins de 10 salariés	172,2	142,9	29,3	167,6	26,0	5,6	136,0	112,5	82,7
10 à 49 salariés	129,4	105,7	23,8	128,8	23,3	3,5	102,0	85,2	83,6
50 salariés ou plus	111,8	97,1	14,7	111,8	14,5	2,2	95,2	80,7	84,8
Par secteur									
Industrie	28,0	16,0	12,0	27,4	12,0	1,9	13,5	5,4	39,9
Construction	44,0	20,6	23,4	41,0	21,4	3,7	15,9	4,2	26,6
Tertiaire	162,6	140,2	22,3	161,4	21,2	3,7	136,5	116,6	85,4

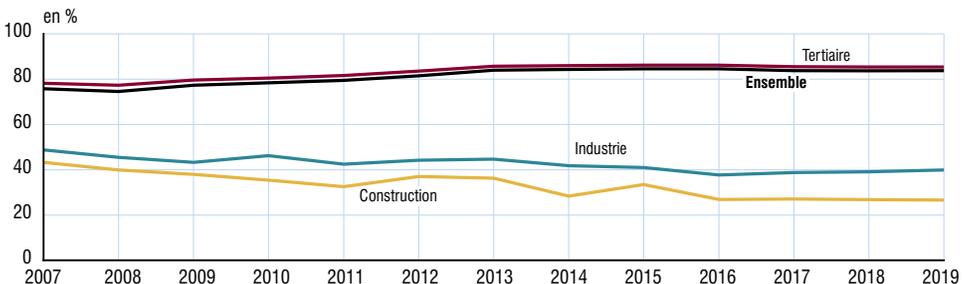
en %

Note : les sorties n'intègrent pas les transferts entre établissements d'une même entreprise. Les contrats très courts correspondent aux contrats de moins d'un mois.

Champ : France métropolitaine, établissements du champ privé (hors agriculture, hors intérim).

Source : Dares, MMO.

4. Part de contrats très courts dans les CDD arrivés à terme de 2007 à 2019



Champ : France métropolitaine, établissements du champ privé (hors agriculture, hors intérim).

Source : Dares, MMO, données rétroalées avant 2016.

1.7 Emploi dans les régions

Fin 2018, selon les **Estimations d'emploi**, 28,1 millions de personnes occupent un emploi en France hors Mayotte, dont neuf sur dix sont salariées (*figure 1*). Près d'un quart des salariés travaille en Île-de-France, dont la population représente 18 % de celle du territoire national. Vient ensuite l'Auvergne-Rhône-Alpes avec 12 % des salariés, une part analogue au poids démographique de la région.

L'activité salariée en France est majoritairement orientée vers les services. Le secteur tertiaire regroupe en effet 81 % de l'ensemble des salariés ; cette part varie de 75 % dans les Hauts-de-France et les Pays de la Loire à 85 % ou plus dans les départements d'outre-mer (DOM) et en Provence-Alpes-Côte d'Azur, et jusqu'à 88 % en Île-de-France. Dans les DOM, la proportion plus forte que la moyenne est le fait du tertiaire non marchand (de 41 % à 52 % de l'emploi salarié, contre 32 % en moyenne nationale), alors qu'en Île-de-France, elle est due au poids élevé du tertiaire marchand (63 %, contre 49 % en moyenne).

Avec 17 % à 18 % de l'emploi salarié, contre 13 % en moyenne, l'industrie est davantage représentée en Bourgogne-Franche-Comté, dans les Hauts-de-France, les Pays de la Loire et en Normandie. À l'opposé, elle est peu présente en Corse (6 %), en Île-de-France (7 %), dans les DOM (7 % à 8 %) et en Provence-Alpes-Côte d'Azur (8 %). La construction rassemble quant à elle 5 % de l'emploi salarié en France. La Corse se distingue avec un poids double de la moyenne nationale (10 %). Enfin, l'agriculture ne représente que 1 % de l'emploi salarié en France et ne dépasse 2 % qu'en Corse (3 %) et en Martinique (4 %).

L'emploi non salarié constitue 10 % de l'emploi total en France. Cette part varie de 7 % en Île-de-France à 15 % en Corse. En métropole, les non-salariés sont plus fortement présents dans les régions du Sud. Ils représentent en effet plus de 13 % de l'emploi total en Occitanie, en Nouvelle-Aquitaine et en Provence-Alpes-Côte d'Azur, alors qu'ils en constituent 8 % dans les Hauts-de-France et 9 % dans le Grand Est. La Réunion est le DOM où les non-salariés ont

la part la plus importante (12 %, contre moins de 10 % pour les autres).

Entre fin 2018 et fin 2019, en France, l'emploi salarié augmente de 1,1 % (+ 289 000 emplois). Il progresse le plus fortement dans les DOM : à La Réunion (+ 4,3 %), en Guyane (+ 3,4 %), en Guadeloupe (+ 3,1 %) et en Martinique (+ 2,5 %) (*figure 2*). La hausse est surtout portée par les secteurs tertiaires, structurellement plus importants : le tertiaire marchand en Guadeloupe, le non marchand en Guyane ou les deux à La Réunion et en Martinique (*figure 3*). De plus, les secteurs de la construction et de l'industrie y sont particulièrement dynamiques.

En Corse, Occitanie, Île-de-France et Bretagne, l'emploi salarié croît aussi de façon marquée. Il augmente plus vite que la moyenne dans ces régions pour le tertiaire marchand et l'industrie) et, à l'exception de la Bretagne, pour le tertiaire non marchand.

Dans les Pays de la Loire, en Provence-Alpes-Côtes d'Azur, Nouvelle-Aquitaine et Auvergne-Rhône-Alpes, l'emploi salarié s'accroît à un rythme proche de la moyenne nationale (de + 1,0 % à + 1,4 %). Dans ces régions, il est principalement porté par le tertiaire marchand et l'industrie, ce dernier secteur progressant systématiquement plus qu'en moyenne nationale.

Enfin, dans les Hauts-de-France, le Centre-Val de Loire et en Normandie, l'emploi salarié croît aussi, mais à une vitesse inférieure à la moyenne nationale. Cette moindre croissance se retrouve dans le secteur tertiaire (marchand et non marchand) et la construction. Dans les Hauts-de-France (+ 0,7 %), l'emploi salarié recule sensiblement pour l'industrie (- 0,7 %), tandis qu'il se replie légèrement pour le tertiaire non marchand en Normandie (- 0,3 %). Le Grand Est et la Bourgogne-Franche-Comté se démarquent avec une croissance nulle (Bourgogne-Franche-Comté) ou quasiment nulle de l'emploi salarié (+ 0,1 % dans le Grand Est), du fait principalement d'une faible hausse des services marchands et d'une forte baisse dans l'industrie. ■

Définitions

Estimations d'emploi : voir *annexe Sources et méthodes*.

Pour en savoir plus

- « Estimations d'emploi en 2018 », *Insee Résultats*, deuxième estimation, mai 2020.
- « L'emploi reste dynamique en 2018 malgré un repli dans quatre régions », *Insee Focus* n° 172, décembre 2019.

1. Niveaux de l'emploi et structure de l'emploi salarié par région fin 2018

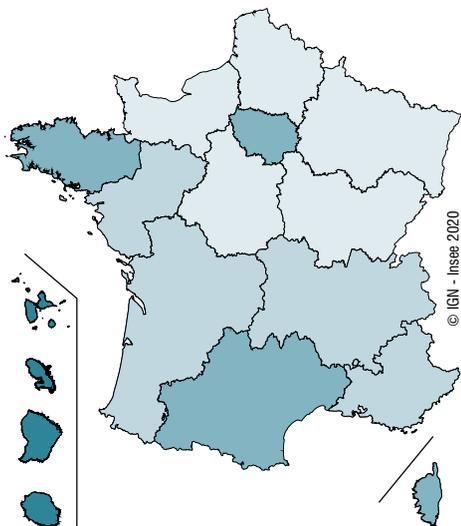
	Emploi total	Emploi non salarié	Emploi salarié	Emploi salarié				
				Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire marchand	Tertiaire non marchand
				Effectifs (en milliers)			Part (en %)	
Auvergne-Rhône-Alpes	3 429	395	3 034	1	16	6	47	31
Bourgogne-Franche-Comté	1 087	121	966	2	18	5	41	35
Bretagne	1 370	162	1 208	2	14	6	43	35
Centre-Val de Loire	1 003	100	903	1	16	6	44	33
Corse	130	20	110	3	6	10	43	38
Grand Est	2 139	201	1 938	1	16	5	43	35
Hauts-de-France	2 211	182	2 029	2	18	6	45	30
Île-de-France	6 391	477	5 914	0	7	5	63	25
Normandie	1 289	130	1 159	1	17	6	42	34
Nouvelle-Aquitaine	2 420	321	2 099	2	13	6	44	35
Occitanie	2 320	325	1 995	1	11	6	46	36
Pays de la Loire	1 609	169	1 439	2	18	6	45	30
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2 108	278	1 830	1	8	5	50	35
Guadeloupe	130	12	117	1	7	5	42	45
Guyane	59	5	54	1	8	5	35	52
La Réunion	290	36	254	1	7	5	44	42
Martinique	133	12	121	4	7	5	44	41
France	28 115	2 946	25 169	1	13	5	49	32

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

Source : Insee, Estimations d'emploi.

2. Évolution de l'emploi salarié par région en 2019

Moins de 1,0 % De 1,0 à moins de 1,5 % De 1,5 à 2,0 % Plus de 2,0 %



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

Source : Insee, Estimations d'emploi.

3. Évolution de l'emploi salarié par région en 2019

en %

	Ensemble	dont			
		industrie	construction	tertiaire marchand	tertiaire non marchand
Auvergne-Rhône-Alpes	1,0	0,5	2,2	1,6	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	0,0	-1,2	1,2	0,3	0,1
Bretagne	1,5	0,9	3,2	2,5	0,2
Centre-Val de Loire	0,6	0,4	2,2	0,8	0,0
Corse	1,9	0,6	4,5	2,2	1,5
Grand Est	0,1	-0,7	2,5	0,2	0,2
Hauts-de-France	0,7	-0,7	2,0	1,3	0,2
Île-de-France	1,5	0,6	7,0	1,7	0,4
Normandie	0,6	0,6	2,0	1,0	-0,3
Nouvelle-Aquitaine	1,0	0,7	2,5	1,6	0,0
Occitanie	1,7	1,1	3,5	2,4	0,8
Pays de la Loire	1,4	1,1	1,7	2,2	0,4
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1,3	0,4	3,5	1,8	0,6
Guadeloupe	3,1	5,5	6,9	4,9	0,5
Guyane	3,4	3,0	8,9	1,5	4,2
La Réunion	4,3	1,0	5,5	6,7	2,2
Martinique	2,5	1,0	4,4	3,7	1,6
France	1,1	0,3	3,5	1,6	0,3

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

Source : Insee, Estimations d'emploi.

Fiches

Chômage



2.1 Évolution du chômage

En moyenne en 2019, selon l'enquête Emploi, 2,5 millions de personnes sont au **chômage au sens du Bureau international du travail (BIT)** en France (hors Mayotte), dont 1,2 million de femmes et 1,3 million d'hommes (*figure 1*). Le **taux de chômage** en moyenne annuelle s'établit ainsi à 8,4 % de la population active en 2019. Il diminue pour la quatrième année consécutive : - 0,6 point en 2019, portant à - 1,9 point la baisse depuis 2015 (*figure 2*). Le taux de chômage reste cependant supérieur de 1,0 point à son niveau de 2008, avant la crise économique.

Travaillant davantage dans l'industrie, les hommes ont été plus affectés que les femmes par la hausse du chômage après la crise économique de 2008-2009. À partir de 2012, leur taux de chômage a ainsi dépassé celui des femmes, alors qu'il lui était historiquement inférieur, avec un écart culminant à 0,9 point en 2015. La baisse du chômage amorcée en 2016 a été plus marquée pour les hommes et leur taux de chômage est redevenu très proche de celui des femmes : 8,5 %, contre 8,4 % en 2019.

En 2019, le taux de chômage recule nettement pour les moins de 50 ans (- 1,2 point pour les 15-24 ans et - 0,7 point pour les 25-49 ans), 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. Par définition, le taux de chômage ne concerne que les jeunes présents sur le marché du travail. Or, avant 25 ans, nombre

d'entre eux poursuivent des études et ne sont comptabilisés dans la population active que s'ils travaillent (stage, petit boulot, apprentissage, etc.). Rapportée à l'ensemble de la population (actifs et inactifs confondus), la proportion de chômeurs parmi les 15-24 ans est de 7,2 % en 2019, soit une part proche de celle mesurée parmi les 25-49 ans (6,8 %). Deux facteurs peuvent expliquer le risque accru de chômage des jeunes : d'une part, les 15-24 ans déjà présents sur le marché du travail sont globalement peu diplômés ; d'autre part, le risque de chômage est plus élevé en phase d'insertion professionnelle. De fait, en 2019, 16,9 % des actifs ayant terminé leurs études depuis 1 à 4 ans sont au chômage, contre 10,7 % de ceux sortis de formation initiale depuis 5 à 10 ans et 6,8 % de ceux sortis depuis au moins 11 ans.

En 2019, 1,0 million de personnes sont au chômage depuis au moins un an (*figure 3*). Le **taux de chômage de longue durée** s'établit ainsi à 3,4 % de la population active (soit 40,1 % des chômeurs). Il recule pour la troisième année consécutive (- 0,3 point en 2019). Le taux de chômage de longue durée est à peine plus élevé pour les hommes (3,4 %) que pour les femmes (3,3 %). Il est plus élevé pour les jeunes (4,9 % des 15-24 ans) que pour les autres tranches d'âge (3,0 % pour les 25-49 ans et 3,7 % pour les 50 ans ou plus). Cependant, rapporté aux seuls chômeurs, le chômage de longue durée est moins fréquent parmi les jeunes chômeurs (25,1 % des 15-24 ans) que parmi les plus âgés (38,7 % pour les 25-49 ans et 58,3 % pour les 50 ans ou plus). ■

Définitions

Chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) : une personne au chômage est une personne âgée de 15 ans ou plus qui est sans emploi durant une semaine donnée, est disponible pour travailler dans les deux semaines à venir, a effectué au cours des quatre dernières semaines une démarche active de recherche d'emploi ou a trouvé un emploi qui commence dans les trois mois.

Taux de chômage : rapport entre le nombre de chômeurs et le nombre d'actifs (personnes en emploi et chômeurs).

Taux de chômage de longue durée : rapport entre le nombre de chômeurs au chômage depuis au moins un an et le nombre d'actifs.

Pour en savoir plus

- « Activité, emploi et chômage en 2019 et en séries longues », *Insee Résultats*, à paraître.
- « Une photographie du marché du travail en 2019 », *Insee Première* n° 1793, février 2020.

Évolution du chômage 2.1

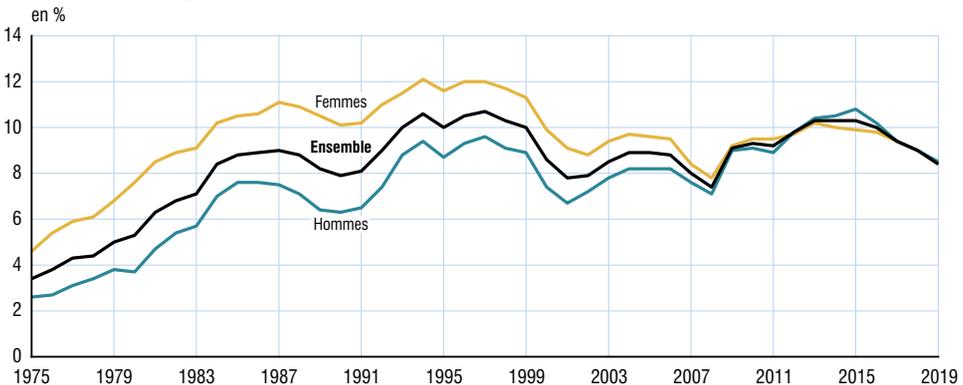
1. Taux de chômage au sens du BIT selon le sexe, l'âge et la durée depuis la fin de la formation initiale de 2014 à 2019

	Taux de chômage (en %)						Effectifs (en milliers)
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019
Ensemble	10,3	10,3	10,0	9,4	9,0	8,4	2 506
Sexe							
Femmes	10,0	9,9	9,8	9,4	9,0	8,4	1 206
Hommes	10,5	10,8	10,2	9,4	9,0	8,5	1 301
Âge							
De 15 à 24 ans	24,2	24,7	24,5	22,1	20,8	19,6	555
De 25 à 49 ans	9,7	9,7	9,3	8,8	8,5	7,8	1 388
50 ans ou plus	6,9	7,0	6,9	6,6	6,3	6,3	563
Durée depuis la fin de la formation initiale							
De 1 à 4 ans	20,1	20,4	19,8	17,8	17,1	16,9	402
De 5 à 10 ans	12,7	13,3	12,5	12,0	11,7	10,7	399
11 ans ou plus	7,9	8,2	8,0	7,6	7,2	6,8	1 500

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes actives.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

2. Taux de chômage au sens du BIT selon le sexe de 1975 à 2019



Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes actives.

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

3. Chômage de longue durée selon le sexe et l'âge de 2014 à 2019

	Taux de chômage de longue durée (d'au moins un an)						Effectifs (en milliers)	Part dans le chômage
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	2019
Ensemble	4,5	4,5	4,5	4,2	3,7	3,4	1 004	40,1
Sexe								
Femmes	4,3	4,3	4,3	4,1	3,6	3,3	477	39,6
Hommes	4,7	4,8	4,8	4,4	3,9	3,4	527	40,5
Âge								
De 15 à 24 ans	7,1	7,0	6,9	6,2	5,0	4,9	140	25,1
De 25 à 49 ans	4,3	4,3	4,2	4,0	3,6	3,0	537	38,7
50 ans ou plus	4,1	4,3	4,4	4,2	3,7	3,7	328	58,3

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes actives.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

2.2 Inégalités face au chômage

Toutes les catégories sociales ne présentent pas le même risque de chômage. En 2019, le **taux de chômage** est de 7,2 % pour l'ensemble des **actifs** ayant déjà travaillé. Il est plus faible pour les agriculteurs (1,2 %), les cadres (3,5 %), les artisans, commerçants et chefs d'entreprise (3,9 %) ainsi que pour les professions intermédiaires (4,7 %) (*figure 1*). En revanche, il est plus élevé pour les employés (9,2 %) et les ouvriers (12,4 %), en particulier non qualifiés (17,6 %).

La crise économique de 2008-2009 s'est traduite par une hausse du chômage pour toutes les catégories socioprofessionnelles. La baisse du chômage au cours des dernières années a d'abord concerné les cadres (en 2015) et les professions intermédiaires (en 2016), puis les ouvriers et les employés (*figure 2*).

Le taux de chômage est plus élevé pour les actifs les moins diplômés. En 2019, il atteint 15,5 % pour les actifs sans diplôme ou ayant au plus le brevet des collèges, contre 5,1 % pour les diplômés du supérieur.

En 2019, parmi l'ensemble des **chômeurs**, 15,4 % n'ont jamais travaillé, 44,8 % sont arrivés au terme d'un emploi à durée déterminée, 12,9 % ont été licenciés, dont 6,1 % pour motif économique ; enfin, 9,2 % sont au chômage à la suite d'une rupture conventionnelle et 6,6 % du fait d'une démission (*figure 3*). La part importante des fins d'emploi

à durée déterminée dans les entrées dans le chômage est le fait des allers-retours fréquents entre ces emplois, notamment lorsqu'ils sont de courte durée, et le chômage.

Un nombre important de jeunes chômeurs n'ont jamais travaillé : en 2019, 45,9 % des chômeurs de moins de 25 ans n'ont jamais travaillé, contre 8,5 % des 25-49 ans et 2,3 % des 50 ans ou plus. Parmi les chômeurs ayant déjà travaillé, les 15-24 ans sont plus souvent au chômage au terme d'un emploi à durée déterminée : 71,8 % des jeunes chômeurs de moins de 25 ans ayant déjà travaillé sont dans cette situation, contre 53,0 % des 25-49 ans et 42,5 % des 50 ans ou plus. Les jeunes chômeurs ayant déjà travaillé ont également plus souvent démissionné de leur emploi (10,7 %, contre 5,1 % des 50 ans ou plus). Les autres circonstances de perte d'emploi sont d'autant plus fréquentes que l'âge augmente. En particulier, les licenciements concernent 24,1 % des chômeurs de 50 ans ou plus ayant déjà travaillé, contre 3,9 % de ceux de moins de 25 ans. Dans le cas des seniors, il s'agit plus souvent de licenciements économiques. La situation précédant l'entrée au chômage est globalement similaire entre hommes et femmes avec de légères différences. Quand ils ont travaillé, les hommes sont un peu plus souvent que les femmes au chômage à la suite d'un licenciement économique ; les femmes le sont davantage à la suite d'une démission. ■

Définitions

Taux de chômage : rapport entre le nombre de chômeurs et le nombre d'actifs.

Actifs : personnes en emploi ou au chômage au sens du BIT.

Chômeur (au sens du BIT) : personne âgée de 15 ans ou plus qui est sans emploi durant une semaine donnée, est disponible pour travailler dans les deux semaines à venir, a effectué au cours des quatre dernières semaines une démarche active de recherche d'emploi ou a trouvé un emploi qui commence dans les trois mois.

Pour en savoir plus

- « Activité, emploi et chômage en 2019 et en séries longues », *Insee Résultats*, à paraître.
- « Une photographie du marché du travail en 2019 », *Insee Première* n° 1793, février 2020.
- « Les salariés en contrat court : des allers-retours plus fréquents entre emploi, chômage et inactivité », *Insee Première* n° 1736, février 2019.
- « Le non-emploi des peu ou pas diplômés en France et en Europe : un effet classement du diplôme », in *Emploi, chômage, Revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2020.

1. Nombre de chômeurs et taux de chômage selon la catégorie socioprofessionnelle et le diplôme en 2019

	Nombre de chômeurs (en milliers)	Taux de chômage (en %)		
		Ensemble	Femmes	Hommes
Catégorie socioprofessionnelle				
Agriculteurs exploitants	5	1,2	2,6	0,6
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	75	3,9	4,8	3,6
Cadres et professions intellectuelles supérieures	191	3,5	3,3	3,7
Professions intermédiaires	345	4,7	4,4	5,1
Employés ¹	738	9,2	9,0	9,9
Employés qualifiés	269	6,6	6,9	6,0
Employés non qualifiés	468	11,8	11,1	13,9
Ouvriers	753	12,4	15,2	11,6
Ouvriers qualifiés	360	9,3	11,3	9,0
Ouvriers non qualifiés	393	17,6	17,8	17,4
Non renseigné	13	ns	ns	ns
Ensemble des actifs ayant déjà travaillé	2 120	7,2	7,2	7,3
Diplôme				
Bac+2 ou plus	623	5,1	4,9	5,3
Baccalauréat	565	9,2	9,9	8,5
CAP, BEP ou équivalent	611	9,1	9,7	8,6
Aucun diplôme, brevet des collèges	699	15,5	15,7	15,4
Ensemble des actifs	2 506	8,4	8,4	8,5

ns : résultat non significatif.

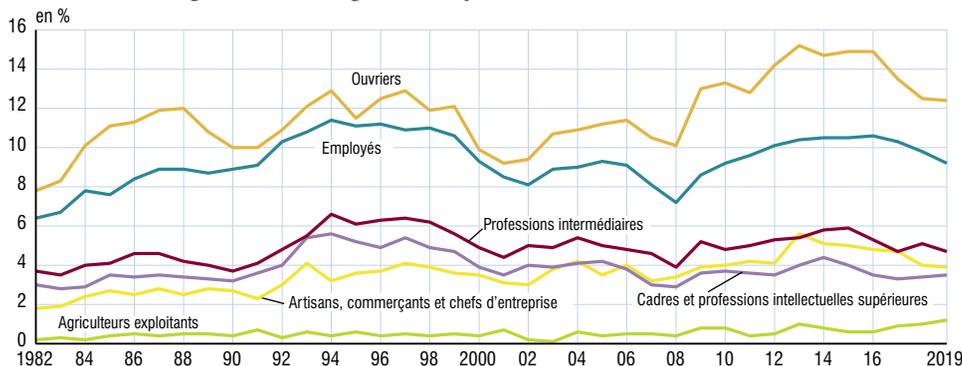
1. La ventilation entre employés qualifiés et non qualifiés se fonde sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) à 4 chiffres.

Note : la catégorie socioprofessionnelle des chômeurs est celle de leur dernier emploi.

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes actives.

Source : Insee, enquête Emploi 2019.

2. Taux de chômage selon la catégorie socioprofessionnelle de 1982 à 2019



Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes actives ayant déjà travaillé.

Source : Insee, enquête Emploi 2019, séries longues sur le marché du travail.

3. Situation précédant l'entrée au chômage des chômeurs en 2019

	en %						
	Ensemble	Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus	
Chômeurs n'ayant jamais travaillé	15,4	///	15,8	15,1	45,9	8,5	2,3
Chômeurs ayant déjà travaillé	84,6	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Fin d'emploi à durée déterminée	44,8	52,9	53,7	52,2	71,8	53,0	42,5
Licenciement économique	6,1	7,2	6,1	8,2	0,9	6,0	13,4
Autre licenciement	6,8	8,1	8,3	7,9	3,0	8,2	10,7
Rupture conventionnelle	9,2	10,9	10,4	11,4	6,5	12,4	9,8
Démission	6,6	7,8	8,7	7,0	10,7	8,3	5,1
Rupture du contrat pour maladie ou invalidité	2,9	3,4	4,0	2,8	0,6	2,9	5,9
Fin d'activité non salariée	2,2	2,6	2,3	2,8	0,2	2,4	4,2
Autres cas	6,0	7,1	6,4	7,8	6,2	6,8	8,4
Ensemble	100,0	///	///	///	///	///	///

/// : absence de résultat due à la nature des choses.

Lecture : en 2019, 44,8 % de l'ensemble des chômeurs et 52,9 % des chômeurs ayant déjà travaillé sont au chômage à la suite d'une fin d'emploi à durée déterminée.

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, chômeurs.

Source : Insee, enquête Emploi 2019.

2.3 Demandeurs d'emploi

Au quatrième trimestre 2019, en France hors Mayotte, le nombre de **demandeurs d'emploi** inscrits à Pôle emploi en fin de mois s'élève à 6 424 000 en moyenne trimestrielle, dont 5 746 000 (soit 89,4 %) sont tenus de rechercher un emploi (**catégories A, B, C**) (*figure 1*). Parmi eux, 3 551 000 n'ont exercé aucune activité au cours du mois (catégorie A), 745 000 ont exercé une activité de 78 heures ou moins (catégorie B) et 1 451 000 une activité de plus de 78 heures (catégorie C). Les demandeurs d'emploi non tenus de rechercher un emploi appartiennent à deux autres catégories : il peut s'agir de personnes sans emploi qui ne sont pas immédiatement disponibles pour reprendre un emploi en raison, par exemple, d'une formation ou d'une maladie (catégorie D, 307 000 personnes au quatrième trimestre 2019) ; il peut aussi s'agir d'individus en emploi, principalement en contrat aidé ou en création d'entreprise (catégorie E, 370 000 personnes).

Entre le quatrième trimestre 2018 et celui de 2019, le nombre moyen de demandeurs d'emploi en catégories A, B et C a baissé de 176 000 personnes (- 3,0 %). Pour la première fois depuis 2008, il a diminué dans chacune de ces catégories, reculant notamment de 121 000 dans la catégorie A, soit son évolution la plus favorable depuis 2007 (*figure 2*).

Les hommes sont légèrement majoritaires parmi les demandeurs d'emploi sans activité (catégorie A ; 50,4 % au quatrième trimestre 2019), mais minoritaires parmi ceux qui exercent une activité réduite (catégories B et C ; 43,5 %). Au total, ils représentent un peu moins de la moitié (47,8 %) de l'ensemble des catégories A, B et C.

La diminution sur un an du nombre de demandeurs d'emploi en catégories A, B et C touche davantage les jeunes (- 4,4 % pour les moins de 25 ans) que les âges intermédiaires (- 3,8 % pour les 25-49 ans), alors que le nombre de seniors est quasi stable (- 0,3 % pour les 50 ans ou plus). La fermeture progressive du dispositif de la **dispense de recherche d'emploi** à compter de 2009 et le décalage des âges de départ à la retraite lié aux différentes réformes ont contribué, de façon substantielle, à la hausse du nombre de demandeurs d'emploi seniors depuis 2009 : fin 2019, ils représentent 26,4 % des demandeurs d'emploi en catégories A, B et C, contre 15,8 % dix ans plus tôt (*figure 3*).

Au quatrième trimestre 2019, 2 753 000 demandeurs d'emploi sont inscrits en catégories A, B ou C, depuis un an ou plus, soit une baisse de 72 000 sur un an : ils représentent 47,9 % de ces catégories, en augmentation de 0,2 point sur un an et 16,4 points au-dessus de son niveau le plus bas fin 2008. ■

Définitions

Dispense de recherche d'emploi (DRE) : dispositif fermé depuis 2012, la dispense de recherche d'emploi permettait à certaines personnes seniors indemnisables de conserver leur droit à indemnisation sans être inscrites sur les listes de Pôle emploi. Les personnes en DRE après 2012 sont celles qui étaient entrées dans le dispositif avant janvier 2012.

Demandeurs d'emploi, catégories : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Emploi, chômage, population active en 2018 : ralentissement de l'emploi du fait de l'intérim et moindre baisse du chômage », *Dares Analyses* n° 030, juillet 2019.
- « 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.

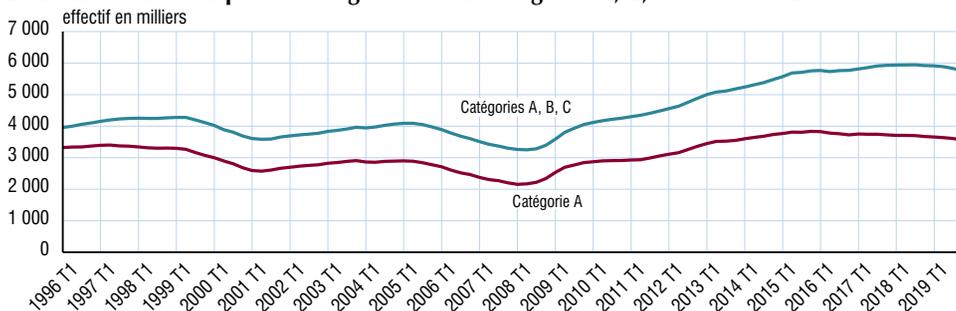
1. Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi au quatrième trimestre 2019

en moyenne trimestrielle

	2019 T4		2019 T4 / 2018 T4	
	Effectif (en milliers)	Répartition (en %)	Variation (en milliers)	Évolution (en %)
Ensemble des demandeurs d'emploi (catégories A à E)	6 424	100,0	- 142	- 2,2
Demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi (catégories A, B, C)	5 746	89,4	- 176	- 3,0
Femmes	3 000	52,2	- 85	- 2,8
Hommes	2 746	47,8	- 91	- 3,2
Moins de 25 ans	733	12,8	- 34	- 4,4
25-49 ans	3 494	60,8	- 138	- 3,8
50 ans ou plus	1 519	26,4	- 4	- 0,3
Inscrits depuis un an ou plus en catégories A, B, C	2 753	47,9	- 72	- 2,5
N'ayant exercé aucune activité (catégorie A)	3 551	55,3	- 121	- 3,3
Femmes	1 760	49,6	- 58	- 3,2
Hommes	1 791	50,4	- 63	- 3,4
Moins de 25 ans	482	13,6	- 7	- 1,4
25-49 ans	2 092	58,9	- 94	- 4,3
50 ans ou plus	977	27,5	- 20	- 2,0
Ayant exercé une activité (catégories B et C)	2 195	34,2	- 55	- 2,4
Catégorie B	745	33,9	- 33	- 4,2
Catégorie C	1 451	66,1	- 21	- 1,4
Femmes	1 240	56,5	- 27	- 2,1
Hommes	955	43,5	- 28	- 2,8
Moins de 25 ans	251	11,4	- 26	- 9,4
25-49 ans	1 402	63,9	- 44	- 3,0
50 ans ou plus	542	24,7	16	3,0
Demandeurs d'emploi non tenus de rechercher un emploi (catégories D et E)	677	10,5	33	5,1
Sans emploi, dont stages, maladies, etc. (catégorie D)	307	45,3	24	8,5
En emploi, dont créateurs d'entreprise, contrats aidés (catégorie E)	370	54,7	9	2,5

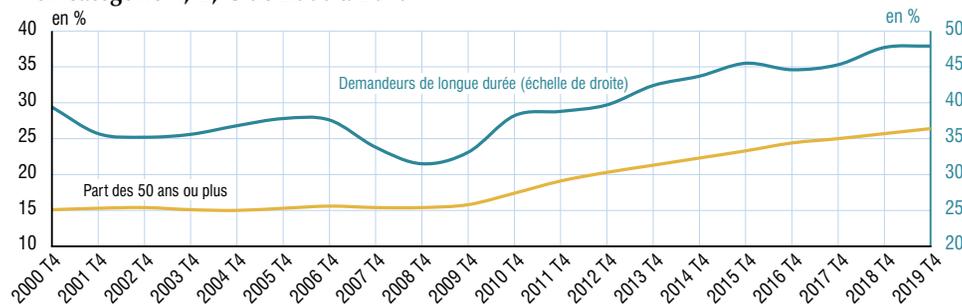
Note : données corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables (CVS-CJO). Les évolutions et répartitions du nombre de demandeurs d'emploi sont calculées à partir d'effectifs arrondis à la centaine. Lecture : en moyenne au 4^e trimestre 2019, 5 746 000 personnes sont inscrites à Pôle emploi en catégories A, B, C, soit 89,4 % de l'ensemble des inscrits. Ce nombre est en diminution par rapport au 4^e trimestre 2018 (- 176 000, soit - 3,0 %). Parmi les demandeurs d'emploi inscrits en catégories A, B, C au 4^e trimestre 2019, 12,8 % (soit 733 000 personnes) ont moins de 25 ans. Champ : France hors Mayotte.
Source : Dares-Pôle emploi, statistiques du marché du travail (STMT).

2. Demandeurs d'emploi en catégorie A et en catégories A, B, C de 1996 à 2019



Note : données corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables (CVS-CJO) (voir note figure 1). Champ : France hors Mayotte.
Source : Dares-Pôle emploi, STMT.

3. Part des 50 ans ou plus et part des demandeurs d'emploi de longue durée en catégorie A, B, C de 2000 à 2019



Note : données corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables (CVS-CJO). Champ : France hors Mayotte.
Source : Dares-Pôle emploi, STMT.

2.4 Indemnisation du chômage

En septembre 2018, en France (hors Mayotte), parmi les personnes inscrites de façon continue sur le mois à Pôle emploi en **catégories A, B, C, D et E**, 64 % ont eu un droit ouvert, tout au long du mois, à une allocation chômage auprès de l'assurance chômage ou de l'État (personnes continûment **indemnissables**) et 48 % en ont perçu effectivement une (personnes **indemnisées**) ; les autres n'ont pas été indemnisées ce mois-là pour différentes raisons, majoritairement celle d'avoir travaillé et reçu un salaire supérieur à un seuil donné (*figure 1*).

En septembre 2018, 88 % des personnes continûment indemnissables à une allocation chômage l'ont été au titre de l'assurance chômage, majoritairement par l'**allocation d'aide au retour à l'emploi** (ARE). Les personnes privées d'emploi et n'ayant pas ou plus de droit à l'assurance chômage, et pouvant justifier d'une durée d'activité suffisante, peuvent bénéficier d'allocations chômage financées par l'État, en majorité l'**allocation de solidarité spécifique** (ASS).

Après avoir nettement diminué (- 12,8 points) entre janvier 2009 et octobre 2014, la part des **demandeurs d'emploi** ou **dispensés de recherche d'emploi** (DRE) indemnissables par une allocation chômage s'est redressée depuis lors (+ 2,7 points entre octobre 2014 et septembre 2018) (*figure 2*).

Le montant de l'ARE dépend des salaires antérieurs perçus : le taux de remplacement journalier pour les personnes indemnissables du régime général rapporte l'allocation journalière au **salaire journalier de référence** (SJR). En considérant les montants bruts, il est compris entre 57 % et 75 % ; considéré net des cotisations, il est supérieur. Il est d'autant plus élevé que le SJR est faible. Le montant mensuel de l'allocation financée par l'assurance

chômage est calculé en fonction du SJR et du nombre de jours effectivement indemnisés dans le mois. En septembre 2018, les personnes indemnisées par l'assurance chômage ont perçu en moyenne 930 euros nets, le taux de remplacement net moyen sur les jours indemnisés s'élevant à 73 % (61 % en brut) (*figure 3*). La moitié d'entre elles a perçu un montant net supérieur à 900 euros et moins de 1 % a bénéficié du montant mensuel maximal, soit 6 638 euros nets. Le montant moyen net perçu est plus élevé pour les hommes (1 045 euros en septembre 2018) que pour les femmes (820 euros), notamment en raison d'un moindre recours au temps partiel et d'un SJR en moyenne plus élevé. Il augmente avec l'âge, passant de 695 euros pour les moins de 25 ans à 1 040 euros pour les 50 ans ou plus.

En septembre 2018, 51 % des personnes continûment indemnissables par l'ARE ont reçu des revenus au titre d'une activité exercée tout en restant inscrites à Pôle emploi (**activité réduite des allocataires**) (*figure 4*). La moitié d'entre elles environ ont perçu simultanément une fraction de leur allocation chômage : en moyenne, elles ont perçu un revenu net de 1 340 euros, dont 630 euros au titre de l'ARE et 710 euros au titre de leur activité. L'autre moitié n'a pas bénéficié d'allocation chômage, majoritairement en raison d'un revenu d'activité plus élevé que le seuil (1 485 euros nets en moyenne). Les personnes indemnisées sans activité réduite ont reçu, en moyenne, 1 070 euros nets d'ARE.

En moyenne en septembre 2018, les bénéficiaires de l'ASS ont perçu 474 euros nets. Pour un mois de 30 jours (c'est le cas de septembre), le montant reçu par une personne seule sans activité est de 494,40 euros nets ; il est moindre pour les demandeurs d'emploi percevant des revenus d'activité. ■

Définitions

Activité réduite des allocataires : pour favoriser le retour à l'emploi, un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et ayant un droit ouvert à l'ARE peut conserver une partie de son allocation chômage lorsqu'il reprend un emploi (l'allocation est diminuée de 70 % du revenu d'activité brut et n'est plus versée lorsque les revenus bruts cumulés dépassent le salaire brut antérieur).

Catégories A, B, C, D et E, indemnissable, indemnisé, allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), allocation de solidarité spécifique (ASS), demandeur d'emploi, dispensé de recherche d'emploi (DRE), salaire journalier de référence (SJR), déciles, quartiles, médiane, allocation de sécurisation professionnelle (ASP) : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Indemnisation des demandeurs d'emploi en 2016 », *Dares Résultats* n° 040, septembre 2019.

Indemnisation du chômage 2.4

1. Situation vis-à-vis de l'indemnisation des personnes inscrites à Pôle emploi en septembre 2018

données brutes

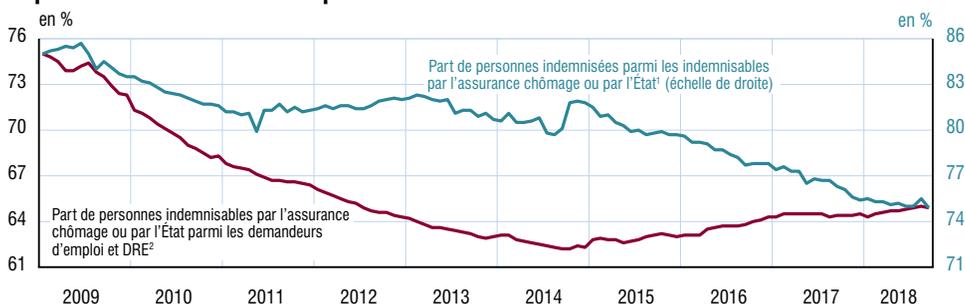
	Catégories A, B, C		Catégories A, B, C, D, E						
	Effectif (en milliers)	Part (en %)	Effectif (en milliers)	Part (en %)	Répartition par âge (en %)			Répartition par sexe (en %)	
					Moins de 25 ans	25-49 ans	50 ans ou plus	Femmes	Hommes
Personnes indemnisables¹	3 619	66	3 858	64	56	64	69	64	65
Par l'assurance chômage ²	3 196	58	3 408	57	55	58	54	58	56
Par l'État	423	8	450	8	1	6	15	7	9
Indemnisées	2 662	49	2 854	48	40	46	54	47	48
Par l'assurance chômage	2 296	42	2 472	41	39	42	41	42	41
Par l'État	366	7	382	6	1	5	13	6	7
Non indemnisées	957	18	1 004	17	16	18	15	17	16
Personnes non indemnisables	1 860	34	2 131	36	44	36	31	36	35
Ensemble	5 479	100	5 989	100	100	100	100	100	100

1. Personnes indemnisables en continu sur le mois. 2. Principalement l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ; mais également l'ARE-formation, l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP).

Champ : France hors Mayotte, personnes inscrites à Pôle emploi présentes sur la totalité du mois de septembre 2018.

Source : Pôle emploi, fichier historique statistique (échantillon au 1/10) ; segment D3 2018.

2. Part des personnes indemnisées parmi les indemnisables, et des personnes indemnisables parmi les demandeurs d'emploi ou DRE entre 2009 et 2018



1. Part des individus indemnisés au moins un jour au cours du mois par l'assurance chômage ou par l'État parmi l'ensemble des personnes continuellement indemnisables. 2. Part des individus continuellement indemnisables au cours du mois par l'assurance chômage ou par l'État parmi l'ensemble des personnes continuellement inscrites ou dispensées de recherche d'emploi (DRE). Champ : France hors Mayotte, personnes inscrites à Pôle emploi en catégories A, B, C, D, E ou dispensées de recherche d'emploi ; données corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables (CVS-CJO).

Source : Pôle emploi, fichier historique statistique (échantillon au 1/10) ; segment D3 2018.

3. Montant mensuel net d'allocation d'assurance chômage en septembre 2018

données brutes, en euros par mois

	Moyenne	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	Médiane	3 ^e quartile	9 ^e décile
Moins de 25 ans	695	220	450	750	925	1 035
De 25 à 49 ans	925	250	580	915	1 115	1 500
De 50 ans ou plus	1 040	230	530	915	1 230	1 810
Femmes	820	205	470	820	1 030	1 365
Hommes	1 045	300	670	965	1 195	1 640
Ensemble	930	240	545	900	1 110	1 500

Note : les allocations prises en compte sont l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), l'ARE-formation, l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP). Champ : France hors Mayotte ; personnes inscrites en catégories A, B, C, D, E indemnisées par l'assurance chômage en septembre 2018 et continuellement indemnisables ; hors valeurs aberrantes (1,1 % des observations).

Source : Pôle emploi, fichier historique statistique (échantillon au 1/10) ; segment D3 2018.

4. Allocation d'aide au retour à l'emploi et revenus d'activité des personnes continuellement indemnisables par l'ARE selon l'exercice ou non d'une activité réduite en septembre 2018

données brutes

	Répartition (en %)	Montants moyens nets perçus (en euros par mois)		
		Salaire (1)	Allocation (2)	Revenu total (3) = (1) + (2)
Personnes indemnisées	72	250	915	1 165
Avec des revenus d'activité	25	710	630	1 340
Sans revenus d'activité	47	0	1 070	1 070
Personnes non indemnisées	28	1 395	0	1 395
Avec des revenus d'activité	26	1 485	0	1 485
Sans revenus d'activité	2	0	0	0
Ensemble	100	570	660	1 230

Note : les salaires nets sont estimés en appliquant les taux contractuels obligatoires de cotisation en vigueur en 2018 (par tranche de plafonds mensuels de sécurité sociale) aux salaires bruts déclarés de revenus d'activité et en approchant la qualification de l'activité réduite exercée par la qualification du métier recherché. Champ : France hors Mayotte, personnes inscrites en catégories A, B, C, D, E continuellement indemnisables par l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) en septembre 2018 ; hors valeurs aberrantes (1,1 % des observations).

Source : Pôle emploi, fichier historique statistique (échantillon au 1/10) ; segment D3 2018.

2.5 Chômage dans les régions

En moyenne en 2019, le **taux de chômage** (au sens du BIT) s'établit à 8,4 % de la population active en France hors Mayotte. Il est plus faible que la moyenne nationale en Île-de-France, dans les régions de l'Ouest (Pays de la Loire, Bretagne et Nouvelle-Aquitaine) et du Centre-Est (Auvergne-Rhône-Alpes et Bourgogne-Franche-Comté) : entre 7,0 % et 7,8 % (*figures 1 et 2*). De plus, dans l'Ouest et en Bourgogne-Franche-Comté, les écarts de taux de chômage entre les différentes **zones d'emploi** sont relativement faibles, les marchés du travail étant plus homogènes que dans les autres régions (*figure 3*).

Le taux de chômage est nettement plus élevé qu'en moyenne nationale dans les Hauts-de-France et dans le Sud (Occitanie, Provence-Alpes-Côte d'Azur) : entre 9,7 % et 10,4 %. En Occitanie et dans les Hauts-de-France, la situation est toutefois contrastée entre les zones d'emploi de chacune de ces régions. En Occitanie notamment, le taux de chômage varie de 5,3 % dans la zone d'emploi de Lozère à 15,5 % dans celle d'Agde-Pézenas.

Dans les départements d'outre-mer (DOM), le taux de chômage est nettement plus élevé qu'en métropole et varie de 14,9 % en Martinique à 21,3 % à La Réunion. Des facteurs démographiques spécifiques, l'inadéquation entre emploi et formation ainsi que l'étroitesse du marché du travail en sont les principaux déterminants. À Mayotte, le taux de chômage atteint 30 % au printemps 2019. Il est mesuré grâce à une enquête spécifique, réalisée chaque année de mars à juillet.

Quelle que soit la région, le taux de chômage est nettement plus élevé pour les 15-24 ans (19,6 % en France hors Mayotte) que pour les plus âgés (*figure 4*). Le taux de chômage des jeunes est plus élevé qu'en

moyenne dans les DOM (de 39,6 % en Guyane à 52,7 % en Guadeloupe), le Nord (25,6 % dans les Hauts-de-France) et le Sud de la France (23,6 % en Occitanie). Il est relativement plus faible en Île-de-France (13,5 %), ainsi que dans les régions de l'Ouest (Bretagne, Pays de la Loire et Nouvelle-Aquitaine) et de l'Est (Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté et Grand Est) : entre 17,1 % et 19,5 %.

En 2019, en France hors Mayotte, le taux de chômage des hommes (8,5 %) est quasiment égal à celui des femmes (8,4 %). Il est nettement plus élevé que celui des femmes en Martinique (de 4,2 points). À l'inverse, il est plus faible que celui des femmes en Guadeloupe (-3,6 points) et en Corse (-1,7 point).

En 2019, le taux de chômage en France continue de baisser (-0,6 point, après -0,4 point en 2018). Ce recul est relativement homogène sur tout le territoire métropolitain : entre -0,3 point en Bourgogne-Franche-Comté et dans les Pays de la Loire et -0,8 point dans les Hauts-de-France et en Corse. Dans les DOM, la situation est plus contrastée : le taux de chômage diminue fortement à La Réunion (-2,6 points), en Martinique (-2,3 points) et en Guadeloupe (-1,9 point), mais augmente en Guyane (+1,2 point).

La baisse d'ensemble prolonge la tendance à l'œuvre depuis 2015. En effet, entre 2015 et 2019, le taux de chômage a baissé dans toutes les régions de France (*figure 5*) : -1,9 point au niveau national hors Mayotte. Sur cette période, la baisse a été plus dynamique qu'en moyenne nationale en Guadeloupe, en Martinique et en Corse (de -3,1 à -2,5 points). En Auvergne-Rhône-Alpes, dans le Centre-Val de Loire et en Île-de-France, le taux de chômage a diminué relativement moins rapidement (de -1,7 à -1,5 point). ■

Définitions

Taux de chômage au sens du Bureau international du travail (BIT), Estimations d'emploi, zone d'emploi : voir annexes *Glossaire et Sources et méthodes*.

Taux de chômage localisé : source de référence en matière de suivi conjoncturel du chômage par zone géographique. Les taux de chômage localisés sont cohérents avec le nombre de chômeurs issu de l'enquête Emploi à l'échelon national, et s'appuient sur la structure des demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi pour la ventilation géographique.

Pour en savoir plus

- « Une photographie du marché du travail en 2019 : le chômage continue de reculer », *Insee Première* n° 1793, février 2020.
- « La persistance du chômage ultra-marin : un problème aux causes multiples », *Revue française des affaires sociales*, 2014.

1. Taux de chômage en 2019

en %

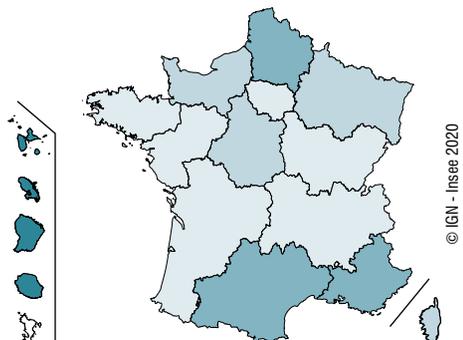
	Ensemble	Évolution 2018/2019	Sexe		Âge		
			Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Auvergne-Rhône-Alpes	7,3	-0,4	7,3	7,2	17,1	6,7	5,3
Bourgogne-Franche-Comté	7,4	-0,3	7,2	7,5	18,5	6,5	5,6
Bretagne	7,0	-0,5	6,9	7,1	17,5	6,3	5,1
Centre-Val de Loire	8,0	-0,4	7,9	8,1	20,1	7,2	5,8
Corse	8,5	-0,8	9,4	7,7	20,8	7,7	6,4
Grand Est	8,1	-0,5	7,9	8,2	19,4	7,3	6,2
Hauts-de-France	10,4	-0,8	10,2	10,6	25,6	9,2	7,3
Île-de-France	7,4	-0,5	7,2	7,5	13,5	7,1	5,9
Normandie	8,3	-0,6	8,1	8,5	21,8	7,3	5,8
Nouvelle-Aquitaine	7,8	-0,6	7,9	7,7	19,5	7,1	5,6
Occitanie	10,0	-0,5	9,9	10,0	23,6	9,2	7,3
Pays de la Loire	7,1	-0,3	7,1	7,0	18,4	6,3	4,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	9,7	-0,7	9,7	9,7	21,7	9,0	7,4
Guadeloupe	20,5	-1,9	22,2	18,6	52,7	20,8	14,5
Martinique	14,9	-2,3	12,9	17,1	48,0	16,2	8,2
Guyane	19,9	1,2	20,0	19,8	39,6	19,8	12,3
La Réunion	21,3	-2,6	21,7	21,0	45,9	19,9	15,7
France hors Mayotte	8,4	-0,6	8,4	8,5	19,6	7,8	6,3

Lecture : en 2019, le taux de chômage en Auvergne-Rhône-Alpes est de 7,3 %. C'est 0,4 point de moins qu'en 2018. Le taux de chômage des femmes y est de 7,3 %. Champ : France hors Mayotte. Source : Insee, taux de chômage localisés.

2. Taux de chômage en 2019

en %

De 7,0 à 7,9 De 8,0 à 9,6 De 9,7 à 14,8 De 14,9 à 21,3



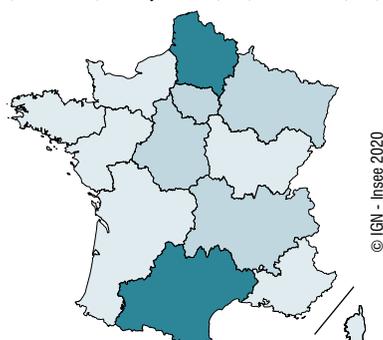
Champ : France hors Mayotte.

Source : Insee, taux de chômage localisés.

3. Dispersion des taux de chômage des zones d'emploi par région en 2019

dispersion en points de %

Faible : de 0,9 à moins de 1,4 Moyenne : de 1,4 à 1,9 Forte : de 2,0 à 3,0



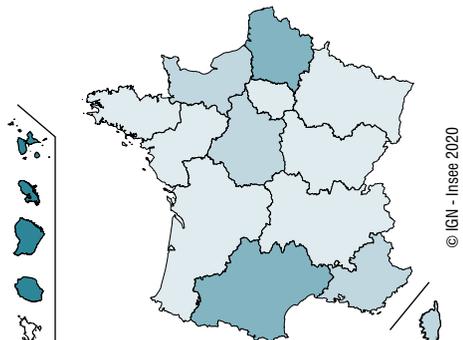
Lecture : la dispersion est mesurée par l'écart type. L'écart entre les taux de chômage dans les zones d'emploi bretonnes et le taux de chômage en Bretagne en 2019 est en moyenne de 0,97 point.

Champ : France métropolitaine. Source : Insee, taux de chômage localisés.

4. Taux de chômage des 15-24 ans en 2019

en %

De 13,5 à 19,5 De 19,6 à 21,8 De 21,9 à 29,0 De 30,0 à 52,7

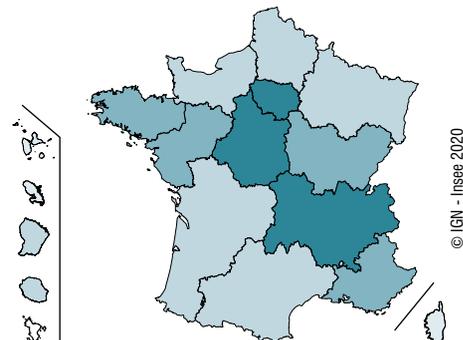


Champ : France hors Mayotte. Source : Insee, taux de chômage localisés.

5. Évolution du taux de chômage entre 2015 et 2019

en points de %

De -3,1 à -2,5 De -2,4 à -2,0 Egale à -1,9 De -1,8 à -1,5



Champ : France hors Mayotte. Source : Insee, taux de chômage localisés.

Fiches

Activité, inactivité



3.1 Évolution de la population active

En moyenne en 2019, selon l'enquête Emploi, la **population active au sens du Bureau international du travail (BIT)** est de 29,2 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans en France (hors Mayotte), dont 14,2 millions de femmes et 15,0 millions d'hommes (*figure 1*). Le **taux d'activité** des personnes de 15 à 64 ans est de 71,7 %. Il est en retrait de 0,2 point par rapport à 2018, qui constituait le plus haut niveau depuis que l'Insee le mesure au sens du BIT dans l'enquête Emploi (1975). Cette légère baisse fait suite à une hausse quasi ininterrompue entre 2007 et 2018 : + 2,5 points.

Le taux d'activité des hommes de 15 à 64 ans diminue de 0,4 point en 2019, à 75,3 %, soit son niveau de 2016. Il reste néanmoins nettement supérieur à celui des femmes qui, à 68,2 %, est quasiment stable sur un an (+ 0,1 point).

L'augmentation du taux d'activité entre 2007 et 2019 (+ 2,3 points) est surtout portée par l'activité des seniors (*figure 2*). 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 en 2019, atteignant 66,9 %. Cette hausse s'explique notamment par le recul de l'âge légal de départ à la retraite, qui a été porté de 60 à 62 ans entre 2011 et 2017. Parmi les seniors, le taux d'activité s'accroît d'ailleurs encore plus fortement pour les 60 à 64 ans : + 1,7 point en 2019, + 19,0 points depuis 2007. Leur taux d'activité, de 35,4 % en 2019, demeure toutefois nettement inférieur à celui des 55 à 59 ans (77,1 %).

Bien que se situant à un niveau très inférieur à celui des 50 à 64 ans, le taux d'activité des 65 à 69 ans a également fortement varié depuis 1975. 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.

Il a ensuite diminué à un rythme plus modéré jusqu'en 2006, où il a atteint son plus bas niveau (2,5 %). Depuis 2006, à l'inverse, il a triplé et atteint 7,8 % en 2019 (+ 1,1 point par rapport à 2018). Sur toute la période, le taux d'activité des hommes de 65 à 69 ans est supérieur à celui des femmes de la même tranche d'âge. En 2019, il atteint 6,5 % pour les femmes et 9,3 % pour les hommes.

Le taux d'activité des 15 à 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, puis était reparti légèrement à la hausse jusqu'à la crise économique de 2008-2009, à la suite de laquelle il avait à nouveau baissé.

Le taux d'activité des 25 à 49 ans diminue légèrement en 2019, de 0,2 point à 87,8 %. À ces âges intermédiaires, le taux d'activité des hommes s'est érodé de 4,7 points depuis 1975 ; il est de 92,4 % en 2019. Celui des femmes a en revanche fortement progressé, de 24,0 points entre 1975 et 2008, avant de se stabiliser (seulement + 0,4 point depuis 2008, 83,3 % en 2019). Le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans varie selon le nombre et l'âge de leurs enfants. En 2019, il atteint 87,7 % pour celles sans enfant et 66,5 % pour les mères de trois enfants ou plus (*figure 3*). Il est également moins élevé pour les mères ayant au moins un enfant de moins de 3 ans : dans ce cas, il est de 82,4 % pour les mères d'un enfant, 73,6 % pour celles en ayant deux et de 46,1 % pour celles ayant trois enfants ou plus. En revanche, la relation est inverse pour les hommes : le taux d'activité des hommes de 25 à 49 ans sans enfant (88,8 %) est plus bas que celui de l'ensemble des hommes de 25 à 49 ans (92,4 %). ■

Définitions

Population active au sens du Bureau international du travail (BIT) : personnes vivant en ménage qui sont en emploi (actifs occupés) ou au chômage, au sens du BIT. Voir *annexe Glossaire*.

Taux d'activité : rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs au sens du BIT) et la population totale correspondante.

Pour en savoir plus

- *Informations rapides* n° 119, Insee, mai 2020.
- « Être parent : des cadres aux ouvrières, plus de conséquences sur l'emploi des femmes », *Insee Première* n° 1795, mars 2020.
- « Une photographie du marché du travail en 2019 », *Insee Première* n° 1793, février 2020.
- « Activité, emploi et chômage en 2018 et en séries longues », *Insee Résultats*, juin 2019.
- « Qui travaille après 65 ans ? », in *France, portrait social*, coll. « Insee Références », édition 2018.

Évolution de la population active 3.1

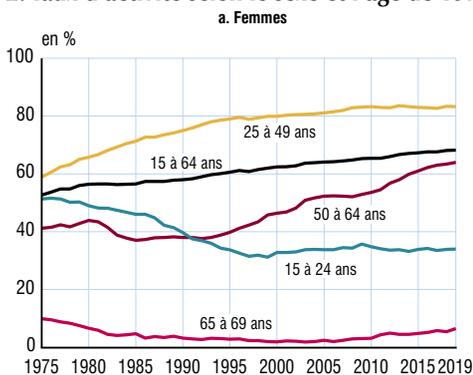
1. Population active et taux d'activité selon les caractéristiques des personnes de 2014 à 2019

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Population active de 15 à 64 ans (en milliers)	29 121	29 182	29 214	29 238	29 360	29 246
Femmes	14 018	14 065	14 115	14 104	14 209	14 211
Hommes	15 103	15 117	15 099	15 134	15 151	15 035
Taux d'activité des 15 à 64 ans (en %)	71,0	71,3	71,4	71,5	71,9	71,7
Sexe						
Femmes	67,1	67,3	67,6	67,6	68,1	68,2
Hommes	75,1	75,3	75,3	75,6	75,7	75,3
Âge						
De 15 à 24 ans	36,5	37,2	37,0	36,9	37,5	36,9
De 25 à 49 ans	88,3	87,9	87,9	87,8	88,0	87,8
De 50 à 64 ans	63,0	64,1	65,0	65,7	66,5	66,9
<i>dont : 55 à 59 ans</i>	<i>73,5</i>	<i>74,5</i>	<i>75,8</i>	<i>76,9</i>	<i>77,2</i>	<i>77,1</i>
<i>60 à 64 ans</i>	<i>27,1</i>	<i>29,8</i>	<i>30,6</i>	<i>31,7</i>	<i>33,7</i>	<i>35,4</i>
Comportement d'activité des 65 ans ou plus						
Nombre d'actifs de 65 ans ou plus (en milliers)	206	229	255	272	260	302
Taux d'activité des 65 à 69 ans (en %)	5,8	6,1	6,5	7,0	6,7	7,8

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

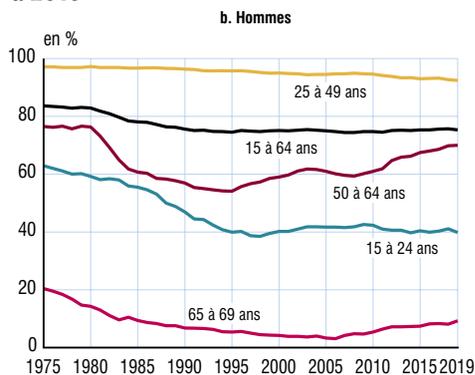
Source : Insee, enquêtes Emploi.

2. Taux d'activité selon le sexe et l'âge de 1975 à 2019



Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes âgées de 15 à 69 ans.

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



Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes âgées de 15 à 69 ans.

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

3. Taux d'activité des 25 à 49 ans selon le nombre et l'âge des enfants en 2019

	en %		
	Ensemble	Femmes	Hommes
Taux d'activité des 25 à 49 ans	87,8	83,3	92,4
Sans enfant	88,3	87,7	88,8
Pas d'enfant de moins de 18 ans	88,2	86,5	92,4
Un enfant	89,7	85,7	95,0
<i>dont un enfant de moins de 3 ans</i>	<i>88,7</i>	<i>82,4</i>	<i>95,0</i>
Deux enfants	90,3	85,5	96,6
<i>dont au moins un enfant de moins de 3 ans</i>	<i>84,3</i>	<i>73,6</i>	<i>95,8</i>
Trois enfants ou plus	77,2	66,5	93,4
<i>dont au moins un enfant de moins de 3 ans</i>	<i>65,3</i>	<i>46,1</i>	<i>90,5</i>

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes âgées de 25 à 49 ans.

Source : Insee, enquête Emploi 2019.

3.2 Transitions sur le marché du travail

En 2019, en moyenne, parmi les personnes âgées de 15 à 64 ans en **emploi au sens du Bureau international du travail** (BIT) un instant donné, 95,9 % le sont encore trois mois après, 1,8 % se retrouvent au **chômage** et 2,3 % deviennent **inactives** (figure 1). Parmi les personnes occupant un **emploi à durée limitée** (contrat à durée déterminée, apprentissage ou intérim), 76,7 % sont toujours dans cette situation trois mois après, 7,1 % occupent un emploi à durée indéterminée et 8,7 % deviennent chômeuses.

Les personnes qui sont au chômage à un instant donné ne le demeurent le trimestre suivant que pour 54,4 % d'entre elles. Elles changent donc davantage de situation que celles qui sont en emploi : d'une part, 23,2 % sont en emploi trois mois après, pour plus des deux tiers sur un emploi à durée limitée ; d'autre part, 22,4 % deviennent inactives, dont une majorité dans le **halo autour du chômage**.

Dans 89,9 % des cas, les personnes inactives âgées de 15 à 64 ans sont encore inactives trois mois après. Cependant, parmi elles, les **transitions** vers l'emploi ou le chômage sont plus nombreuses pour les inactives relevant du halo autour du chômage. Ainsi, parmi les personnes appartenant au halo autour du chômage un instant donné, 25,4 % se retrouvent au chômage trois mois après (contre seulement 2,4 % des autres inactives) et 12,8 % sont en emploi (contre 3,6 % des autres inactives).

Sur un trimestre, le risque de perdre son emploi ou les chances d'en retrouver un sont sensiblement les mêmes pour les femmes et pour les hommes (figure 2). Les différences sont en revanche plus marquées entre les

classes d'âge. Ainsi, les jeunes en emploi à un instant donné sont plus souvent au chômage trois mois plus tard (5,3 % pour les 15-24 ans, contre 1,7 % pour les 25-49 ans et 1,0 % pour les 50 ans ou plus). Mais les jeunes chômeurs accèdent aussi plus souvent à l'emploi : 28,2 % des 15-24 ans au chômage un instant donné sont en emploi trois mois plus tard, contre 24,5 % pour les 25-49 ans et 15,1 % pour les 50-64 ans.

Les cadres ont un risque très faible de perdre leur emploi d'un trimestre à l'autre (1,1 %), alors que ce risque s'élève à 5,3 % pour les ouvriers non qualifiés. L'accès à l'emploi est un peu moins fréquent pour les chômeurs précédemment artisans, commerçants ou chefs d'entreprise, ouvriers ou employés non qualifiés ou encore ceux n'ayant jamais travaillé.

Sur un an, les changements de situation sont plus nombreux que sur un trimestre, notamment pour les chômeurs (figure 3). En moyenne, 35,2 % des personnes au chômage un instant donné en 2018 sont en emploi un an plus tard, dans un peu plus de la moitié des cas sur un emploi à durée limitée ; 25,2 % deviennent inactives. Parmi les personnes inactives en 2018, 10,0 % sont en emploi un an après et 5,7 % au chômage. Les transitions sont là aussi plus nombreuses pour les inactifs relevant du halo autour du chômage : 21,2 % d'entre eux sont au chômage un an après et 24,0 % occupent un emploi. Parmi les personnes de 15 à 64 ans en emploi un instant donné en 2018, 92,3 % y sont aussi un an plus tard. Cette part n'est que de 78,7 % pour les personnes initialement en emploi à durée limitée, qui connaissent plus de transitions en dehors de l'emploi : un an plus tard, 10,7 % sont au chômage et 10,6 % sont inactives. ■

Définitions

Emploi au sens du Bureau international du travail (BIT), **chômage**, **inactif**, **emploi à durée limitée** : voir *annexe Glossaire*.
Halo autour du chômage : il est composé des personnes qui recherchent un emploi mais qui ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler, ou qui souhaitent travailler mais qui n'ont pas effectué de démarche active de recherche d'emploi dans le mois précédent, qu'elles soient disponibles ou non.

Transitions : elles comparent la situation entre deux semaines données distantes de trois mois (transitions trimestrielles) ou d'un an (transitions annuelles) ; elles ne mesurent pas certaines entrées-sorties courtes entre deux trimestres (ou années) d'interrogation.

Pour en savoir plus

- « Une photographie du marché du travail en 2019 », *Insee Première* n° 1793, février 2020.
- « Les salariés en contrat court : des allers-retours plus fréquents entre emploi, chômage et inactivité », *Insee Première* n° 1736, février 2019.
- « Quitter le chômage – Un retour à l'emploi plus difficile pour les seniors », *Insee Première* n° 1661, juillet 2017.
- « Halo autour du chômage : une population hétérogène et une situation transitoire », in *Emploi, chômage, Revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2016.

Transitions sur le marché du travail 3.2

1. Transitions trimestrielles entre l'emploi, le chômage et l'inactivité en 2019

en %

Trimestre t	Trimestre t+1							Ensemble
	Emploi	dont :		Chômage	Inactivité	dont :		
		emploi à durée limitée	emploi à durée indéterminée			halo autour du chômage	inactivité hors halo	
Emploi	95,9			1,8	2,3			100,0
<i>dont : emploi à durée limitée</i>	<i>83,8</i>	76,7	7,1	<i>8,7</i>	<i>7,5</i>	3,2	4,3	<i>100,0</i>
<i> emploi à durée indéterminée</i>	<i>97,7</i>	0,5	97,2	<i>0,8</i>	<i>1,5</i>	0,5	1,0	<i>100,0</i>
Chômage	23,2	15,9	7,3	54,4	22,4	14,4	8,0	100,0
Inactivité	4,8			5,3	89,9			100,0
<i>dont : halo autour du chômage</i>	<i>12,8</i>	7,4	5,4	<i>25,4</i>	<i>61,8</i>	34,8	26,9	<i>100,0</i>
<i> inactivité hors halo</i>	<i>3,6</i>	1,9	1,7	<i>2,4</i>	<i>94,1</i>	3,6	90,4	<i>100,0</i>

Lecture : en moyenne du 4^e trimestre 2018 au 3^e trimestre 2019, 23,2 % des personnes au chômage un instant donné sont en emploi trois mois plus tard, c'est-à-dire en 2019.

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

Source : Insee, enquêtes Emploi 2018 et 2019.

2. Transitions trimestrielles entre l'emploi et le chômage selon le sexe, l'âge et la catégorie socioprofessionnelle en 2019

en %

	Probabilité d'être...			
	... au chômage au trimestre t+1 en étant...		... en emploi au trimestre t+1, en étant au chômage le trimestre t	
	... en emploi le trimestre t	... au chômage le trimestre t	... en emploi le trimestre t	... au chômage le trimestre t
Sexe				
Femmes		1,7	51,7	23,6
Hommes		1,9	57,0	22,8
Âge				
De 15 à 24 ans		0,0	0,0	0,0
De 25 à 49 ans		5,3	48,3	28,2
De 50 à 64 ans		1,7	54,9	24,5
Catégorie socioprofessionnelle				
Agriculteurs exploitants	ns	ns	ns	ns
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	1,0	57,7	17,3	17,3
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1,1	59,2	24,1	24,1
Professions intermédiaires	1,2	51,5	28,0	28,0
Employés qualifiés	1,7	54,0	25,8	25,8
Employés non qualifiés	2,5	55,5	21,2	21,2
Ouvriers qualifiés	2,3	54,8	24,5	24,5
Ouvriers non qualifiés	5,3	57,9	21,5	21,5
Chômeurs n'ayant jamais travaillé	///	///	50,1	19,9
Ensemble	1,8	54,4	23,2	23,2

ns : non significatif. /// : absence de résultat due à la nature des choses.

Note : le niveau de qualification des employés est calculé à partir de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) à 4 chiffres.

Lecture : en moyenne du 4^e trimestre 2018 au 3^e trimestre 2019, 51,7 % des femmes au chômage un instant donné sont au chômage trois mois plus tard, c'est-à-dire en 2019.

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

Source : Insee, enquêtes Emploi 2018 et 2019.

3. Transitions annuelles entre l'emploi, le chômage et l'inactivité en 2018-2019

en %

Trimestre t	Trimestre t+4							Ensemble
	Emploi	dont :		Chômage	Inactivité	dont :		
		emploi à durée limitée	emploi à durée indéterminée			halo autour du chômage	inactivité hors halo	
Emploi	92,3			2,8	4,9			100,0
<i>dont : emploi à durée limitée</i>	<i>78,7</i>	56,3	22,4	<i>10,7</i>	<i>10,6</i>	4,4	6,2	<i>100,0</i>
<i> emploi à durée indéterminée</i>	<i>94,3</i>	1,4	92,9	<i>1,6</i>	<i>4,1</i>	0,9	3,1	<i>100,0</i>
Chômage	35,2	18,5	16,6	39,6	25,2	13,2	12,1	100,0
Inactivité	10,0			5,7	84,3			100,0
<i>dont : halo autour du chômage</i>	<i>24,0</i>	11,2	12,8	<i>21,2</i>	<i>54,7</i>	25,4	29,3	<i>100,0</i>
<i> inactivité hors halo</i>	<i>7,7</i>	4,4	3,3	<i>3,2</i>	<i>89,1</i>	3,8	85,3	<i>100,0</i>

Lecture : en moyenne du 1^{er} trimestre 2018 au 4^e trimestre 2018, 2,8 % des personnes en emploi un instant donné sont au chômage un an après.

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

Source : Insee, enquêtes Emploi 2018 et 2019.

3.3 Halo autour du chômage et sous-emploi

En 2019, 1,6 million de personnes appartiennent au **halo autour du chômage** (figure 1a). Ces personnes sont **inactives au sens du Bureau international du travail** (BIT). Elles ne sont pas considérées comme étant au **chômage au sens du BIT**, même si leur situation en est proche. Elles représentent 3,8 % des personnes âgées de 15 à 64 ans (figure 1b). Elles se composent de personnes sans emploi qui en recherchent un, mais ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler (composante 1 ; 350 000 personnes ; 0,8 % des 15-64 ans) ; de personnes sans emploi, disponibles dans les deux semaines pour travailler, qui souhaitent travailler, mais qui n'ont pas effectué de démarche active de recherche d'emploi (composante 2 ; 713 000 personnes ; 1,6 % des 15-64 ans) ; enfin, de personnes sans emploi, qui souhaitent travailler, mais qui n'ont pas effectué de démarche active de recherche d'emploi et qui ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler (composante 3 ; 565 000 personnes ; 1,3 % des 15-64 ans). Après avoir augmenté de 0,8 point entre 2008 et 2016, la part du halo autour du chômage au sein des 15-64 ans est globalement stable, en moyenne annuelle, depuis 2017. Parmi les 15-64 ans, les femmes sont plus souvent dans le halo (en 2019, 4,2 %, contre 3,4 % des hommes) ; les seniors le sont moins souvent (2,9 % pour les 50-64 ans, contre 4,3 % pour les 15-24 ans et 4,2 % pour les 25-49 ans).

Les personnes relevant du halo autour du chômage ont un profil proche des chômeurs : elles ont en commun d'être plus jeunes et moins diplômées que les personnes en emploi. Ainsi, parmi les personnes de 15 à 64 ans, la part des 15-24 ans est de 22,3 % parmi les chômeurs et de 21,0 % parmi les

personnes du halo, contre 8,5 % parmi les personnes en emploi ; les personnes avec au plus le brevet des collèges représentent 27,9 % des chômeurs et 33,4 % des personnes appartenant au halo, contre 13,9 % des personnes en emploi (figure 2). Le halo est toutefois plus féminin (56,2 % en 2019) que le chômage (48,1 %).

En 2019, 1,5 million de personnes sont en situation de **sous-emploi** (figure 3a), soit 5,4 % des personnes en emploi (figure 3b). Le sous-emploi inclut essentiellement des personnes à temps partiel, souhaitant travailler davantage, disponibles pour le faire et recherchant un emploi (composante 1 ; 265 000 personnes, soit 1,0 % des personnes en emploi en 2019) ou n'en recherchant pas (composante 2 ; 1 123 000 personnes, soit 4,1 % de l'emploi total), mais aussi des personnes au chômage partiel ou technique (composante 3 ; 67 000 personnes, soit 0,2 % de l'emploi). En 2019, la part du sous-emploi dans l'emploi total recule de 0,5 point par rapport à 2018, portant à 1,3 point la baisse depuis 2015. Le sous-emploi est plus fréquent parmi les femmes (en 2019, il concerne 7,8 % des femmes en emploi, contre 3,1 % des hommes) et les jeunes (8,9 % des 15-24 ans en emploi, contre 5,1 % des 25-49 ans et 4,9 % des 50 ans ou plus).

Étant quasi exclusivement le fait de personnes à temps partiel, le sous-emploi concerne relativement plus les jeunes, les femmes et les personnes peu ou pas diplômées. Ainsi, en 2019, parmi les personnes de 15 à 64 ans, 14,2 % des personnes en situation de sous-emploi ont 15-24 ans (contre 8,5 % pour celles en emploi), 70,6 % sont des femmes (contre 48,6 %), 22,2 % ont au plus le brevet des collèges (contre 13,9 %). ■

Définitions

Halo autour du chômage : personne sans emploi qui soit recherche un emploi, mais n'est pas disponible pour travailler dans les deux semaines (composante 1), soit ne recherche pas d'emploi, mais souhaite travailler et est disponible pour travailler (composante 2), soit souhaite travailler, mais ne recherche pas d'emploi et n'est pas disponible pour travailler (composante 3).

Sous-emploi : personne en emploi qui soit travaille à temps partiel, souhaite travailler davantage et est disponible pour le faire, soit a travaillé moins que d'habitude pendant la semaine de référence en raison de chômage partiel ou de mauvais temps.

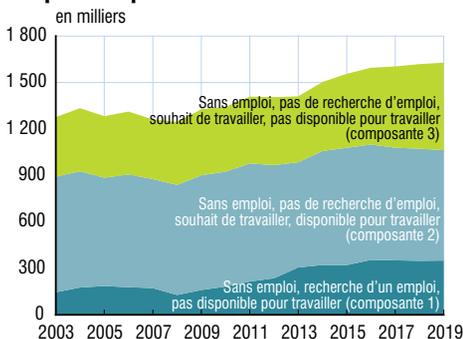
Inactivité au sens du Bureau international du travail (BIT), **chômage au sens du Bureau international du travail** (BIT) : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Activité, emploi et chômage en 2019 et en séries longues », *Insee Résultats*, à paraître.
- « Une photographie du marché du travail en 2019 », *Insee Première* n° 1793, février 2020.
- « Halo autour du chômage : une population hétérogène et une situation transitoire », in *Emploi, chômage, Revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2016.

Halo autour du chômage et sous-emploi 3.3

1a. Nombre de personnes appartenant au halo autour du chômage par composantes de 2003 à 2019

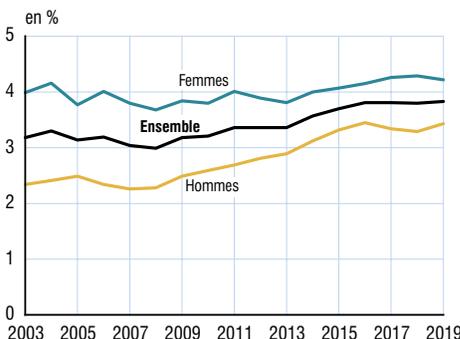


2003 2005 2007 2009 2011 2013 2015 2017 2019

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

Source : Insee, enquête Emploi 2019, séries longues sur le marché du travail.

1b. Part de personnes appartenant au halo autour du chômage parmi les 15-64 ans de 2003 à 2019



2003 2005 2007 2009 2011 2013 2015 2017 2019

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

Source : Insee, enquête Emploi 2019, séries longues sur le marché du travail.

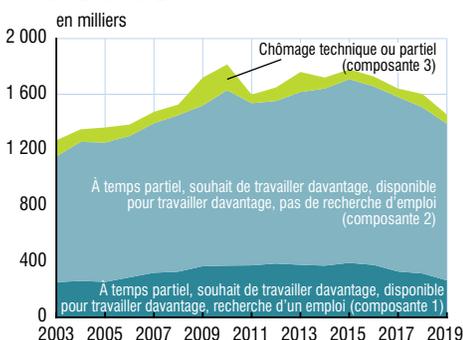
2. Caractéristiques des personnes de 15 à 64 ans selon leur statut d'activité en 2019

	Emploi	dont sous-emploi	Chômage	Inactivité	dont halo autour du chômage	Ensemble
Sexe						
Femmes	48,6	70,6	48,1	57,3	56,2	51,1
Hommes	51,4	29,4	51,9	42,7	43,8	48,9
Age						
De 15 à 24 ans	8,5	14,2	22,3	41,9	21,0	18,8
De 25 à 49 ans	61,6	58,8	55,6	21,6	55,3	49,9
De 50 à 64 ans	29,9	27,0	22,1	36,6	23,6	31,3
dont 55 à 64 ans	16,6	14,9	12,9	31,2	14,1	20,5
Diplôme						
Bac + 2 ou plus	42,7	27,5	24,8	14,5	20,9	33,6
Baccalauréat ou équivalent	20,6	23,8	22,6	22,1	22,1	21,2
CAP, BEP ou équivalent	22,5	26,1	24,3	18,4	23,2	21,5
Aucun diplôme, brevet des collèges	13,9	22,2	27,9	44,7	33,4	23,5
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Effectifs (en milliers)	26 751	1 434	2 495	11 569	1 563	40 815

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

Source : Insee, enquête Emploi 2019.

3a. Nombre de personnes en situation de sous-emploi par composantes de 2003 à 2019

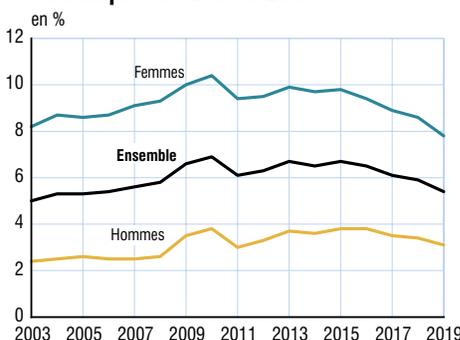


2003 2005 2007 2009 2011 2013 2015 2017 2019

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes en emploi.

Source : Insee, enquête Emploi 2019, séries longues sur le marché du travail.

3b. Part de personnes en situation de sous-emploi parmi les personnes en emploi de 2003 à 2019



2003 2005 2007 2009 2011 2013 2015 2017 2019

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes en emploi.

Source : Insee, enquête Emploi 2019, séries longues sur le marché du travail.

3.4 Situations contraintes sur le marché du travail

En 2019, en France métropolitaine, 2,4 millions de personnes de 15 à 64 ans sont, en moyenne sur l'année, **chômeuses au sens du Bureau international du travail (BIT)** (figure 1). Aux frontières du chômage, on distingue deux populations : 1,4 million de personnes forment le **halo autour du chômage** et autant sont en situation de **sous-emploi**. Chômage, halo et sous-emploi constituent différentes formes de contrainte rencontrées par les personnes sur le marché du travail, dont l'offre de travail se trouve non utilisée (chômage et halo) ou sous-utilisée (sous-emploi).

Au total, en 2019, 5,1 millions de personnes de 15 à 64 ans sont **contraintes dans leur offre de travail**. En rapportant ce nombre à une population active au sens large, à savoir l'ensemble des personnes en emploi, au chômage ou dans le halo autour du chômage, le taux de contrainte mesuré « à un instant donné » atteint 17,2 % de la population active au sens large en 2019. Il baisse de 0,9 point sur un an, portant sa baisse à 2,9 points depuis son pic en 2015.

Mesurer le nombre de personnes contraintes au moins une fois dans l'année dans leur offre de travail permet de compléter cet indicateur. Parmi les personnes interrogées dans l'enquête Emploi en continu pour la première fois en 2018, 29,9 % de la population active au sens large a subi un tel épisode de contrainte au moins une fois pendant l'année suivant leur première interrogation (période notée « 2018/2019 »), épisode qui peut être seulement transitoire.

Parmi ces personnes, 10,1 % de la population active au sens large n'ont jamais été en emploi, 12,6 % ont alterné entre emploi et non-emploi contraint (chômage ou halo) et 7,2 % ont été au moins une fois en sous-emploi (et jamais en non-emploi contraint) (figure 2). En 2018/2019, ce taux de contrainte dans l'année est plus élevé pour les femmes (34,7 %) que pour les hommes (25,1 %). Il atteint 45,6 % pour les non-diplômés ou titulaires du brevet des collèges, alors qu'il est de 30,5 % pour les titulaires d'un bac ou d'un brevet professionnel et de 18,8 % pour les titulaires d'un diplôme au moins équivalent au niveau

bac+2. Il s'élève, tous niveaux de formation confondus, à 45,5 % pour ceux qui sont sortis de formation initiale depuis moins de cinq ans et à 26,4 % pour ceux qui ont terminé leurs études initiales depuis cinq ans ou plus.

En 2018/2019, le taux de contrainte dans l'année a baissé de 0,9 point sur un an. Il se situe 2,0 points au-dessous de son plus haut niveau atteint en 2015/2016 (figure 3). Mais il avait auparavant nettement augmenté, si bien qu'il se situe 1,8 point au-dessus de son niveau de 2005/2006. L'augmentation depuis 2005/2006 n'a concerné que les hommes (+ 3,8 points, contre - 0,6 point pour les femmes). La hausse a été limitée pour les titulaires d'un diplôme au moins équivalent à bac+2 (+ 0,7 point), alors que la situation des moins diplômés s'est nettement dégradée : + 6,5 points pour les titulaires d'un baccalauréat, brevet professionnel, CAP ou BEP et + 10,2 points pour les peu ou pas diplômés (au plus le brevet des collèges). À niveau de diplôme égal, la dégradation des conditions d'activité a affecté plus sévèrement ceux entrés sur le marché du travail depuis moins de cinq ans. Plus particulièrement, parmi les titulaires d'un baccalauréat, brevet professionnel, CAP ou BEP, la part des personnes contraintes dans leur offre de travail a augmenté de 15,7 points entre 2005/2006 et 2018/2019 pour ceux entrés depuis moins de cinq ans, mais de 5,7 points pour ceux insérés depuis au moins cinq ans.

La situation d'alternance entre périodes d'emploi et de non-emploi contraint est caractéristique du début de vie active : elle concerne plus d'une personne contrainte sur deux pour les personnes récemment entrées sur le marché du travail, contre quatre sur dix pour celles qui ont terminé leurs études depuis au moins cinq ans. Cette alternance diminue ensuite au profit de situations plus stables comme le sous-emploi ou l'absence totale d'emploi. Entre 2005/2006 et 2018/2019, situations d'alternance et non-emploi ont augmenté de manière similaire (+ 0,7 point) : ces deux profils de situations contraintes contribuent pour les trois quarts à l'augmentation du taux de contrainte sur la période. ■

Définitions

Chômeurs au sens du Bureau international du travail (BIT), halo autour du chômage, sous-emploi, contrainte dans l'offre de travail : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Une photographie du marché du travail en 2019 », *Insee Première* n° 1793, février 2020.
- « De plus en plus de personnes en situation contrainte sur le marché du travail », in « Le marché du travail en 2017 : l'emploi accélère et le chômage baisse davantage », *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2018.

Situations contraintes sur le marché du travail 3.4

1. Contrainte dans l'offre de travail en moyenne annuelle et au moins une fois dans l'année

	En moyenne annuelle				Au moins une fois dans l'année ¹			
	2018		2019		2017/2018		2018/2019	
	(en millions)	Part de la population active (en %)	(en millions)	Part de la population active (en %)	(en millions)	Part de la population active (en %)	(en millions)	Part de la population active (en %)
Chômage (1)	2,5	8,4	2,4	7,9	5,7	17,6	5,4	16,8
Halo (2)	1,4	4,7	1,4	4,7	4,2	13,1	4,2	12,8
Sans emploi contraint (1) + (2)	3,9	13,1	3,8	12,6	7,6	23,5	7,4	22,7
Sous-emploi (3)	1,5	5,1	1,4	4,6	3,6	11,0	3,4	10,5
Offre de travail contrainte (1) + (2) + (3)	5,4	18,1	5,1	17,2	9,9	30,8	9,7	29,9
Population active élargie	30,0	100,0	29,9	100,0	32,3	100,0	32,4	100,0

1. Un individu pouvant vivre des épisodes de natures différentes au cours de l'année, les sous-totaux des colonnes correspondantes ne sont pas sommables. Lecture : 5,4 millions de personnes ont été au moins une fois au chômage au sens du BIT pendant l'année suivant leur première interrogation dans l'enquête Emploi en continu en 2018. 7,4 millions ont été au moins une fois soit au chômage soit dans le halo sur la même période.

Champ : France métropolitaine, personnes de 15 à 64 ans actives au sens large (en emploi, au chômage au sens du BIT ou dans le halo autour du chômage).
Source : Insee, enquêtes Emploi.

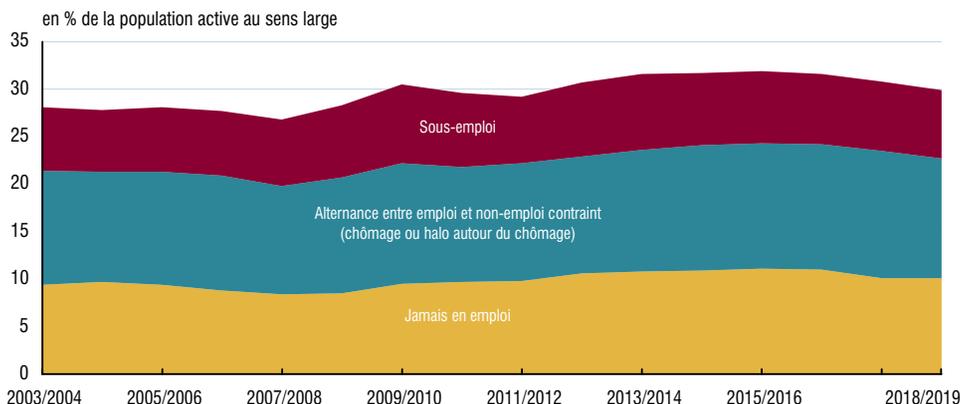
2. Taux de contrainte dans l'offre de travail au moins une fois dans l'année en 2005/2006 et 2018/2019

	en %									
	Ensemble		Femmes		Hommes		Moins de 5 ans après la fin des études		Au moins 5 ans après la fin des études	
	05/06	18/19	05/06	18/19	05/06	18/19	05/06	18/19	05/06	18/19
Au moins une fois dans l'année	28,1	29,9	35,3	34,7	21,3	25,1	40,8	45,5	23,8	26,4
Sous-emploi	6,8	7,2	10,3	10,3	3,5	4,1	6,8	8,0	6,8	7,1
Alternance entre emploi et non-emploi contraint (chômage ou halo)	11,9	12,6	13,2	13,2	10,6	11,9	22,5	24,3	9,5	10,6
Jamais en emploi	9,4	10,1	11,7	11,1	7,2	9,1	11,5	13,2	7,6	8,7
Par diplôme										
Bac+2 ou plus	18,1	18,8	21,6	21,5	14,3	15,7	26,7	28,5	16,0	17,3
Bac, brevet professionnel, CAP ou BEP	24,0	30,5	33,0	37,7	16,6	24,1	42,2	57,9	22,0	27,7
Brevet des collèges ou aucun diplôme	35,4	45,6	43,3	53,1	27,8	39,0	74,4	83,1	32,6	43,6

Lecture : parmi les personnes interrogées pour la première fois en 2018 et qui ont été au moins une fois en activité au sens du BIT ou dans le halo l'année suivante, 29,9 % ont été contraintes au moins une fois dans leur offre de travail (sous-emploi, chômage ou halo autour du chômage). Plus précisément, 7,2 % n'ont connu que le sous-emploi, 10,1 % n'ont jamais été en emploi (chômage, halo autour du chômage ou inactivité) et 12,6 % ont alterné entre emploi et non-emploi contraint (chômage ou halo autour du chômage). Champ : France métropolitaine, personnes de 15 à 64 ans actives au sens large (en emploi, au chômage au sens du BIT ou dans le halo autour du chômage) au moins une fois dans l'année.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

3. Taux de contrainte dans l'offre de travail au moins une fois dans l'année selon la trajectoire d'activité



Lecture : parmi les personnes interrogées pour la première fois en 2018 et qui ont été au moins une fois en activité au sens du BIT ou dans le halo l'année suivante, 29,9 % ont été contraintes au moins une fois dans leur offre de travail (sous-emploi, chômage ou halo), soit 3,1 points de plus qu'en 2007/2008 mais 2,0 points de moins qu'au plus haut de cet indicateur, en 2015/2016. Champ : France métropolitaine, personnes de 15 à 64 ans actives au sens large (en emploi, au chômage au sens du BIT ou dans le halo autour du chômage) au moins une fois dans l'année.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

Fiches

Temps et conditions de travail

4.1 Durée et organisation du temps de travail

En 2019, la **durée habituelle hebdomadaire** du travail des salariés à temps complet est de 39,1 heures, stable depuis 2014 (*figure 1*). Elle ne préjuge pas de la durée effectivement travaillée au cours d'une année. Cette dernière tient compte de facteurs individuels (heures supplémentaires, jours de congé, etc.) ou collectifs (jours fériés, chômage partiel, etc.), qui peuvent faire varier la durée du travail des salariés d'une semaine à l'autre. En 2019, la **durée annuelle effective** de travail des salariés à temps complet est de 1 680 heures en moyenne, supérieure à l'équivalent annuel de la durée légale (1 607 heures). Cette durée est stable par rapport à 2018.

Les cadres à temps complet déclarent, en moyenne, les durées les plus longues tant annuelle (1 826 heures en 2019) (*figure 2*) qu'hebdomadaire (43,1 heures) et quotidienne (8,6 heures). Pour les autres, les durées habituelles hebdomadaires sont proches (autour de 38 heures), les ouvriers travaillant plus de jours dans l'année (219 jours en 2019) que la moyenne (214), contrairement aux professions intermédiaires (210). Les femmes à temps complet travaillent en moyenne 1 611 heures par an, contre 1 734 heures dans le cas des hommes, en partie parce que leur métier ou leur secteur d'activité diffèrent. Par ailleurs, la durée du travail est liée à la situation familiale : les femmes de 25 à 49 ans vivant seules travaillent plus que celles vivant en couple avec enfants (118 heures de plus en moyenne) (*figure 3*), quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle. À l'inverse, les hommes cadres de 25 à 49 ans travaillent légèrement plus lorsqu'ils sont en couple avec enfants que ceux vivant seuls.

Les non-salariés déclarent des durées de travail plus élevées que celles des salariés

avec, en moyenne, une durée annuelle effective de 2 045 heures et une durée habituelle hebdomadaire de 45,3 heures.

Certains salariés, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, sont soumis à des **horaires de travail atypiques**. Le travail le samedi est le plus fréquent (35 % des salariés le pratiquent au moins une fois sur quatre semaines) (*figure 4*), suivi du travail le soir (24 %) et le dimanche (19 %). Les cadres déclarent plus souvent que la moyenne des salariés travailler chez eux ou le soir. Les employés travaillent plus souvent le samedi (45 %) et le dimanche (26 %). Les ouvriers, quant à eux, sont plus concernés que les autres par le travail de nuit (13 %) et des horaires alternés (14 %). Les salariés à temps partiel travaillent avec des horaires variables d'une semaine à l'autre (21 %) un peu plus souvent que ceux à temps complet (18 %), alors que ces derniers connaissent davantage des horaires tardifs (25 % le soir et 11 % la nuit). Les horaires atypiques concernent principalement les professions qui assurent la continuité de la vie sociale, la permanence des services de soins et la sécurité des personnes. De plus, femmes et hommes n'exerçant pas les mêmes professions, ils ne subissent pas les mêmes contraintes d'horaires. Par exemple, parmi les employés, les hommes déclarent plus souvent travailler le week-end (cas des policiers, pompiers, agents de sécurité, etc.) que les femmes (cas des agents de services hospitaliers, aides-soignantes, etc.).

Enfin, les non-salariés déclarent plus souvent des horaires atypiques que les salariés, notamment en ce qui concerne le travail le soir, le week-end, au domicile (s'il n'est pas le lieu de travail), ou encore avec des horaires variables. ■

Définitions

Durée habituelle hebdomadaire : s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut donc toutes les heures habituellement effectuées, dont les heures supplémentaires régulières dites « structurelles ».

Durée annuelle effective : inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accidents, maternité, paternité, chômage partiel, formation, grève. Voir *annexe Glossaire*.

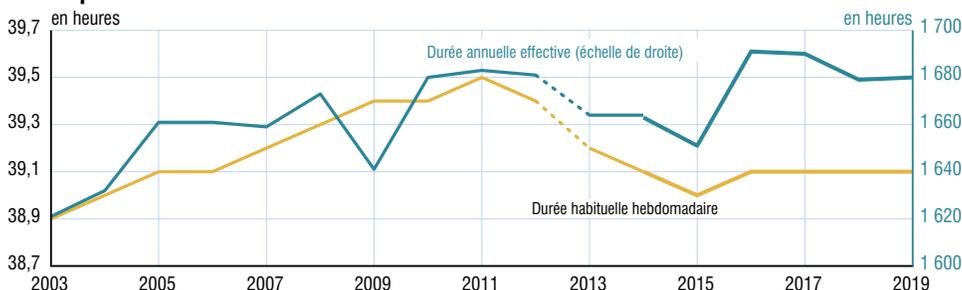
Horaires atypiques : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail ? », *Dares Analyses*, n° 030, juin 2018.
- « La durée du travail, principaux indicateurs. En 2015, les salariés à temps complet travaillent 1 652 heures par an », *Dares Résultats*, n° 080, décembre 2016.

Durée et organisation du temps de travail 4.1

1. Durée habituelle hebdomadaire et durée annuelle effective du travail par salarié à temps complet de 2003 à 2019



Note : les évolutions entre 2012 et 2013 sont en partie imputables à un changement dans le questionnaire de l'enquête.

Lecture : en 2019, la durée habituelle hebdomadaire de travail est de 39,1 heures et la durée annuelle effective de 1 680 heures.

Champ : France métropolitaine jusqu'en 2014 et France hors Mayotte à partir de 2014, salariés à temps complet, âgés de 15 ans ou plus à la date de l'enquête.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

2. Durées travaillées en 2019

	Salariés à temps complet							Salariés à temps partiel	Non-salariés
	Ensemble	Femmes	Hommes	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers		
Durée annuelle effective (en heures)	1 680	1 611	1 734	1 826	1 627	1 634	1 662	985	2 045
Durée habituelle hebdomadaire (en heures)	39,1	38,4	39,7	43,1	38,2	37,9	37,9	23,5	45,3
Durée moyenne d'une journée de travail (en heures)	7,9	7,8	8,0	8,6	7,8	7,8	7,6	5,7	8,4
Nombre moyen de jours travaillés dans l'année	214	208	219	214	210	214	219	178	240

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

Lecture : en 2019, les salariés à temps complet travaillent en moyenne 39,1 heures par semaine.

Champ : France hors Mayotte, personnes ayant un emploi, âgées de 15 ans ou plus à la date de l'enquête.

Source : Insee, enquête Emploi 2019.

3. Durée annuelle effective du travail des salariés de 25 à 49 ans à temps complet en 2019 par catégorie socioprofessionnelle

	Femmes			Hommes		
	Vivant seules	En couple avec enfants	Ensemble ¹	Vivant seuls	En couple avec enfants	Ensemble ¹
Cadres ²	1 821	1 685	1 733	1 865	1 926	1 904
Professions intermédiaires	1 629	1 483	1 539	1 717	1 707	1 704
Employés	1 640	1 576	1 594	1 729	1 702	1 708
Ouvriers	1 656	1 583	1 589	1 675	1 682	1 684
Ensemble	1 687	1 569	1 604	1 741	1 749	1 746

1. Calculée sur l'ensemble des situations familiales. 2. Y compris chefs d'entreprise salariés.

Lecture : en 2019, les hommes cadres à temps complet, âgés de 25 à 49 ans, travaillent en moyenne 1 904 heures.

Champ : France hors Mayotte, salariés à temps complet, âgés de 25 à 49 ans à la date de l'enquête.

Source : Insee, enquête Emploi 2019.

4. Horaires de travail atypiques et organisation du travail en 2019

	A travaillé au moins une fois au cours des 4 semaines précédant l'enquête...					Horaires habituels alternés (2x8, 3x8, équipe, etc.)	Horaires habituels variables d'une semaine sur l'autre
	Le soir (20h-00h)	La nuit (00h-5h)	Le samedi	Le dimanche	Au domicile s'il n'est pas le lieu de travail		
Cadres ¹	34	8	30	19	45	1	21
Professions intermédiaires	24	9	32	19	19	6	17
Employés	20	9	45	26	3	5	22
Ouvriers	20	13	28	12	1	14	14
Temps complet	25	11	35	19	16	7	18
Temps partiel	18	5	36	20	11	3	21
Ensemble des salariés	24	10	35	19	15	6	19
Ensemble des non-salariés	43	11	68	38	45	0	37

1. Y compris chefs d'entreprise salariés. Lecture : 19 % des salariés travaillent au moins un dimanche sur une période de 4 semaines au cours de l'année 2019.

Champ : France hors Mayotte, personnes ayant un emploi, âgées de 15 ans ou plus à la date de l'enquête.

Source : Insee, enquête Emploi 2019.

4.2 Temps partiel

En 2019, selon l'enquête Emploi, 4,3 millions de salariés sont à temps partiel en France hors Mayotte, soit 18,4 % des salariés hors apprentis. Cette proportion de salariés à temps partiel dans leur emploi principal a modérément progressé de 2003 à 2015, puis s'est stabilisée avant de baisser légèrement depuis 2018 (-0,9 point) (figure 1). Dans les années 1980 et 1990, elle avait beaucoup augmenté, parallèlement à la hausse du chômage et sous l'effet des politiques publiques d'incitations financières des entreprises en faveur du temps partiel. Puis cet essor s'était interrompu, en raison notamment de la suppression des incitations au temps partiel et dans le cadre de la généralisation de la réduction collective du temps de travail.

La population à temps partiel est à 79,5 % féminine. En 2019, parmi les salariés hors apprentis, 28,9 % des femmes et 7,7 % des hommes occupent un emploi à temps partiel (figure 2). Cependant, depuis le début des années 2000, le temps partiel masculin a progressé tendanciellement, alors que celui des femmes a faiblement fluctué.

Pour les femmes, la propension au temps partiel augmente avec le nombre d'enfants à charge, et ce, d'autant plus qu'ils sont jeunes, alors que ces facteurs ont peu d'influence sur le travail à temps partiel masculin. Ainsi, 41,8 % des femmes salariées ayant au moins trois enfants à charge travaillent à temps partiel, cette proportion atteignant 45,9 % pour celles dont le plus jeune enfant a moins de 3 ans.

Le temps partiel est plus fréquent chez les salariés les plus âgés et les plus jeunes (hors apprentis). Ainsi, en 2019, 20,5 % des salariés de 50 à 64 ans et 26,9 % des moins de 25 ans occupent un emploi à temps partiel (figure 3). Les catégories socioprofessionnelles les plus concernées par le temps partiel sont les plus féminisées. Ainsi, parmi les employés, qui comptent 75,6 % de femmes, le taux de temps partiel est de 32,0 %.

Neuf salariés à temps partiel sur dix travaillent dans le tertiaire. Dans ce secteur, le temps partiel concerne 21,4 % des emplois salariés, contre 6,0 % dans l'industrie et 5,6 % dans la construction. Dans les activités de services, ce type d'emploi est le plus fréquent dans les activités de nettoyage, l'hébergement-restauration, l'éducation, la santé et l'action sociale. Les femmes à temps partiel sont surreprésentées dans ces secteurs d'activité, en particulier dans le secteur public.

En 2019, la **durée habituelle hebdomadaire** du travail est de 23,5 heures pour les salariés à temps partiel, soit 35,4 % de moins que les salariés à temps complet. Cette durée est en moyenne un peu plus longue pour les femmes (23,8 heures contre 22,3 heures pour les hommes). Les salariés les plus jeunes sont surreprésentés parmi les temps partiels de moins de 15 heures. Lorsqu'ils sont à temps partiel, 46,1 % des cadres déclarent travailler habituellement 30 heures ou plus, alors que 57,7 % des ouvriers à temps partiel effectuent habituellement moins de 24 heures par semaine.

Travailler à temps partiel peut relever d'une contrainte liée à l'emploi occupé : près de quatre salariés à temps partiel sur dix le sont parce qu'ils ne peuvent pas travailler davantage avec leur emploi actuel (38,8 % pour les femmes et 44,5 % pour les hommes) (figure 4). Cette contrainte concerne moins les seniors (39,3 %) que les jeunes (49,3 %). Les autres raisons du temps partiel mises en avant diffèrent selon le sexe. Les femmes invoquent davantage des raisons d'ordre familial pour s'occuper d'enfants ou de personnes âgées (26,1 % contre 6,2 % des hommes), tandis que les hommes indiquent plus que les femmes la recherche de complément de revenus ou d'une autre activité professionnelle (15,7 % contre 6,5 %) ou la poursuite d'études ou de formation (9,7 % contre 4,9 %). ■

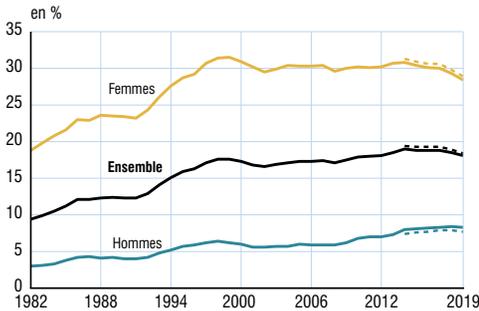
Définitions

Durée habituelle hebdomadaire : s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut donc toutes les heures habituellement effectuées, dont les heures supplémentaires régulières dites « structurelles ».

Pour en savoir plus

- « Temps partiel : des conditions d'emploi contrastées », *Dares Analyses*, à paraître.
- « Depuis 1975, le temps de travail annuel a baissé de 350 heures, mais avec des horaires moins réguliers et plus contrôlés », in *France, portrait social*, coll. « Insee Références » édition 2019.

1. Part du temps partiel dans l'emploi de 1982 à 2019



Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus occupant un emploi (salariés, hors contrats d'apprentissage pour les séries en pointillés).

Source : Insee, enquêtes Emploi.

2. Part de temps partiel selon le nombre d'enfants et l'âge du plus jeune en 2019

	en %	
	Femmes	Hommes
Ensemble	28,9	7,7
Sans enfant	24,8	8,9
Pas d'enfant à charge	29,6	10,5
Un enfant à charge	28,1	5,9
De moins de 3 ans	24,7	5,3
De 3 à 5 ans	26,3	4,9
De 6 à 17 ans	29,4	6,4
Deux enfants à charge	33,1	5,2
Le plus jeune a moins de 3 ans	40,4	4,9
Le plus jeune a de 3 à 5 ans	33,7	6,4
Le plus jeune a de 6 à 17 ans	30,5	4,9
Trois enfants ou plus à charge	41,8	6,1
Le plus jeune a moins de 3 ans	45,9	6,3
Le plus jeune a de 3 à 5 ans	41,9	7,6
Le plus jeune a de 6 à 17 ans	39,9	4,8

Note : pour les enfants à charge, sont comptabilisés dans le ménage les individus de moins de 18 ans à la fin de la semaine de référence n'étant pas en couple et n'ayant pas d'enfant. Lecture : parmi les ménages ayant un enfant à charge, 28,1 % des femmes et 5,9 % des hommes sont à temps partiel. Si l'enfant à charge est âgé de 6 à 17 ans, cette proportion est de 29,4 % pour les femmes et de 6,4 % pour les hommes.

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage.

Source : Insee, enquête Emploi 2019.

3. Population des salariés (hors apprentis) à temps partiel en 2019

	Proportion de salariés à temps partiel	Part dans l'emploi à temps partiel	Durée hebdomadaire habituelle			
			Moins de 15 heures	De 15 à 23 heures	De 24 à 29 heures	30 heures ou plus
Femmes	28,9	79,5	15,3	25,4	26,1	33,2
Hommes	7,7	20,5	17,3	33,3	24,9	24,5
Moins de 25 ans	26,9	11,3	24,1	27,3	28,9	19,7
50-64 ans	20,5	32,0	18,0	30,8	23,2	28,0
Cadres	9,5	10,2	18,1	20,3	15,5	46,1
Professions intermédiaires	14,8	21,9	9,9	24,6	24,9	40,6
Employés	32,0	53,4	16,4	26,6	28,7	28,3
Ouvriers	12,1	14,5	20,7	37,0	24,1	18,2
Ensemble	18,4	100,0	15,7	27,0	25,8	31,5

Lecture : les femmes représentent 79,5 % des salariés à temps partiel ; 28,9 % des salariées sont à temps partiel ; 15,3 % des salariées à temps partiel travaillent moins de 15 heures par semaine.

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage.

Source : Insee, enquête Emploi 2019.

4. Raisons principales du temps partiel déclarées par les salariés en 2019

	en %				
	Ensemble	Femmes	Hommes	Moins de 25 ans	50-64 ans
Impossibilité de travailler davantage avec l'emploi actuel	39,9	38,8	44,5	49,3	39,3
Pour d'autres raisons	60,1	61,2	55,5	50,7	60,7
Pour exercer une autre activité professionnelle	4,7	4,0	7,3	1,7	4,7
Pour suivre des études ou une formation	5,9	4,9	9,7	40,6	0,3
Pour compléter d'autres revenus	3,7	2,5	8,4	0,3	5,8
Pour des raisons personnelles ou familiales	45,8	49,8	30,1	8,2	49,9
dont : pour s'occuper des enfants ou d'une personne dépendante	22,1	26,1	6,2	0,8	8,1
pour raison de santé	8,7	8,3	10,1	1,6	17,0
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Lecture : 45,8 % des salariés à temps partiel déclarent l'être principalement pour des raisons personnelles ou familiales.

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié à temps partiel, hors contrats d'apprentissage.

Source : Insee, enquête Emploi 2019.

4.3 Pluriactivité

Fin 2017, selon les Estimations d'emploi, près de 2,1 millions de personnes exercent simultanément plusieurs emplois en France hors Mayotte (figure 1). Parmi ces **pluriactifs**, 77 % sont exclusivement salariés cumulant plusieurs emplois chez des employeurs différents, soit 6,4 % des salariés. Les autres sont à la fois **salariés** et **non salariés** : parmi les non-salariés à titre principal, 4,2 % exercent une activité salariée à titre secondaire ; c'est davantage que pour les salariés, 1,5 % d'entre eux complétant leurs revenus avec une activité non salariée.

Au total, la pluriactivité concerne 7,5 % des personnes en emploi fin 2017. Cette part a baissé par rapport à 2016 (-0,4 point) pour la troisième année consécutive. Après une hausse continue entre 2008 et 2011, passant de 8,2 % à 9,1 % sous l'effet notamment de la création du statut d'auto-entrepreneur, la part des pluriactifs avait diminué en 2012 (8,5 %), puis était restée quasi stable jusqu'en 2014 (8,6 %).

La pluriactivité a évolué différemment selon le statut des emplois. Après avoir atteint un pic à 8,5 % fin 2011, la proportion de pluriactifs exclusivement salariés parmi les personnes principalement salariées a diminué régulièrement jusqu'à fin 2017 : -2,1 points en six ans (figure 2). De son côté, la proportion de non-salariés exerçant une activité secondaire salariée a modérément augmenté de fin 2011 jusqu'à fin 2014 (+0,3 point), puis s'est repliée de 1,4 point pour s'établir à 4,2 % fin 2017. En revanche, la proportion des salariés exerçant une activité secondaire non salariée a augmenté lentement chaque année, de 0,4 point au total depuis 2011.

Occuper plusieurs emplois est plus fréquent dans le tertiaire, qui concentre à lui seul plus de 1,9 million de pluriactifs (le secteur mentionné ici est celui de l'emploi principal). En particulier, le taux de pluriactivité atteint

11,0 % dans le **tertiaire non marchand** et 7,2 % dans le **tertiaire marchand**. Dans l'agriculture, il est de 6,3 %, soit un taux deux fois et demie plus élevé que dans l'industrie ou la construction (figure 1).

Fin 2017, 1,6 million de personnes cumulent plusieurs activités exclusivement salariées. La part de ces pluriactifs est plus élevée dans le tertiaire que dans les autres secteurs (figure 3) : 9,6 % des salariés du tertiaire non marchand et 6,1 % du tertiaire marchand exercent plusieurs emplois salariés (contre 4,9 % dans l'agriculture, 1,6 % dans la construction et 1,5 % dans l'industrie). Plus particulièrement, dans l'action sociale, leur part atteint 20,1 % et parmi les salariés des **particuliers-employeurs**, 53,7 % occupent plusieurs emplois. Dans cette activité, il est fréquent d'avoir différents employeurs simultanément, souvent dans le même secteur, et de cumuler des emplois à temps réduits. À l'inverse, dans les autres secteurs où la pluriactivité est moins développée, notamment dans l'industrie ou la construction, les pluriactifs exercent davantage un **emploi secondaire** dans un secteur différent de leur **emploi principal**.

La proportion de non-salariés exerçant une activité secondaire salariée varie de 1,2 % dans la construction à 9,3 % dans le tertiaire non marchand. En revanche, la proportion des salariés exerçant une activité non salariée en complément est plus homogène d'un secteur à l'autre, comprise entre 1,0 % dans l'industrie et 2,3 % dans l'agriculture.

Fin 2017, 66 % des pluriactifs sont des femmes, soit un peu plus qu'un an auparavant (65 %). Que ce soit dans l'agriculture, l'industrie, la construction ou le tertiaire, les femmes sont plus souvent pluriactives que les hommes. Dans le tertiaire non marchand, secteur le plus féminin (68 % de femmes), trois pluriactifs sur quatre sont des femmes. ■

Définitions

Pluriactifs : personnes qui exercent plusieurs emplois au cours d'une même période, ici la dernière semaine de décembre, soit parce que, exclusivement salariées, elles ont plusieurs employeurs, soit parce qu'elles sont à la fois non salariées et salariées. D'autres définitions peuvent exister en fonction de la période retenue pour mesurer la pluriactivité. Voir *annexe Glossaire*.

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

Salarié, non-salarié, tertiaire non marchand, tertiaire marchand, particulier-employeur : voir *annexe Glossaire*.

1. Pluriactivité selon le secteur de l'emploi principal fin 2017

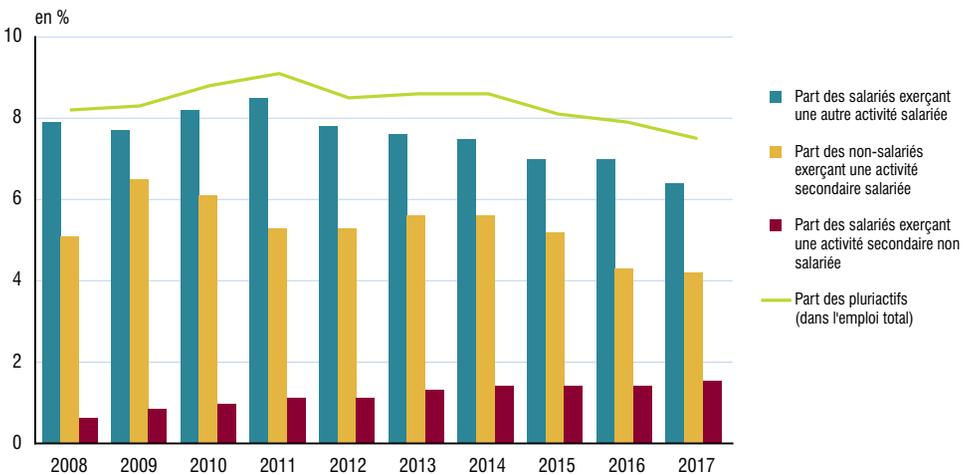
	Ensemble des pluriactifs			Pluriactifs salariés			Pluriactifs non salariés	
	Effectifs (en milliers)	Part dans l'emploi (en %)	Part des femmes (en %)	Effectifs (en milliers)	Part exerçant une autre activité salariée (en %)	Part exerçant une activité non salariée (en %)	Effectifs (en milliers)	Part exerçant une activité salariée (en %)
Agriculture	42	6,3	35,6	18	4,9	2,3	24	5,8
Industrie	82	2,5	35,3	80	1,5	1,0	2	1,7
Construction	42	2,5	29,1	38	1,6	1,2	4	1,2
Tertiaire marchand	977	7,2	62,5	937	6,1	1,5	40	2,8
Tertiaire non marchand	950	11,0	75,6	898	9,6	1,5	52	9,3
Ensemble des secteurs	2 093	7,5	66,2	1 971	6,4	1,5	122	4,2

Lecture : fin 2017, 6,3 % des actifs en emploi de l'agriculture sont pluriactifs, soit 42 000 personnes. Dans ce secteur, 4,9 % des salariés à titre principal occupent une autre activité salariée et 2,3 % exercent une activité non salariée secondaire. Par ailleurs, 5,8 % des non-salariés à titre principal occupent également un poste salarié secondaire.

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

Source : Insee, Estimations d'emploi.

2. Pluriactivité entre 2008 et 2017



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

Source : Insee, Estimations d'emploi.

3. Part des pluriactifs exclusivement salariés selon le secteur de l'emploi principal en 2017

	Emploi salarié en fin d'année (en milliers)	Salariés pluriactifs (en %)		
		Ensemble	Dans le même secteur	Dans un autre secteur
Agriculture	255	4,9	2,1	2,8
Industrie	3 139	1,5	0,2	1,3
Construction	1 342	1,6	0,4	1,2
Tertiaire marchand	12 196	6,1	5,0	1,1
Commerce	3 152	2,9	0,9	2,0
Transports et entreposage	1 390	2,0	0,5	1,5
Hébergement et restauration	1 023	5,0	1,6	3,4
Services mixtes	1 885	2,2	0,6	1,6
Services aux entreprises	3 438	6,8	3,7	3,1
Autres activités de services	1 308	23,5	17,7	5,8
dont particuliers-employeurs	442	53,7	44,1	9,4
Tertiaire non marchand	8 064	9,6	6,8	2,8
Enseignement	1 642	8,6	4,1	4,5
Action sociale	1 914	20,1	13,5	6,6
Autre tertiaire non marchand	4 508	5,2	1,9	3,3
Ensemble emploi salarié	24 996	6,4	///	///

/// : absence de résultat due à la nature des choses.

Lecture : fin 2017, 4,9 % des salariés de l'agriculture sont pluriactifs, 2,1 % sont salariés dans le même secteur et 2,8 % sont salariés dans un autre secteur.

Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 ans ou plus en emploi salarié, dont le poste principal est salarié.

Source : Insee, Estimations d'emploi.

4.4 Conditions de travail

En 2016, 61 % des ouvriers déclarent subir au moins trois contraintes physiques dans leur travail, contre 12 % des employés administratifs et 6 % des cadres (*figure 1*). Les salariés de la **fonction publique hospitalière** (FPH) sont plus exposés (56 %) que ceux de la **fonction publique de l'État** (FPE ; 19 %) et du secteur privé (34 %).

Les ouvriers qualifiés et les agents de la FPH cumulent de fortes contraintes de rythme de travail (cadence automatique d'une machine, demandes extérieures, etc.) et un manque d'autonomie. En 2016, 53 % des ouvriers qualifiés déclarent être soumis à au moins trois contraintes de rythme (contre 35 % de l'ensemble des salariés), 46 % des ouvriers non qualifiés disent qu'ils ne peuvent pas régler eux-mêmes les incidents (contre 30 % de l'ensemble des salariés). Les cadres, eux, sont soumis à une forte pression temporelle pour effectuer leur travail : 75 % d'entre eux déclarent devoir souvent s'interrompre pour effectuer une tâche non prévue, contre 65 % de l'ensemble des salariés. Cependant, ils disposent de plus d'autonomie : seuls 16 % d'entre eux ne peuvent régler eux-mêmes les incidents. Chez les cadres, femmes et hommes déclarent des niveaux d'autonomie assez proches, alors que les écarts entre sexes sont plus marqués, au détriment des femmes, pour les ouvriers et les employés de commerce. Les contraintes de rythme de travail et de pression temporelle diffèrent davantage entre les salariés des divers versants de la **fonction publique** qu'entre les salariés du privé et du public. Quatre salariés de la fonction publique hospitalière sur cinq doivent souvent interrompre leur travail, contre deux sur trois dans le secteur privé, la fonction publique de l'État et la **fonction publique territoriale** (FPT).

77 % des salariés du privé déclarent être « aidés par leurs supérieurs hiérarchiques pour mener à bien leurs tâches », autant que les agents de la fonction publique (76 %). En revanche, ces derniers disent un peu plus souvent « recevoir l'aide de leurs collègues »

(87 %) que les salariés du privé (82 %). Le soutien entre collègues apparaît plus fort pour les hommes (87 %) que pour les femmes (79 %).

En 2016, 17 % des salariés déclarent avoir subi « une agression verbale, physique ou sexuelle de la part du public au cours des douze derniers mois » ; c'est plus particulièrement le cas pour les employés et les professions intermédiaires, ainsi que pour les agents de la fonction publique travaillant en contact direct avec le public. La fréquence des agressions au sein du collectif de travail, elle, ne varie guère d'une catégorie à l'autre : pour chacune d'entre elles, environ 12 % des salariés déclarent avoir subi une « agression verbale, physique ou sexuelle de la part des collègues ou des supérieurs au cours des douze derniers mois », à l'exception de la FPH où cette proportion s'élève à 17 %.

Concernant le sentiment de reconnaissance, 74 % des salariés estiment que leur travail est reconnu à sa juste valeur : c'est un peu moins souvent le cas des employés administratifs et les ouvriers non qualifiés (70 %), mais un peu plus fréquent chez les cadres (80 %).

En 2016, 10 % des salariés déclarent « devoir toujours ou souvent faire des choses qu'ils désapprouvent ». Ces conflits de valeurs sont un peu plus souvent signalés par les employés de commerce et de service et les ouvriers. Un quart des salariés disent « craindre pour leur emploi dans l'année qui vient » : ce sentiment d'insécurité socio-économique touche davantage les salariés du privé, et en particulier les ouvriers non qualifiés.

En 2017, plus d'un salarié sur dix (11 %) est exposé à au moins un produit chimique cancérigène sur son lieu de travail, au cours de la dernière semaine travaillée précédant l'enquête (*figure 2*). Parmi les salariés exposés, sept sur dix sont des ouvriers, et près de neuf sur dix sont des hommes. Les domaines professionnels les plus concernés, ceux de la maintenance et de la construction, sont en effet à prédominance masculine. ■

Définitions

Fonction publique hospitalière (FPH), **fonction publique de l'État** (FPE), **fonction publique**, **fonction publique territoriale** (FPT) : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Comment ont évolué les expositions des salariés du secteur privé aux risques professionnels sur les vingt dernières années ? », *Dares Analyses* n° 041, septembre 2019.
- « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? », *Dares Analyses* n° 082, décembre 2017.

1. Conditions de travail des salariés par catégorie socioprofessionnelle, sexe et type d'employeur en 2016

en %

	Ensemble	Femmes	Hommes	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Privé	Fonction publique
Contraintes et risques physiques									
Avoir au moins trois contraintes physiques ¹	34	28	39	6	26	36	62	34	32
Intensité du travail et pression temporelle									
Avoir au moins trois contraintes de rythme ²	35	29	41	24	35	29	52	37	27
Devoir se dépêcher	45	48	42	49	46	43	43	46	41
S'interrompre pour effectuer une tâche non prévue	65	68	63	75	74	65	48	65	67
Autonomie, marges de manœuvre									
Avoir un travail répétitif	43	46	39	12	28	56	66	45	36
Ne pas pouvoir régler soi-même les incidents	30	34	27	16	25	35	41	30	31
Coopération, soutien - Être aidé pour mener les tâches à bien par :									
les supérieurs hiérarchiques	77	75	79	77	79	76	76	77	76
les collègues	83	79	87	88	89	74	84	82	87
Conflits, harcèlement									
Victime d'une agression ³ de la part :									
– du public	17	20	13	13	21	22	6	13	28
– de collègues ou supérieurs hiérarchiques	11	13	10	12	12	11	12	11	13
Reconnaissance									
Au vu des efforts, recevoir l'estime et le respect que mérite le travail	74	72	76	80	74	72	72	74	74
Conflits de valeur									
Devoir faire des choses que je désapprouve (toujours, souvent)	10	10	10	6	8	11	14	11	8
Insécurité socio-économique									
Crainte pour son emploi	24	26	23	18	23	25	29	26	18

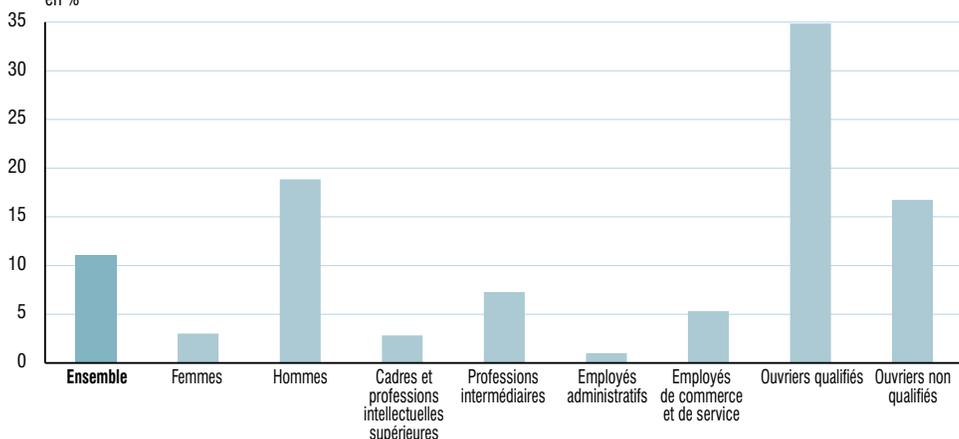
1. Parmi les cinq contraintes physiques : rester longtemps debout, rester longtemps dans une posture pénible, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, devoir porter ou déplacer des charges lourdes, subir des secousses ou des vibrations. 2. Parmi les sept contraintes de rythme : rythme de travail imposé par le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, cadence automatique d'une machine, autres contraintes techniques, dépendance immédiate vis-à-vis des collègues, normes de production à satisfaire en une journée, demande extérieure, contraintes ou surveillances permanentes exercées par la hiérarchie. 3. Au cours des 12 derniers mois, agression verbale, physique ou sexuelle.

Champ : France hors Mayotte, ensemble des salariés.

Sources : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016.

2. Exposition à au moins une substance cancérigène selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe en 2017

en %



Champ : France, ensemble des salariés.

Source : Dares, enquête Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer) 2017.

4.5 Travail, santé et handicap

Deux approches sont mobilisées pour examiner les liens entre travail, santé et handicap : celle des risques liés au travail (**accidents du travail, maladies professionnelles** reconnues ou limitations perçues par les salariés) d'une part, celle de l'insertion professionnelle des personnes handicapées ou en situation de handicap d'autre part.

En 2016, 660 300 accidents du travail (AT) avec arrêt ont été reconnus par le régime général et le régime agricole de la Sécurité sociale, soit en moyenne 21,0 par million d'heures de travail (*figure 1*). Parmi ces AT, 39 000 (soit 5,9 %) ont occasionné une incapacité permanente partielle et 577 ont été mortels.

Le régime général et le régime agricole ont reconnu en 2016 plus de 50 700 nouveaux cas de maladies professionnelles (MP), dont 26 200 ont occasionné une incapacité permanente partielle. Les catégories ouvrières sont les plus touchées (71 % des cas). C'est notamment le cas pour les affections liées à l'amiante (92 % d'ouvriers) et les surdités (95 %). Ces deux types de pathologies concernent essentiellement des hommes, alors que les femmes sont majoritaires parmi les cas reconnus de troubles musculo-squelettiques.

En 2016, en matière de prévention des risques professionnels, 42 % des ouvriers déclarent avoir reçu une information ou une formation au cours des 12 derniers mois (*figure 2*). Ils sont les plus exposés à des risques physiques et chimiques. En revanche, les employés de commerce et de service sont relativement moins bien informés que les cadres (31 % contre 39 %), bien que davantage exposés. 74 % des salariés ont passé une visite médicale avec un médecin du travail ou de prévention au cours des deux dernières années, mais 7 % déclarent n'en avoir jamais rencontré (18 % dans la fonction publique de l'État).

En 2016, les employés de commerce et de service (20 %) et les ouvriers (16 %) déclarent plus souvent être limités dans leurs activités ordinaires par un problème de santé que les cadres (11 %). Les agents de la fonction publique déclarent plus souvent des limitations que les salariés du privé. Les employés administratifs (27 %) et les employés de

commerce et de service (25 %) sont plus nombreux à déclarer souffrir d'un déficit de **bien-être** psychologique (**score** inférieur à 13 selon le questionnaire de l'OMS), contre 22 % des professions intermédiaires et des cadres et 18 % des ouvriers.

En 2019, selon l'enquête Emploi, les personnes disposant d'une reconnaissance administrative de leur handicap sont moins présentes que les autres sur le marché du travail : parmi elles, entre 15 et 64 ans, seules 44 % sont considérées comme **actives au sens du BIT** (en emploi ou au chômage), contre 72 % pour l'ensemble de la population de cette tranche d'âge (*figure 3*). Cette faible insertion sur le marché du travail s'observe à tous les âges, en particulier chez les plus de 50 ans. Parmi les personnes actives dont le handicap est reconnu administrativement, 16 % sont au chômage, contre 8 % pour l'ensemble de la population active.

Parmi les 26,8 millions de personnes de 15 à 64 ans en emploi, 3,8 % (soit 1,0 million de personnes) disposent d'une reconnaissance administrative de leur handicap (*figure 4*). La plupart d'entre elles bénéficient de la loi sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. En tenant compte des personnes qui ont un problème de santé durable, accompagné de difficultés depuis au moins six mois dans les activités quotidiennes, la part des personnes dites « en situation de handicap » dans la population en emploi est estimée à 10,4 %, soit 2,8 millions de personnes.

La population handicapée en emploi est nettement plus âgée que la moyenne. Les individus en emploi reconnus handicapés occupent plus souvent des professions peu qualifiées (65 % d'entre eux sont employés ou ouvriers, contre 47 % pour l'ensemble). Cela s'explique à la fois par un niveau de formation moins élevé que la moyenne parmi les personnes handicapées, et par le fait que certains sont reconnus handicapés à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, risques auxquels sont davantage exposés les ouvriers. Les personnes handicapées travaillent plus fréquemment à temps partiel, particulièrement en cas de reconnaissance administrative. ■

Définitions

Accident du travail, maladie professionnelle, score de bien-être, population active au sens du BIT : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Travail et bien-être psychologique. L'apport de l'enquête CT-RPS 2016 », *Document d'études* n° 217, Dares, mars 2018.
- « Travailleurs handicapés : quel accès à l'emploi en 2015 », *Dares Analyses* n° 032, mai 2017.

1. Taux de fréquence des accidents du travail et nombre de maladies professionnelles en 2016

	Accidents du travail reconnus (nombre par million d'heures de travail)			Maladies professionnelles reconnues (nombre)		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Catégorie socioprofessionnelle¹						
Cadres et chefs d'entreprise	5,0	5,2	4,8	1 936	1 272	664
Professions intermédiaires	13,5	13,9	13,2	995	758	237
Employés	19,1	17,5	22,5	10 818	9 412	1 406
Ouvriers	37,4	40,0	36,9	34 133	11 776	22 357
Âge						
15 à 19 ans	41,3	30,1	47,1	49	31	18
20 à 29 ans	26,6	21,1	30,9	1 827	960	867
30 à 59 ans	19,4	16,3	21,6	43 349	22 249	21 100
60 ans ou plus	13,6	14,3	13,1	5 519	1 324	4 195
Ensemble	21,0	17,5	23,6	50 744	24 564	26 180

1. La catégorie socioprofessionnelle (CSP) n'étant pas disponible pour les salariés du régime agricole, les taux de fréquence par CSP ne concernent que les salariés du régime général. Lecture : en 2016, pour un million d'heures de travail salarié, les femmes ouvrières totalisent en moyenne 40 accidents du travail reconnus. Champ : France, salariés du régime général et du régime agricole.
Sources : Cnam-TS, MSA (accidents du travail) ; Insee, DADS (heures salariées).

2. État de santé déclaré et prévention au travail en 2016

en %

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Privé	Public	Femmes	Hommes	Ensemble
Prévention des risques professionnels									
Avoir reçu une information ¹	39	38	31	42	38	33	45	29	37
Dernière visite médicale									
2 ans ou moins	70	73	71	81	78	62	80	68	74
3 ans ou plus	23	20	20	13	16	28	16	23	19
Jamais	7	6	8	5	6	10	4	9	7
État de santé									
Limite dans les activités ordinaires à cause d'un problème de santé	11	13	18	16	14	18	13	17	15
Score de bien-être inférieur à 13	22	22	25	18	22	24	17	28	22
Penser que l'influence du travail sur la santé est									
Négative	27	28	28	40	31	30	33	29	31
Neutre	44	43	49	39	45	41	44	44	44
Positive	26	27	21	20	23	26	22	25	23

1. Information sur les risques de santé causés par le travail, au cours des 12 derniers mois. Champ : France hors Mayotte, ensemble des salariés.
Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016.

3. Taux d'activité, de chômage et d'emploi des personnes handicapées en 2019

en %

	Reconnaissance administrative ¹			Population en situation de handicap ²			Ensemble de la population		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Taux d'activité	44	44	44	54	53	55	72	68	75
Taux d'emploi	37	37	37	47	46	47	66	62	69
Taux de chômage ³	16	16	17	13	13	13	8	8	9
Effectifs (en milliers)	2 722	1 360	1 362	5 951	3 204	2 748	40 815	20 840	19 975

1. Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ». 2. Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie » ou déclarant à la fois « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limitées, depuis au moins six mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ».
3. Le taux de chômage est calculé sur la population active âgée de 15 ans ou plus.
Champ : France hors Mayotte, population âgée de 15 à 64 ans, vivant en ménage ordinaire.
Source : Insee, enquête Emploi 2019.

4. Caractéristiques de la population handicapée en emploi en 2019

en %

	Reconnaissance administrative ¹	Population en situation de handicap ²	Population totale en emploi
Effectifs (en milliers)	1 006	2 783	26 751
Femmes	50	53	49
Hommes	50	47	51
De 15 à 24 ans	3	3	9
De 25 à 39 ans	20	23	35
De 40 à 49 ans	30	29	27
De 50 à 64 ans	46	45	30
Agriculteurs exploitants, artisans, commerçants et chefs d'entreprise	6	8	8
Cadres	10	12	19
Professions intermédiaires	20	23	26
Employés	36	33	27
Ouvriers	28	24	20
Temps complet	66	72	83
Temps partiel	34	28	17

1. Voir note 1, figure 3.

2. Voir note 2, figure 3.

Champ : France hors Mayotte, population en emploi, âgée de 15 à 64 ans, vivant en ménage ordinaire.

Source : Insee, enquête Emploi 2019.

4.6 Négociations et grèves dans les entreprises

En 2017, en France hors Mayotte, 15,9 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ont engagé des négociations collectives à leur niveau, au niveau d'un de leurs établissements, de l'unité économique et sociale ou du groupe auquel elles appartiennent, soit une part en hausse de 0,8 point sur un an, à champ constant (figure 1). Cette proportion atteint 86,0 % dans les entreprises dotées de délégués syndicaux, soit 3,2 points de plus qu'en 2016. Leur présence dans l'entreprise exige en principe l'ouverture d'une négociation annuelle obligatoire.

En 2017, 77,5 % des entreprises qui ont ouvert des négociations ont conclu au moins un accord, un taux d'aboutissement en net recul relativement à 2016 (- 1,5 point à champ constant). Les échéances électorales, l'annonce puis l'adoption des ordonnances du 22 septembre 2017 réformant le marché du travail ont probablement conduit une partie des entreprises ou des groupes à retarder la conclusion d'accords même si les négociations étaient entamées, dans l'attente du nouveau cadre législatif.

La hiérarchie des principaux thèmes de négociation reste globalement inchangée, le premier rang revenant à celui des rémunérations, thème qui concerne 11,1 % des entreprises. La part des entreprises ayant négocié sur l'épargne salariale se maintient à 5,6 %, mais le taux d'aboutissement baisse de 1,6 point. Les négociations sur le temps de travail progressent de 0,6 point à 6,5 %, mais leur aboutissement continue de régresser (- 1,4 point) (figure 2).

Parmi les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, 1,9 % déclarent avoir connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail en 2017. Cette proportion est quasi stable par rapport à l'année précédente (- 0,1 point à champ constant). Les entreprises ayant connu au moins une grève emploient 24 % de l'ensemble des salariés du champ et 78 % d'entre elles ont au moins un

délégué syndical. Le nombre de journées individuelles non travaillées pour 1 000 salariés passe de 131 en 2016 à 71 en 2017 (figure 3). Les arrêts collectifs de travail contre la loi du 8 août 2016 - dite « loi travail » - avaient en effet fortement accentué l'intensité des conflits en 2016, contrastant avec l'intensité modérée des cinq années précédentes.

En 2017, 71 % des entreprises concernées par des grèves l'ont été au moins en partie dans le cadre de conflits nationaux, sectoriels ou interprofessionnels, soit une proportion similaire à celle de l'année précédente. 44 % d'entreprises ayant connu au moins une grève signalent des motifs internes de mobilisation. Cité par 40 % des entreprises ayant connu une grève, les rémunérations en sont le motif le plus fréquemment déclaré ; les conditions de travail (26 %) et le temps de travail (10 %) sont aussi notables. Enfin, 8 % des entreprises déclarent des arrêts de travail contre les ordonnances du 22 septembre 2017 réformant le code du travail.

Parmi les entreprises ayant un délégué syndical, 13,2 % déclarent avoir connu au moins un arrêt collectif de travail en 2017 (figure 1) ; dans la plupart des cas, elles déclarent également l'existence d'une négociation collective au cours de l'année. La capacité de négociation s'accompagne souvent d'une capacité de mobilisation des salariés. Les deux actions supposent en effet la présence d'interlocuteurs, tels que les syndicats, en mesure de mener des négociations, donc très certainement à même d'organiser collectivement les salariés. Le processus englobant conflits, négociations et accords suit des chronologies diverses : soit qu'un conflit ait pour objectif de revendiquer des négociations, ou de peser sur l'issue de ces dernières, soit que la négociation collective constitue un moyen de mettre fin à un conflit. En outre, une grève menée sur un thème peut aboutir à la conclusion d'accords sur d'autres thèmes. ■

Avertissement

Le champ de l'enquête Acemo sur le dialogue social en entreprise est étendu à compter des résultats de 2017. Il englobe désormais les DOM hors Mayotte, les syndicats de copropriété et les associations loi 1901 de l'action sociale. Les évolutions sont estimées à champ constant.

Pour en savoir plus

- « Les grèves en 2017 », *Dares Résultats* n° 059, décembre 2019.
- « La négociation collective d'entreprise en 2017 », *Dares Résultats* n° 058, décembre 2019.
- « Les relations professionnelles en 2017 : un panorama contrasté du dialogue social dans les établissements ? », *Dares Analyses* n° 015, avril 2018.
- *La négociation collective en 2017*, coll. « Bilans & Rapports », ministère du Travail, La Documentation française, édition 2018.

Négociations et grèves dans les entreprises 4.6

1. Négociation collective, signature d'accords et grèves dans les entreprises en 2017 en %

	Négociations engagées ¹			Grèves : entreprise ayant connu au moins un arrêt collectif de travail
	Entreprises ayant négocié au moins une fois	Salariés concernés par ces négociations	Entreprises ayant signé au moins un accord parmi celles ayant négocié	
Taille des entreprises				
De 10 à 49 salariés	7,7	9,9	71,9	0,6
De 50 à 99 salariés	34,6	36,1	76,9	3,3
De 100 à 199 salariés	61,1	62,4	81,1	6,8
De 200 à 499 salariés	79,6	81,4	84,1	13,7
500 salariés ou plus	95,3	97,5	87,9	32,2
Secteur d'activité				
Industrie	23,8	73,7	83,8	3,8
Construction	7,1	38,4	80,5	0,6
Commerce, etc. ²	10,5	52,9	73,5	0,9
<i>dont transports et entreposage</i>	19,9	77,2	80,6	3,0
Autres activités tertiaires	18,3	63,4	75,2	2,4
Entreprises ayant un délégué syndical	86,0	96,4	81,1	13,2
Ensemble	15,9	63,0	77,5	1,9

1. Au niveau de l'entreprise, de l'un de ses établissements, de l'unité économique et sociale (UES) ou du groupe.

2. Entreprises du « commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », des « transports et entreposage » et de « l'hébergement et restauration ». Lecture : 7,7 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont engagé au moins une négociation collective durant l'année 2017. 9,9 % des salariés employés dans les entreprises de cette taille étaient donc potentiellement concernés par au moins une négociation. Pour 71,9 % d'entre elles, ces négociations ont abouti à la signature d'au moins un accord collectif courant 2017. 0,6 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont connu au moins un arrêt collectif de travail en 2017. Champ : France hors Mayotte, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

2. Thèmes abordés dans les négociations et les accords d'entreprise signés en 2017

	Enquête Acemo DSE (hors négociation de groupe)			Enregistrement administratif des accords d'entreprise		
	Entreprises ayant négocié au moins une fois (en %)	Entreprises ayant conclu un accord parmi celles ayant négocié (en %)	Part des salariés concernés par un accord (en %)	Nombre d'accords enregistrés par le ministère ¹	Variation du nombre d'accords 2016-2017 (en %)	Part d'accords signés par les délégués syndicaux (en %)
Salaires et primes	11,1	65,5	36,1	15 000	- 9,6	97
Emploi (gestion des âges, restructuration, PSE ² , etc.)	2,5	57,2	12,9	3 800	- 20,8	97
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	5,6	57,7	17,8	5 500	7,8	96
Épargne salariale (intéressement, participation, PEE, etc.)	5,6	73,1	23,2	30 300	70,2	27
Temps de travail (durée, aménagement, etc.)	6,5	57,3	19,3	12 200	0,8	87
Conditions de travail (dont pénibilité du travail)	4,4	48	15,0	2 600	81,8	96
Autres thèmes	2,5	77,6	20,2	15 500	25,0	98
Au moins un thème	15,9	77,5	63,0	66 700	21,3	63

1. Nombre d'accords abordant chaque thème en sachant qu'un même accord peut être multithématique. 2. PSE : plan de sauvegarde de l'emploi.

Note : les thèmes de ce tableau correspondent à ceux listés dans le questionnaire de l'enquête Acemo DSE. Les résultats de la rubrique « autres thèmes » sont indiqués, mais ils reflètent sans doute assez mal la réalité, les répondants se limitant souvent à des précisions sur les thèmes déjà suggérés.

Champ : France hors Mayotte, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole pour l'enquête Acemo DSE ; ensemble des accords d'entreprise (toutes tailles d'entreprises et tous secteurs confondus) pour la base des accords.

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise » et base des accords d'entreprise pour les enregistrements administratifs.

3. Nombre de jours de grèves pour 1 000 salariés et motifs de grève les plus fréquents en 2017 en %

	Jours pour 1 000 salariés	Rémunérations	Emploi	Conditions de travail	Temps de travail
Industrie	134	45	14	8	10
Construction	12	ns	ns	ns	ns
Commerce, etc. ¹	96	30	19	32	10
<i>dont transports et entreposage</i>	304	38	21	24	13
Autres activités tertiaires	33	39	12	35	10
Ensemble	71	40	14	26	10

ns : résultat non significatif. 1. Voir note 2 figure 1.

Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivalait à 134 jours pour 1 000 salariés en 2017. 45 % des entreprises de l'industrie indiquent que les rémunérations figurent parmi les motifs des grèves (ou de la grève) survenues en 2017. Le total des motifs est supérieur à 100 % car un même arrêt de travail peut porter sur plusieurs revendications.

Champ : France hors Mayotte, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ayant déclaré un arrêt collectif de travail.

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

Fiches

Revenus et coûts du travail



5.1 Évolutions conjoncturelles du coût du travail...

L'indice du **coût du travail** permet d'apprécier les variations des dépenses encourues par les employeurs pour l'emploi des salariés. Exprimé en euros courants, il porte sur le secteur marchand non agricole (SMNA), hors services aux ménages. Après une progression voisine de 1 % par an en moyenne de 2015 à 2017, le coût du travail a augmenté de 2,6 % en 2018. En 2019, sa progression ralentit légèrement : + 1,9 % sur l'année (*figure 1*).

En 2017, plusieurs mesures législatives ont contribué, comme les années précédentes, à contenir la progression du coût du travail : le taux du **crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi** (CICE) est passé de 6 % à 7 % en France métropolitaine, allégeant le coût du travail de 0,4 point ; la **prime à l'embauche dans les PME**, mise en place sur des CDI ou des CDD de plus de 6 mois signés jusqu'au 30 juin 2017, a contribué à abaisser le coût du travail de 0,3 point. En 2018 en revanche, les modifications des mesures d'allègement ont contribué à augmenter le coût du travail de 0,6 point : + 0,4 point lié à la réduction de 7 % à 6 % du taux de CICE appliqué en métropole et + 0,2 point lié aux sorties du dispositif de prime à l'embauche dans les PME.

Au 1^{er} janvier 2019, le CICE a été transformé en une réduction pérenne de cotisations sociales employeurs 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 des entreprises. Pour compenser cet impact sur la trésorerie des entreprises, le dispositif de réduction générale de cotisations sociales 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 eu

pour effet de diminuer le coût du travail de 0,5 point au quatrième trimestre 2019 et en année pleine, soit de 0,1 point en moyenne sur l'ensemble de l'année. À l'inverse, à la suite de la fusion des régimes **Agirc** et **Arcco**, 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.

En 2019, le ralentissement du coût du travail concerne le secteur de l'industrie (+ 1,9 % après + 2,5 % en 2018) et celui des services (+ 1,8 % après + 2,7 %). En revanche, l'indice du coût du travail accélère dans la construction : + 2,7 % en 2019, après + 1,9 % en 2018.

Les salaires bruts versés par les employeurs représentent en moyenne 70 % du coût du travail. Depuis 2015, le **salaire moyen par tête** (SMPT) dans le secteur marchand non agricole, mesuré en euros courants (salaires nominaux), a fluctué entre + 1,5 % et + 2,0 % par an ; en 2019, il accélère légèrement (+ 2,0 % en 2019 après + 1,6 % en 2018 et 2017), notamment soutenu au premier trimestre par le dispositif de **prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa)** (*figure 2*). En termes réels (i.e. une fois ôtée la hausse des prix), le SMPT a ralenti de 2015 à 2018, avant d'accélérer en 2019 à + 1,0 % en moyenne annuelle, après - 0,1 % en 2018, à la faveur d'un repli de l'inflation. Sa hausse en 2019 est 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 (*figure 3*).

Dans les administrations publiques (APU), le SMPT nominal progresse de 1,6 % en 2019, soit un ralentissement après 2018 (+ 2,2 %), année où il avait été soutenu par les mesures visant à compenser la hausse de 1,7 point de la CSG, et 2017 (+ 2,7 %), année dynamisée par les revalorisations de l'indice de traitement brut. ■

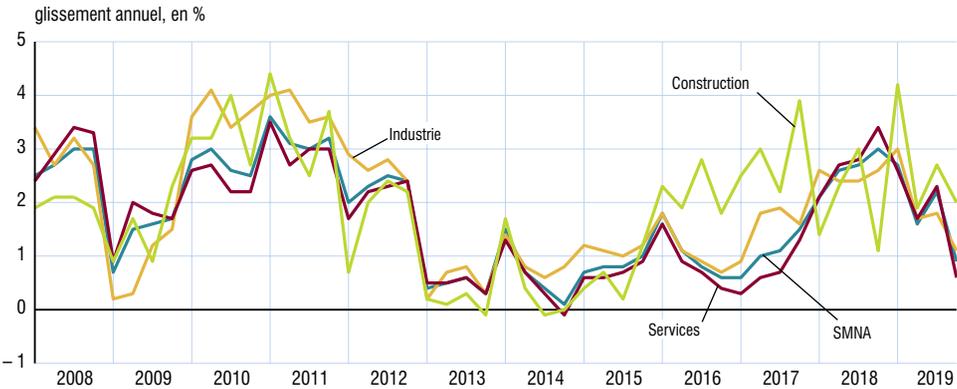
Définitions

Coût du travail, crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), prime à l'embauche dans les PME, Agirc, Arcco, prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa), salaire moyen par tête (SMPT), productivité apparente du travail, salaire mensuel de base (SMB) : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

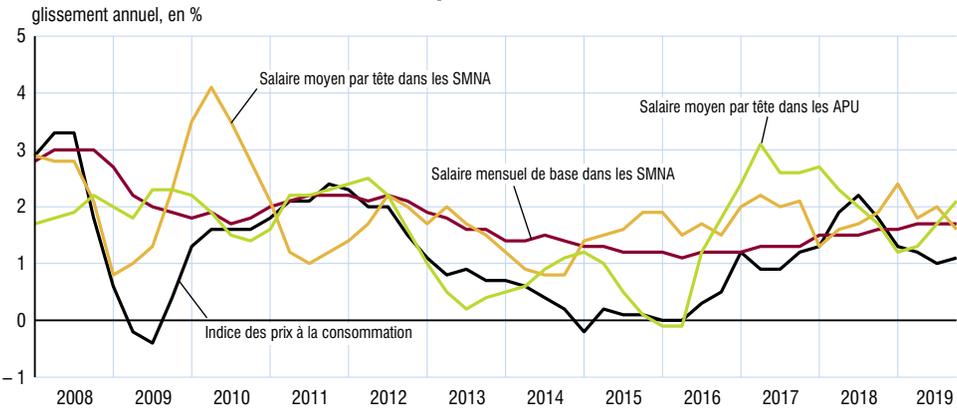
- Coll. « Note de conjoncture », sur *insee.fr*
- « Indice du coût du travail dans l'industrie, la construction et le tertiaire », *Informations Rapides*, Insee.
- « Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat : entre hausse des salaires et aubaine pour les entreprises », in « Le marché du travail en 2019 », *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2020.

1. Évolution du coût du travail selon le secteur d'activité, en euros courants, entre 2008 et 2019



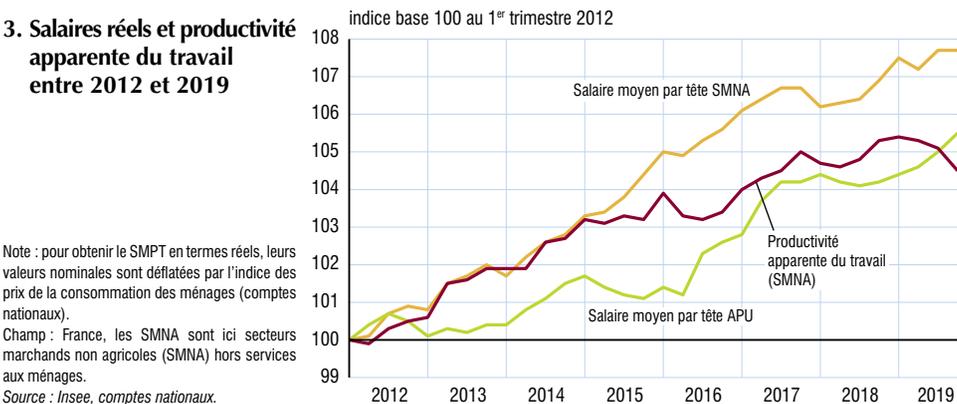
Note : indices du coût du travail (ICT) – salaires et charges.
 Champ : France hors Mayotte, secteurs marchands non agricoles (SMNA) hors services aux ménages.
 Sources : Acof ; Dares ; Insee.

2. Évolution des salaires nominaux et des prix entre 2008 et 2019



Champ : France pour l'indice des prix à la consommation et le salaire moyen par tête (SMPT) du secteur marchand non agricole (SMNA) hors services aux ménages et administrations publiques (APU) ; France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs marchands non agricole + 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.

3. Salaires réels et productivité apparente du travail entre 2012 et 2019



Note : pour obtenir le SMPT en termes réels, leurs valeurs nominales sont déflatées par l'indice des prix de la consommation des ménages (comptes nationaux).
 Champ : France, les SMNA sont ici secteurs marchands non agricoles (SMNA) hors services aux ménages.
 Source : Insee, comptes nationaux.

5.2 Salaire minimum de croissance

En 2019, comme chaque année depuis 2013, le **salaire minimum interprofessionnel de croissance** (Smic) horaire brut a été revalorisé le 1^{er} janvier sans réajustement en cours d'année lié au mécanisme de revalorisation anticipée en cas de forte inflation. Après une hausse de 1,24 % un an plus tôt, le relèvement du 1^{er} janvier 2019 a porté le Smic horaire brut de 9,88 à 10,03 euros (+ 1,52 %). Au 1^{er} janvier 2020, le Smic horaire a augmenté de 1,20 %, à 10,15 euros. Parmi les salariés du secteur privé entrant dans le champ couvert par les enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo), 2,32 millions de salariés (hors apprentis et intérimaires) ont bénéficié directement de l'augmentation du Smic en janvier 2019, soit 13,4 % des salariés du champ étudié (*figure 1*). Cette proportion est en hausse de 1,9 point par rapport à celle de janvier 2018 (11,5 %).

Dans les sociétés employeuses de 10 salariés ou plus, la part de salariés concernés par la hausse du Smic a atteint 10,1 % en janvier 2019, après 8,1 % un an plus tôt (*figure 2*). Chez les employeurs de moins de 10 salariés, qui emploient relativement plus d'ouvriers et d'employés, la part des salariés dont la

rémunération est proche du Smic est nettement plus importante : 28,3 % des salariés y ont bénéficié de la revalorisation de janvier 2019, après 26,5 % un an auparavant. A l'issue de la revalorisation du Smic, 64 % des branches professionnelles se sont retrouvées non conformes au Smic du fait d'un premier niveau de grille salariale inférieur au Smic (après 58 % en 2018), notamment dans les activités de services où la proportion de bénéficiaires du Smic a en conséquence sensiblement augmenté. La proportion des salariés bénéficiaires de la revalorisation du Smic demeure particulièrement élevée dans l'hébergement-restauration (41,7 %, en hausse de 7,3 points par rapport à 2018). À l'inverse, elle est nettement plus faible dans l'industrie, les transports, l'information-communication, les services financiers, ainsi que dans l'enseignement marchand.

La part des salariés bénéficiaires de la revalorisation du Smic est par ailleurs importante parmi les salariés travaillant à temps partiel : 29,8 % d'entre eux ont bénéficié de la revalorisation du Smic en janvier 2019, soit + 4,9 points par rapport à celle de janvier 2018. Chez les employeurs de moins de 10 salariés, cette proportion a atteint 42,4 %. ■

Définitions

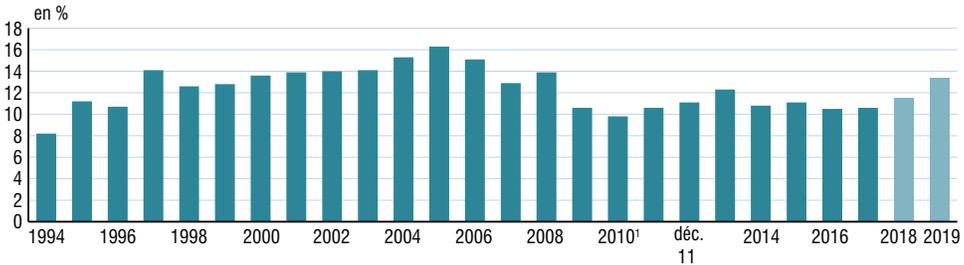
Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) : salaire horaire minimum légal revalorisé chaque année au 1^{er} janvier. Son mode de calcul prévoit que l'accroissement annuel de pouvoir d'achat du Smic ne peut, en aucun cas, être inférieur à « la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés » (SHBOE) mesuré par l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre du ministère du Travail (*figure 3*).

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

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

Salaire minimum de croissance 5.2

1. Part des salariés concernés par les relèvements du Smic ou de la GMR de 1990 à 2019



GMR : garantie mensuelle de rémunération. 1. À partir de 2010, la revalorisation du Smic s'effectue le 1^{er} janvier, au lieu du 1^{er} juillet. En 2012, du fait de la revalorisation anticipée du Smic intervenue le 1^{er} décembre 2011, il a été décidé de collecter l'information sur le nombre de salariés concernés par la revalorisation à cette date, et non au 1^{er} janvier 2012. Note : les évolutions doivent être analysées avec précaution, du fait des modifications successives apportées au dispositif de mesure. La période 2003-2005 a notamment fait l'objet d'un dispositif d'observation spécifique. Champ à partir de 2018 : France hors Mayotte, ensemble des salariés hors apprentis, stagiaires et intérimaires ; ensemble des secteurs hors agriculture, administration, activités des ménages, activités extraterritoriales. Jusqu'en 2017 : France métropolitaine, champ salariés et secteurs identiques mais hors syndicats de copropriété, associations loi 1901 de l'action sociale. Source : Dares, enquêtes Acemo.

2. Part des salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2018 et 2019

	Ensemble des salariés		Salariés à temps partiel	
	1 ^{er} janvier 2018	1 ^{er} janvier 2019	1 ^{er} janvier 2018	1 ^{er} janvier 2019
Secteurs d'activité (Naf rév.2)				
Industries extractives	ns	ns	ns	ns
Industrie manufacturière	5,5	6,6	13,0	18,4
Produc. et distrib. élec., gaz, vap. et air condit.	0,4	1,0	1,6	4,9
Gestion eau, déchets et dépollution	3,6	5,0	7,5	17,1
Construction	9,9	9,4	26,1	24,8
Commerce ; répar. automobile et motocycle	15,5	18,0	30,8	36,3
Transports et entreposage	6,7	6,5	13,1	9,6
Hébergement et restauration	34,4	41,7	58,5	66,8
Information et communication	2,5	2,8	8,6	8,8
Activités financières et d'assurance	2,9	3,4	7,1	9,1
Activités immobilières	11,4	12,3	25,2	28,5
Act. spécialisées, scientifiq. et techniq.	5,3	6,8	15,6	25,9
Activités de serv. administr. et de soutien	11,9	14,6	13,1	16,2
Enseignement (hors enseignement public)	5,2	6,2	6,4	8,2
Santé humaine et action sociale	15,5	21,1	25,1	33,6
Arts, spectacles et activités récréatives	13,7	15,3	17,5	21,8
Autres activités de services	23,5	22,6	34,5	33,9
Taille de la société ou de l'entreprise individuelle				
De 1 à 9 salariés	26,5	28,3	37,7	42,4
10 salariés ou plus	8,1	10,1	20,2	25,2
Ensemble	11,5	13,4	24,9	29,8

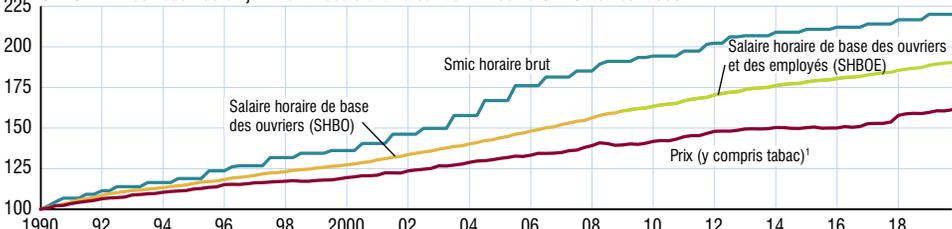
ns : non significatif. Lecture : dans le secteur de l'industrie manufacturière, 6,6 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2019 ; 18,4 % des salariés à temps partiel ont été concernés. Champ : France hors Mayotte, ensemble des salariés hors apprentis, stagiaires et intérimaires ; ensemble des secteurs hors agriculture, administration, activités des ménages, activités extraterritoriales.

Source : Dares, enquêtes Acemo.

3. Évolution du Smic horaire brut, du salaire horaire de base et des prix entre 1990 et 2019

smic, prix et SHBO : indice base 100 en mars 1990

SHBOE : indice base 100 en juin 2017 recalé à la valeur de l'indice du SHBO de déc. 2008.



1. Il s'agit de l'indice mensuel des prix à la consommation, y compris tabac, pour l'ensemble des ménages. Champ à partir de juin 2017 : France hors Mayotte, ensemble des salariés hors apprentis, stagiaires et intérimaires ; ensemble des secteurs hors agriculture, administration publique, activités des ménages, activités extraterritoriales. Jusqu'en mars 2017 : France métropolitaine, champ salariés et secteurs identiques mais hors syndicats de copropriété, associations loi 1901 de l'action sociale.

Sources : Dares, enquêtes Acemo ; Insee.

5.3 Salaires dans le secteur privé :...

En 2017, dans le secteur privé (y compris les entreprises publiques), le **salaire net en équivalent temps plein** (EQTP) s'élève en moyenne à 2 310 euros par mois (*figure 1*). Il augmente de 0,9 % en euros constants, après une hausse de 0,5 % en 2016, dans un contexte d'accélération de l'activité économique et d'inflation plus forte que les années précédentes.

Le salaire net moyen augmente pour toutes les catégories socioprofessionnelles. Il augmente de 1,0 % en euros constants pour les professions intermédiaires, à 2 310 euros nets par mois en EQTP. Il progresse de 0,6 % pour les employés, à 1 660 euros, et de 0,5 % pour les ouvriers, à 1 740 euros, dans un contexte de revalorisation nominale du **Smic** au 1^{er} janvier 2017 (+ 0,9 %) légèrement inférieure à l'inflation sur l'année (+ 1,0 %). Le salaire des cadres est de 4 100 euros nets par mois, quasiment stable par rapport à l'année précédente (+ 0,1 %). Entre 2012 et 2017, le salaire net moyen a progressé un peu plus pour les ouvriers et les employés (+ 0,3 % par an en euros constants) que pour les professions intermédiaires (+ 0,2 %) et pour les cadres (+ 0,1 %).

Sur plus longue période, entre 1996 et 2017, le salaire net en EQTP dans le secteur privé a augmenté de 0,6 % par an en moyenne, en euros constants (*figure 2*). Celui des ouvriers a été le plus dynamique : + 0,7 % par an, contre + 0,4 % pour les employés, + 0,3 % pour les cadres et + 0,1 % pour les professions intermédiaires.

Le salaire net moyen croît avec l'âge et l'accumulation de l'expérience. Ce lien traduit aussi les effets des entrées en emploi et des sorties d'activité à des âges plus tardifs pour les salariés les plus qualifiés – avec des études plus longues et des départs en retraite plus tardifs. En 2017, un salarié de moins de

25 ans perçoit en moyenne 1 470 euros nets par mois en EQTP et un salarié de 55 ans ou plus 2 790 euros (*figure 3*).

En 2017, une femme salariée gagne en moyenne 16,8 % de moins qu'un homme salarié, un écart qui se réduit de 0,9 point par rapport à 2016 et de 3,7 points depuis 2008. Le salaire net moyen en EQTP des femmes progresse en effet davantage que celui des hommes en 2017 (+ 1,6 % contre + 0,5 %), ce qui tient pour partie à la hausse de la part des femmes parmi les cadres (35,4 % en 2017 après 35,1 % en 2016), catégorie en moyenne la mieux rémunérée. L'écart de salaire en défaveur des femmes est plus prononcé parmi les cadres (18,6 %) que parmi les ouvriers (13,9 %), les professions intermédiaires (12,5 %) et les employés (6,1 %). Cet écart évolue aussi selon l'âge, la génération et l'avancée dans la carrière : en 2017, les femmes salariées de moins de 25 ans gagnent en moyenne 6,2 % de moins que les hommes, alors que celles de 55 ans ou plus gagnent 26,7 % de moins. En 2017, environ la moitié de l'écart salarial entre femmes et hommes est due au fait que la structure de la population salariée dans le privé par secteur d'activité, taille d'entreprise, âge, catégorie socioprofessionnelle et condition d'emploi (temps complet ou temps partiel) n'est pas la même pour les hommes et pour les femmes.

En 2017, en EQTP, 10 % des salariés perçoivent au plus 1 270 euros (1^{er} décile, D1) et 10 % des salariés au moins 3 650 euros (9^e décile, D9) (*figure 4*). Le **rapport interdécile** (D9/D1) est une mesure de dispersion des salaires. Celle-ci augmente avec la qualification : les salaires des cadres sont plus dispersés (3,1) que ceux des professions intermédiaires (2,2) et ceux des ouvriers et des employés (1,9). ■

Avertissement

Les déclarations annuelles de données sociales (DADS) que les entreprises adressent aux administrations sont remplacées progressivement par les déclarations sociales nominatives (DSN). Dans ce contexte de changement progressif des sources d'informations, l'Insee refond ses traitements statistiques. De ce fait, les résultats en niveau dans cette publication ne sont pas directement comparables à ceux des publications précédentes. Les données des millésimes antérieurs ont ainsi été recalculées afin de présenter des évolutions annuelles cohérentes.

Définitions

Salaires net, salaire en équivalent temps plein (EQTP), Smic, rapport interdécile : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé », *Insee Première* n° 1803, juin 2020.
- « Les hauts salaires dans le secteur privé », *Insee Première* n° 1800, mai 2020.
- « Salaires dans le secteur privé en 2017. », *Insee Première* n° 1798, avril 2020.
- « Les facteurs d'écart dans la rémunération salariale entre les femmes et les hommes », in « Le marché du travail en 2018 », *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2019.

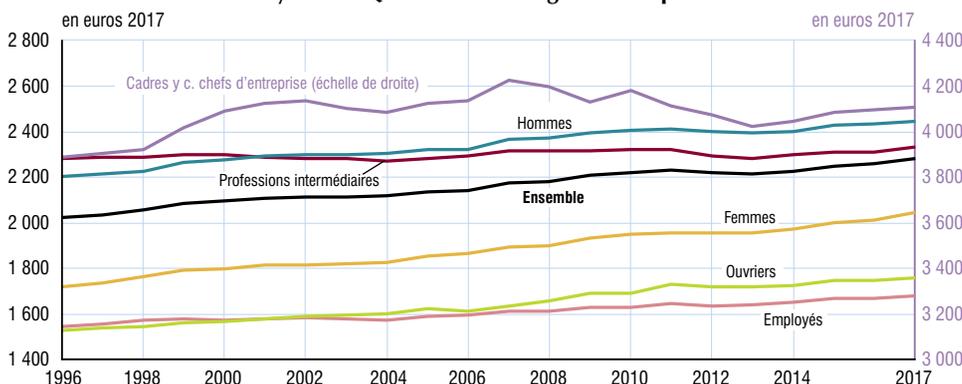
1. Salaires mensuels nets moyens en EQTP selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe

	Salaires en 2017 (en euros)			Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)			Évolution annuelle moyenne 2012/2017 en euros constants (en %)		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Cadres ¹	4 100	3 570	4 390	0,1	0,9	-0,1	0,1	0,7	0,0
Professions intermédiaires	2 310	2 150	2 450	1,0	1,3	0,8	0,2	0,3	0,2
Employés	1 660	1 630	1 730	0,6	0,8	0,2	0,3	0,4	0,2
Ouvriers	1 740	1 540	1 790	0,5	1,5	0,3	0,3	0,8	0,3
Ensemble	2 310	2 070	2 490	0,9	1,6	0,5	0,5	0,9	0,4
Ensemble hors contrats aidés	2 340	2 090	2 510	0,9	1,6	0,5	0,7	1,1	0,5

1. Y compris chefs d'entreprise salariés. Champ : France hors Mayotte, salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, déclarations annuelles de données sociales (DADS) et déclarations sociales nominatives (DSN).

2. Salaire mensuel net moyen en EQTP selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe



Champ : France hors Mayotte, France métropolitaine jusqu'en 1999, salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés, apprentis et stagiaires ; hors salariés agricoles et salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, déclarations annuelles de données sociales (DADS) et déclarations sociales nominatives (DSN).

3. Salaires mensuels nets moyens en EQTP selon l'âge et le sexe

	Salaires en 2017 (en euros)			Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Moins de 25 ans	1 470	1 420	1 520	0,2	0,1	0,3
De 25 à 39 ans	2 070	1 950	2 150	0,5	1,1	0,2
De 40 à 49 ans	2 520	2 240	2 710	0,9	1,8	0,3
De 50 à 54 ans	2 630	2 260	2 900	0,9	1,8	0,4
55 ans ou plus	2 790	2 300	3 140	1,0	1,8	0,6
Ensemble	2 310	2 070	2 490	0,9	1,6	0,5

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, déclarations annuelles de données sociales (DADS) et déclarations sociales nominatives (DSN).

4. Dispersion des salaires mensuels nets en EQTP selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe en 2017

	en euros						
	Ensemble	Femmes	Hommes	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
1 ^{er} décile (D1)	1 270	1 240	1 320	2 050	1 460	1 210	1 240
1 ^{er} quartile	1 470	1 400	1 530	2 570	1 750	1 330	1 410
Médiane	1 850	1 710	1 940	3 320	2 130	1 520	1 650
3 ^e quartile	2 530	2 310	2 700	4 510	2 620	1 830	1 970
9 ^e décile (D9)	3 650	3 210	3 980	6 430	3 250	2 260	2 350
D9/D1	2,9	2,6	3,0	3,1	2,2	1,9	1,9

1. Y compris chefs d'entreprise salariés. Champ : France hors Mayotte, salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, déclarations annuelles de données sociales (DADS) et déclarations sociales nominatives (DSN).

5.4 Salaires dans le secteur privé :...

Le **salair e net en équivalent temps plein** (EQTP) augmente avec la taille de l'entreprise. En 2017, dans le secteur privé (y compris les entreprises publiques), les salariés gagnent en moyenne 2 730 euros nets par mois dans les sociétés de 5 000 salariés ou plus (12 % des effectifs en EQTP), contre 1 910 euros dans les unités de moins de 10 salariés (19 % des effectifs) (*figure 1*). La structure des emplois dans les entreprises explique largement ces écarts : les catégories socioprofessionnelles les mieux rémunérées, cadres (4 100 euros en moyenne) et professions intermédiaires (2 310 euros), sont plus nombreuses dans les grandes entreprises. À cela s'ajoute le fait que pour une même catégorie socioprofessionnelle, le salaire net moyen augmente aussi avec la taille de l'entreprise. Ainsi, les cadres gagnent en moyenne 27 % de plus dans les sociétés de 5 000 salariés que dans les unités de moins de 10 salariés. Cet écart est de 29 % pour les professions intermédiaires et de 18 % pour les ouvriers. Il est moins prononcé pour les employés (12 %).

Les salaires nets sont en moyenne les plus élevés dans l'industrie (2 580 euros), où la main-d'œuvre est plus souvent qualifiée, et les plus bas dans la construction (2 110 euros) et le commerce (2 120 euros), avec davantage de main-d'œuvre peu qualifiée, plus jeune et donc moins expérimentée. Dans les services, le salaire net, de 2 320 euros en moyenne, recouvre de fortes disparités selon l'activité : il atteint 3 260 euros dans les services mixtes – qui regroupent les activités financières et d'assurance, l'information-communication et les activités immobilières –, contre 1 810 euros dans les services aux particuliers. Les services mixtes emploient, en effet, relativement plus de cadres, alors qu'une plus

forte proportion d'employés travaille dans les services aux particuliers.

Le salaire net moyen dans l'ensemble du secteur privé augmente de 0,9 % en euros constants en 2017. La hausse est plus prononcée dans les services (+ 1,1 %) : elle est portée par les services aux particuliers (+ 1,4 %), les services mixtes (+ 1,2 %) et, dans une moindre mesure, les services aux entreprises (+ 0,6 %), tandis que le salaire net moyen diminue dans les transports et l'entreposage (– 0,7 %). Le salaire net moyen augmente nettement dans le commerce (+ 0,9 %), ainsi que dans l'industrie et la construction (+ 0,7 %). Hors intérimaires, dans l'ensemble du secteur privé, il croît de 1,1 %, contre + 0,9 % en les incluant : cet écart s'explique par la forte hausse des emplois intérimaires sur l'année (+ 13,6 % en EQTP), qui sont en moyenne moins rémunérés que les autres salariés.

Sur plus longue période, entre 1996 et 2017, le salaire net moyen en EQTP dans le secteur privé a augmenté de 0,6 % par an en moyenne, en euros constants (*figure 2*). L'industrie est le secteur où il a le plus progressé : + 1,0 % par an, contre + 0,7 % dans la construction et le commerce et + 0,5 % dans les services.

La dispersion des salaires nets en EQTP, mesurée par le **rapport interdécile** (D9/D1), est plus importante que dans les autres secteurs dans l'industrie et les services (2,9 chacun en 2017), notamment dans les services mixtes (3,4) qui regroupent des activités très variées (*figure 3*). Ainsi, 10 % des salariés travaillant dans les services mixtes perçoivent moins de 1 530 euros nets par mois en EQTP (1^{er} décile ou D1) et 10 % gagnent plus de 5 140 euros (9^e décile ou D9). Enfin, les salaires sont un peu moins dispersés dans le commerce (2,6) et dans la construction (2,3). ■

Avertissement

Les déclarations annuelles de données sociales (DADS) que les entreprises adressent aux administrations sont remplacées progressivement par les déclarations sociales nominatives (DSN). Dans ce contexte de changement progressif des sources d'informations, l'Insee refond ses traitements statistiques. De ce fait, les résultats en niveau dans cette publication ne sont pas directement comparables à ceux des publications précédentes. Les données des millésimes antérieurs ont ainsi été recalculées afin de présenter des évolutions annuelles cohérentes.

Définitions

Salair e net, salair e en équivalent temps plein (EQTP), **rapport interdécile** (D9/D1) : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Les salaires par secteur et par branche professionnelle en 2017 », *Dares Résultats*, à paraître.
- « Salaires dans le secteur privé en 2017 », *Insee Première* n° 1798, avril 2020.

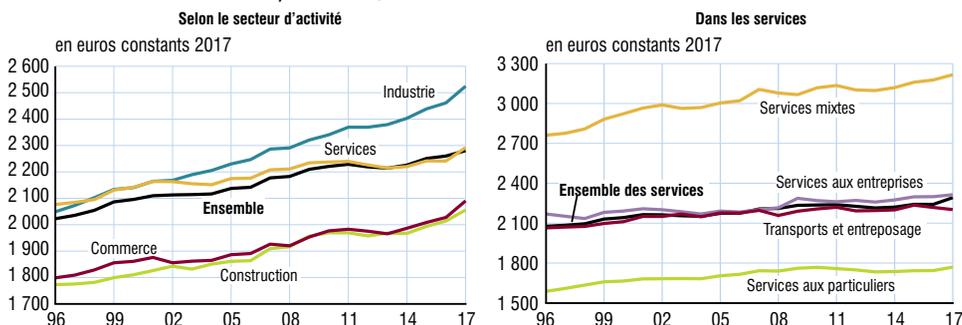
1. Salaires mensuels nets moyens en EQTP par secteur d'activité et taille d'entreprise

	Salaires en 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants	Évolution annuelle moyenne 2012-2017 (en %)	Structure des effectifs en EQTP en 2017 (en %)	Salaires en 2017 (en euros)			
					Cadres ¹	Prof. interm.	Employés	Ouvriers
Taille de l'entreprise								
Moins de 10 salariés	1 910	0,5	0,3	19,4	3 350	1 970	1 580	1 620
De 10 à 19 salariés	2 100	0,4	0,3	8,8	3 950	2 150	1 660	1 720
De 20 à 49 salariés	2 190	0,9	0,5	12,0	4 090	2 240	1 650	1 730
De 50 à 249 salariés	2 350	1,7	0,8	17,9	4 270	2 340	1 660	1 760
De 250 à 999 salariés	2 510	1,4	0,8	15,1	4 340	2 390	1 700	1 800
De 1 000 à 4 999 salariés	2 490	1,1	0,6	15,4	4 240	2 380	1 720	1 780
5 000 salariés ou plus	2 730	0,5	0,5	11,5	4 240	2 540	1 770	1 910
Secteur d'activité de l'établissement								
Industrie	2 580	0,7	1,0	17,6	4 430	2 610	1 830	1 920
Construction	2 110	0,7	0,6	7,7	3 680	2 360	1 820	1 770
Commerce	2 120	0,9	0,7	17,0	4 000	2 260	1 610	1 700
Services	2 320	1,1	0,3	57,7	4 060	2 220	1 670	1 630
<i>dont : services aux entreprises</i>	2 340	0,6	0,4	18,5	4 200	2 240	1 720	1 580
<i>services aux particuliers</i>	1 810	1,4	0,2	9,1	3 080	2 160	1 520	1 630
<i>services mixtes</i>	3 260	1,2	0,7	10,8	4 280	2 390	2 000	1 940
<i>transports et entreposage</i>	2 210	-0,7	0,1	7,9	3 880	2 380	1 940	1 820
Ensemble	2 310	0,9	0,5	100,0	4 100	2 310	1 660	1 740

1. Y compris chefs d'entreprise salariés. Champ : France hors Mayotte, salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, déclarations annuelles de données sociales (DADS) et déclarations sociales nominatives (DSN).

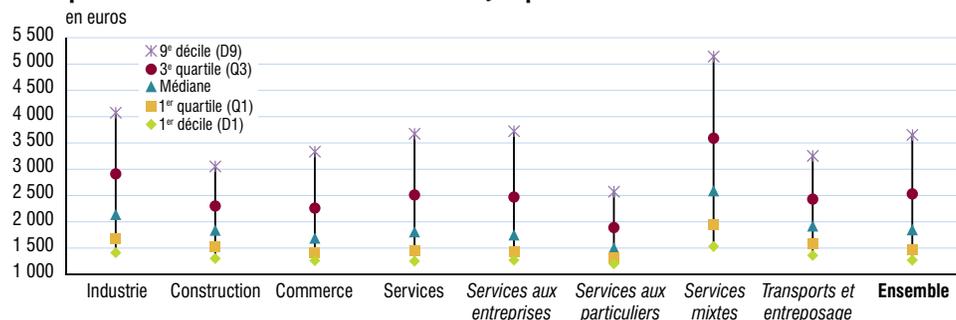
2. Salaire mensuel net moyen en EQTP entre 1996 et 2017



Note : séries rétropolées en NAF rév.2 avant 2008. Champ : France hors Mayotte, jusqu'en 2000 France métropolitaine, salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés, apprentis et stagiaires ; hors salariés agricoles et salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, déclarations annuelles de données sociales (DADS) et déclarations sociales nominatives (DSN).

3. Dispersion des salaires nets mensuels en EQTP par secteur d'activité en 2017



Lecture : les 10 % de salariés aux salaires les plus faibles dans l'industrie gagnent moins que le 1^{er} décile de salaire, soit moins de 1 410 euros nets par mois en EQTP. Champ : France hors Mayotte, salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, déclarations annuelles de données sociales (DADS) et déclarations sociales nominatives (DSN).

5.5 Salaires dans la fonction publique :...

En 2017, tous statuts confondus (fonctionnaires, contractuels, bénéficiaires de contrats aidés, mais hors militaires et apprentis), un salarié de la fonction publique gagne en moyenne en **équivalent temps plein** (EQTP) 2 280 euros nets par mois (*figure 1*). Le **salaire net** moyen est de 2 560 euros dans la **fonction publique de l'État** (FPE), de 2 290 euros dans la **fonction publique hospitalière** (FPH) et de 1 940 euros dans la **fonction publique territoriale** (FPT). Ces écarts traduisent essentiellement des différences de structure d'emploi, notamment de répartition par **catégorie statutaire**. Ainsi, les fonctionnaires de catégorie A sont plus nombreux dans la FPE (49 %) que dans la FPH (20 %) et la FPT (7 %), alors que ceux de catégorie C sont plus nombreux dans la FPT (60 %) et la FPH (38 %) que dans la FPE (11 %).

Sur un an, en 2017, le salaire net augmente de 0,9 % en euros constants en moyenne dans la fonction publique (*figure 2*) : + 1,0 % dans la FPE et la FPT, et + 0,3 % dans la FPH. Sur plus longue période, entre 2011 et 2017, il est globalement stable dans la FPE et progresse modérément dans la FPT (+ 2,5 %) et la FPH (+ 1,1%). Ces évolutions résultent des progressions salariales individuelles, mais aussi des changements dans la structure des emplois dans les trois versants de la fonction publique. En 2017, ce facteur contribue à peine à la hausse des salaires (+ 0,1 point dans chaque versant). Concernant les fonctionnaires, qui représentent environ trois agents sur quatre dans l'ensemble de la fonction publique, les salaires nets moyens augmentent nettement

en 2017 dans les trois versants (+ 1,2 % dans la FPE, + 0,3 % dans la FPH, + 1,0 % dans la FPT), portés par la hausse de la valeur du point d'indice (effet en année pleine de la hausse de 0,6 % en juillet 2016 puis de celle de 0,6 % en février 2017), ainsi que par la poursuite du **protocole** relatif aux **parcours professionnels**, aux **carrières** et aux **rémunérations** de la fonction publique (PPCR). En 2017, ce protocole se traduit par le transfert d'une partie des primes en points d'indice pour les fonctionnaires de catégorie A et C, ainsi que pour les fonctionnaires de catégorie B de la Police nationale et de l'administration pénitentiaire. Il intègre également des mesures catégorielles, avec la revalorisation des grilles indiciaires de certains corps et cadres d'emplois.

Pour les agents présents chez le même employeur et avec la même quotité de travail tout au long des années 2016 et 2017 (environ deux tiers des salariés pour les trois versants de la fonction publique), le salaire net moyen, appelé aussi **rémunération moyenne des personnes en place** (RMPP), augmente en moyenne de 2,0 % en euros constants dans l'ensemble des versants : + 2,4 % dans la FPE, + 1,3 % dans la FPH et + 1,8 % dans la FPT (*figure 3*). Ces hausses traduisent les effets liés à l'ancienneté et aux progressions de carrières de cette population. Par construction, elles ne tiennent pas compte des mouvements de main-d'œuvre (départs en retraite, recrutements sur postes de courte durée comme les contrats aidés), contrairement aux évolutions de la moyenne de l'ensemble des salariés. ■

Définitions

Salaires en équivalent temps plein (EQTP), **salaires nets**, **fonction publique de l'État** (FPE), **fonction publique hospitalière** (FPH), **fonction publique territoriale** (FPT), **catégories statutaires de la fonction publique**, **protocole parcours professionnels, carrières et rémunération** (PPCR) : voir *annexe Glossaire*.

Rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) : salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) des seules personnes présentes deux années complètes (24 mois consécutifs) chez le même employeur et avec la même quotité de temps de travail les deux années (le nombre d'heures supplémentaires rémunérées pouvant toutefois varier d'une année sur l'autre).

Pour en savoir plus

- « Les salaires dans la fonction publique hospitalière », *Insee Première* n° 1778, octobre 2019.
- « Les salaires dans la fonction publique territoriale », *Insee Première* n° 1766, juillet 2019.
- « Les salaires dans la fonction publique de l'État », *Insee Première* n° 1761, juillet 2019.
- « Les hautes rémunérations dans la fonction publique », *Insee Première* n° 1738, février 2019.
- *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), édition 2019.

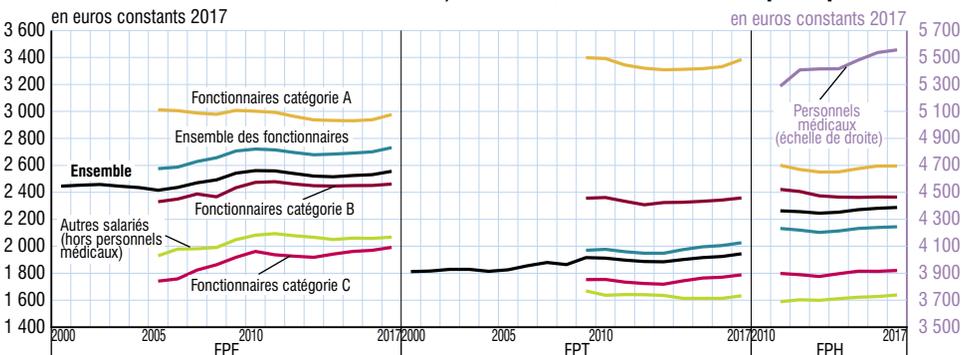
1. Salaires mensuels nets moyens en EQTP dans la fonction publique

	Ensemble		Fonction publique de l'État		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	Salaires en 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 (% en euros constants)	Salaires en 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 (% en euros constants)	Salaires en 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 (% en euros constants)	Salaires en 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 (% en euros constants)
Ensemble y c. contrats aidés	2 280	0,9	2 560	1,0	1 940	1,0	2 290	0,3
<i>dont enseignants</i>	<i>2 630</i>	<i>1,6</i>	<i>2 630</i>	<i>1,6</i>	<i>///</i>	<i>///</i>	<i>///</i>	<i>///</i>
Ensemble hors contrats aidés	2 300	0,7	2 590	0,9	1 970	0,9	2 300	0,2
Fonctionnaires	2 340	1,0	2 730	1,2	2 030	1,0	2 150	0,3
Catégorie A	2 960	1,1	2 980	1,3	3 390	1,6	2 600	0,0
Catégorie B	2 400	0,4	2 460	0,4	2 360	0,6	2 370	0,0
Catégorie C	1 820	0,9	1 990	1,1	1 790	1,1	1 820	0,3
Non-fonctionnaires (hors personnels médicaux)	1 840	0,6	2 070	0,4	1 630	1,2	1 640	0,7
Personnels médicaux	5 560	0,4	///	///	///	///	5 560	0,4
Femmes	2 160	1,0	2 410	1,4	1 870	1,1	2 160	0,4
Hommes	2 470	0,6	2 790	0,5	2 050	1,0	2 720	0,2
Moins de 30 ans	1 660	1,3	1 770	1,5	1 500	1,1	1 690	0,7
De 30 à 39 ans	2 080	0,6	2 220	0,9	1 840	0,3	2 130	0,6
De 40 à 49 ans	2 320	1,1	2 600	1,0	1 990	1,4	2 310	0,2
De 50 à 59 ans	2 470	0,3	2 890	0,8	2 040	0,6	2 540	-0,7
60 ans ou plus	2 890	-0,5	3 270	-0,4	2 220	0,5	3 450	-1,2

/// : absence de résultat due à la nature des choses. Champ : France hors Mayotte, salariés en EQTP - apprentis exclus - des services civils des ministères de l'État et des établissements publics administratifs (FPE), de la fonction publique hospitalière hors internes et externes pour le personnel médical (FPH) et de la fonction publique territoriale hors assistants maternels et familiaux (FPT).

Source : Insee, système d'information sur les agents des services publics (Siasp).

2. Évolution des salaires mensuels nets moyens en EQTP dans la fonction publique



Champ : France métropolitaine de 2000 à 2008, France hors Mayotte de 2009 à 2017, hors apprentis depuis 2016. FPE : salariés des services civils des ministères de l'État et des établissements publics administratifs de 2010 à 2017, des ministères de l'État hors établissements publics en 2009, agents des ministères civils de l'État de 2000 à 2008 hors établissements publics ; FPH : y compris les bénéficiaires de contrats aidés, hors internes et externes pour les médecins ; FPT : hors assistants maternels et familiaux, hors militaires, y compris les bénéficiaires de contrats aidés entre 2012 et 2017, les militaires entre 2009 et 2011, les salariés à temps complet des collectivités territoriales hors bénéficiaires de contrats aidés entre 2000 et 2008.

Source : Insee, système d'information sur les agents des services publics (Siasp) de 2009 à 2017, DADS de 2000 à 2009, fichiers de paie des agents de l'État de 2000 à 2009.

3. Rémunération moyenne des personnes en place en 2016 et 2017

	Fonction publique de l'État			Fonction publique territoriale			Fonction publique hospitalière		
	Part des effectifs 2016 présents en 2017 (en %)	Salaires en 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 (% en euros constants)	Part des effectifs 2016 présents en 2017 (en %)	Salaires en 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 (% en euros constants)	Part des effectifs 2016 présents en 2017 (en %)	Salaires en 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 (% en euros constants)
Ensemble	64,0	2 710	2,4	65,7	2 040	1,8	66,6	2 370	1,3
<i>dont enseignants</i>	<i>67,8</i>	<i>2 750</i>	<i>3,1</i>	<i>///</i>	<i>///</i>	<i>///</i>	<i>///</i>	<i>///</i>	<i>///</i>
Fonctionnaires	71,4	2 780	2,4	74,4	2 060	1,7	72,5	2 160	1,1
Catégorie A	70,3	3 050	2,7	73,1	3 430	1,9	68,4	2 670	1,3
Catégorie B	75,0	2 510	1,6	73,1	2 410	1,9	72,3	2 400	1,1
Catégorie C	72,8	2 000	1,7	74,8	1 820	1,6	74,6	1 830	0,9
Non-fonctionnaire (hors personnels médicaux)	43,3	2 380	2,5	32,5	1 870	2,7	44,4	1 730	2,2
Personnels médicaux	///	///	///	///	///	///	64,3	5 990	1,8

/// : absence de résultat due à la nature des choses. Note : salariés présents sur l'ensemble des deux années chez le même employeur et ayant la même quotité de temps de travail les deux années. Les agents sont ici classés en fonction de leur situation en 2016. Champ : France hors Mayotte ; salariés - apprentis exclus - des services civils des ministères de l'État et des établissements publics administratifs (FPE), de la fonction publique hospitalière (FPH) hors internes et externes pour les médecins et le personnel de la fonction publique territoriale (FPT), hors assistants maternels et familiaux, y compris les bénéficiaires de contrats aidés.

Source : Insee, système d'information sur les agents des services publics (Siasp).

5.6 Salaires dans la fonction publique :...

En 2017, dans la **fonction publique de l'État** (FPE), tous statuts confondus (fonctionnaires, contractuels, bénéficiaires de contrats aidés mais hors militaires et apprentis), le **salaire net moyen en équivalent temps plein** (EQTP) s'établit à 2 610 euros par mois dans les ministères (76 % des effectifs), contre 2 390 euros dans les établissements publics administratifs (EPA) (*figure 1*). Dans la **fonction publique hospitalière** (FPH), il est de 2 350 euros dans les hôpitaux (87 % des effectifs) et de 1 850 euros dans les établissements médico-sociaux. Dans la **fonction publique territoriale** (FPT), il varie entre 1 730 euros pour les agents des centres communaux d'action sociale (CCAS) et des caisses des écoles, et 2 650 euros pour les salariés des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS), où le poids des primes liées aux risques professionnels est plus important. Pour les salariés des communes, qui représentent 54 % des agents de la fonction publique territoriale, le salaire net mensuel moyen s'élève à 1 840 euros.

Ces écarts salariaux traduisent essentiellement des différences de structures d'emploi, notamment des différences de répartitions par **catégorie statutaire**. Par exemple, dans la fonction publique de l'État, 55 % des salariés des ministères sont fonctionnaires de catégorie A, alors que ceux-ci ne représentent que 26 % des salariés des EPA. De plus, les personnels médicaux (médecins, pharmaciens et chirurgiens-dentistes) représentent une part plus importante dans les hôpitaux (8 %) que dans les établissements médico-sociaux

(1 %). Dans la fonction publique territoriale, les non-fonctionnaires sont plus nombreux dans les CCAS (34 %) que dans les départements (13 %).

Dans l'ensemble de la fonction publique, 10 % des salariés perçoivent 1 420 euros ou moins par mois en EQTP (1^{er} décile, D1) et 10 % des salariés perçoivent 3 320 euros ou plus (9^e décile, D9) (*figure 2*). La dispersion des salaires nets en EQTP, mesurée ici par le **rapport interdécile** (D9/D1), est de 2,3. Elle est plus importante dans la fonction publique de l'État (2,4) que dans la fonction publique hospitalière (2,2) et la fonction publique territoriale (2,0). Elle est par ailleurs plus faible que dans le secteur privé, où ce rapport se situe à 2,9. La dispersion des salaires dans la fonction publique est stable par rapport à 2016 (2,3) et légèrement plus faible qu'en 2011 (2,4).

Dans la fonction publique de l'État, la dispersion des salaires est plus faible pour les fonctionnaires (2,1) que pour les autres salariés (2,6) (*figure 3*). Dans la fonction publique hospitalière, elle est plus élevée pour les personnels médicaux (2,7) que pour les fonctionnaires (1,8). Dans la fonction publique territoriale, la dispersion des salaires ne dépend pas du statut (1,9 pour les fonctionnaires et pour les autres salariés). Enfin, parmi les seuls fonctionnaires, quel que soit le versant de la fonction publique, les salaires sont les plus dispersés pour les agents de catégorie A (2,1 pour la FPE, 2,0 pour la FPT et 1,8 pour la FPH) et les moins dispersés pour ceux de catégorie C (1,6 dans la FPE et la FPT, et 1,4 dans la FPH). ■

Définitions

Fonction publique de l'État (FPE), **salaire net**, **salaire en équivalent temps plein** (EQTP), **fonction publique hospitalière** (FPH), **fonction publique territoriale** (FPT), **catégories statutaires de la fonction publique**, **rapport interdécile** (D9/D1): voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « L'emploi dans la fonction publique en 2018 », *Insee Première* n° 1797, avril 2020.
- « Les salaires dans la fonction publique hospitalière », *Insee Première* n° 1778, octobre 2019.
- « Les salaires dans la fonction publique territoriale », *Insee Première* n° 1766, juillet 2019.
- « Les salaires dans la fonction publique de l'État », *Insee Première* n° 1761, juillet 2019.
- « Les hautes rémunérations dans la fonction publique », *Insee Première* n° 1738, février 2019.
- *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), édition 2019.

1. Salaires mensuels nets moyens en EQTP par versant de la fonction publique en 2017

	Salaires (en euros)	Structure des effectifs par versant de la fonction publique (en %)	Structure des effectifs sur l'ensemble de la fonction publique (en %)
Ensemble de la fonction publique	2 280	///	100,0
Fonction publique de l'État	2 560	100,0	41,9
Ministères	2 610	76,5	32,1
Établissements publics administratifs	2 390	23,5	9,9
Fonction publique territoriale¹	1 940	100,0	36,3
Communes	1 840	53,7	19,5
EPCI ² à fiscalité propre	2 020	13,3	4,8
CCAS ³ et caisses des écoles	1 730	6,6	2,4
Autres structures intercommunales	1 910	3,6	1,3
Départements	2 160	13,8	5,0
Services départementaux d'incendie et de secours	2 650	2,9	1,1
Régions	2 080	4,8	1,7
Autres collectivités	2 150	1,2	0,4
Fonction publique hospitalière⁴	2 290	100,0	21,7
Hôpitaux	2 350	87,4	19,0
Établissements médico-sociaux ⁵	1 850	12,6	2,7

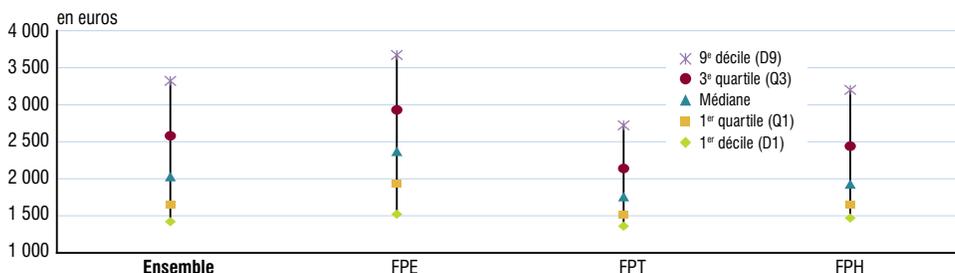
/// : absence de résultat due à la nature des choses. 1. Hors assistants maternels et familiaux. 2. Établissements publics de coopération intercommunale. 3. Centres communaux d'action sociale. 4. Hors internes et externes. 5. Y compris les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD). Les agents des établissements médico-sociaux rattachés à un centre hospitalier sont comptabilisés dans les hôpitaux.

Note : les trois versants de la fonction publique incluent les bénéficiaires de contrats aidés.

Champ : France hors Mayotte, hors militaires, hors apprentis, y compris les bénéficiaires de contrats aidés.

Source : Insee, système d'information sur les agents des services publics (Siasp).

2. Dispersion des salaires mensuels nets en EQTP dans la fonction publique en 2017



Lecture : les 10 % des effectifs aux salaires les plus faibles (D1) gagnent moins de 1 420 euros nets par mois en EQTP dans l'ensemble de la fonction publique.

Champ : France hors Mayotte, hors militaires, hors apprentis, y compris les bénéficiaires de contrats aidés.

Source : Insee, système d'information sur les agents des services publics (Siasp).

3. Dispersion des salaires mensuels nets en EQTP dans la fonction publique selon la catégorie statutaire en 2017

	D1	Q1	Médiane	Q3	D9	D9/D1
	(en euros)					
Ensemble de la fonction publique	1 420	1 650	2 030	2 580	3 320	2,3
Fonction publique de l'État	1 520	1 940	2 370	2 930	3 670	2,4
Fonctionnaires	1 830	2 120	2 490	3 070	3 820	2,1
Catégorie A	2 020	2 290	2 690	3 340	4 200	2,1
Catégorie B	1 900	2 130	2 410	2 730	3 030	1,6
Catégorie C	1 570	1 710	1 900	2 160	2 470	1,6
Non-fonctionnaires ¹	1 200	1 370	1 890	2 410	3 100	2,6
Fonction publique territoriale	1 360	1 520	1 760	2 140	2 720	2,0
Fonctionnaires	1 460	1 610	1 840	2 220	2 790	1,9
Catégorie A	2 310	2 680	3 170	3 860	4 700	2,0
Catégorie B	1 820	2 020	2 310	2 610	2 930	1,6
Catégorie C	1 430	1 560	1 720	1 950	2 220	1,6
Non-fonctionnaires ¹	1 200	1 290	1 440	1 680	2 230	1,9
Fonction publique hospitalière	1 470	1 650	1 930	2 440	3 200	2,2
Fonctionnaires	1 570	1 750	1 990	2 400	2 840	1,8
Catégorie A	1 900	2 050	2 400	2 890	3 400	1,8
Catégorie B	1 800	2 010	2 360	2 670	2 880	1,6
Catégorie C	1 510	1 620	1 790	1 970	2 180	1,4
Non-fonctionnaires (hors personnels médicaux) ¹	1 320	1 410	1 550	1 700	2 020	1,5
Personnels médicaux	3 020	3 980	5 440	6 850	8 010	2,7

1. Les non-fonctionnaires comprennent les contractuels, les autres catégories et statuts et les bénéficiaires de contrats aidés.

Champ : France hors Mayotte, hors militaires, hors apprentis, y compris les bénéficiaires de contrats aidés.

Source : Insee, système d'information sur les agents des services publics (Siasp).

5.7 Revenu salarial

Le **revenu salarial**, somme de tous les salaires nets perçus par un individu au cours d'une année donnée, intègre deux dimensions : le **salaire en équivalent temps plein** (EQTP), prix d'une unité de travail salarié, et le volume de travail réalisé au cours de l'année, mesuré en équivalent temps plein.

En 2017, le revenu salarial annuel moyen pour l'ensemble des salariés du secteur privé et de la fonction publique s'élève à 20 940 euros (*figure 1*). Cette moyenne recouvre des situations hétérogènes : les femmes perçoivent un revenu salarial inférieur de 23 % à celui des hommes, les salariés à temps partiel ont un revenu salarial inférieur de 53 % à celui des temps complets. En outre, le revenu salarial augmente avec l'âge, jusqu'à 54 ans : celui des moins de 25 ans est en moyenne inférieur de 71 % à celui des 50-54 ans. Les salaires moyens en EQTP des plus jeunes sont 43 % plus bas que ceux des 50-54 ans. Cet écart illustre leur moindre expérience professionnelle mais aussi la présence moins marquée, parmi les plus jeunes salariés, des plus qualifiés, qui terminent leurs études et entreront plus tard dans l'emploi salarié. Par ailleurs, les plus jeunes ont un volume de travail annuel en EQTP plus faible de 49 % en moyenne que celui des 50-54 ans : leur insertion sur le marché du travail se fait souvent en cours d'année, avec parfois des allers-retours entre emploi et chômage et des périodes très courtes d'emploi salarié, notamment d'emplois étudiants.

Le revenu salarial augmente avec le niveau de diplôme. Ainsi, les salariés diplômés de l'enseignement supérieur long ont un revenu salarial 2,4 fois supérieure à celui des non-diplômés. Cela correspond surtout à des différences en matière de salaire en EQTP et, dans une moindre mesure, à des disparités de volume de travail.

Les cadres ont un revenu salarial annuel moyen de 41 650 euros, soit 2,7 fois celui

des ouvriers et 3,0 fois celui des employés, du fait à la fois de salaires en EQTP plus élevés et d'un volume de travail plus important. Le revenu salarial est plus élevé en moyenne dans la fonction publique que dans le secteur privé (+ 9 %), parce que le volume de travail y est plus important (+ 11 %). En revanche, le salaire en EQTP est légèrement plus faible dans la fonction publique que dans le secteur privé.

Entre 1995 et 2008, le revenu salarial moyen de l'ensemble des salariés a augmenté de 0,6 % en euros constants en moyenne par an (*figure 2*). Il a ensuite diminué entre 2010 et 2013, de 0,3 % en moyenne par an. Puis, après trois années consécutives de croissance (+ 0,8 % en moyenne par an), le revenu salarial décroît de 0,2 % en 2017. Ce repli est concentré dans le secteur privé (- 0,4 %), tandis que dans la fonction publique le revenu salarial continue d'augmenter (+ 0,6 %). Sur l'ensemble de la période, l'évolution de revenu salarial a été plus favorable aux femmes qu'aux hommes.

La dispersion des revenus salariaux est plus grande que celle des salaires en équivalent temps plein, car elle prend en compte les écarts de volume de travail. Le rapport entre le 9^e et le 1^{er} décile de revenu salarial (**rapport interdécile**, D9/D1) est de 14,6 en 2017 (*figure 3*). La dispersion est plus importante dans la moitié basse de la distribution que dans la moitié haute : le rapport entre la **médiane** et le 1^{er} décile (**D5/D1**) est 3,5 fois plus élevé que le rapport entre le 9^e décile et la médiane (**D9/D5**). La dispersion de revenu salarial est nettement plus forte pour les employés que pour les cadres. Elle est aussi plus forte pour les femmes que pour les hommes dans la moitié basse de la distribution. Cela reflète la plus grande hétérogénéité des volumes de travail des femmes et des employés. ■

Avertissement

En raison d'une révision dans le mode de calcul du volume de travail, les chiffres en niveau présentés ici ne sont pas directement comparables à ceux publiés dans l'édition 2019 de cet ouvrage. En revanche, les évolutions entre deux années présentées ici sont estimées à méthodologie identique.

Définitions

Revenu salarial : somme de tous les salaires perçus par un individu au cours d'une année donnée, nets de toutes les cotisations sociales, de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Salaire en équivalent temps plein (EQTP), **rapport interdécile** (D9/D1), **médiane**, **rapports interdéciles D5/D1, D9/D5** : voir *annexe Glossaire*.

1. Revenu salarial annuel moyen en 2017

	Revenu salarial	Salaire annuel moyen en EQTP (en euros)	Volume de travail annuel moyen en EQTP
Ensemble	20 940	28 030	0,75
Sexe			
Femmes	18 180	25 360	0,72
Hommes	23 610	30 410	0,78
Âge			
Moins de 25 ans	7 570	17 680	0,43
De 25 à 39 ans	19 420	25 010	0,78
De 40 à 49 ans	25 310	30 260	0,84
De 50 à 54 ans	26 370	31 220	0,84
55 ans ou plus	25 120	33 180	0,76
Diplôme			
Supérieur à bac+2	35 940	41 240	0,87
Bac+2	25 260	29 630	0,85
Bac	20 060	24 950	0,80
CAP BEP ou moins	17 640	23 160	0,76
Sans diplôme	14 720	21 090	0,70
Catégorie socioprofessionnelle			
Cadres ¹	41 650	47 600	0,87
Professions intermédiaires	23 030	28 010	0,82
Employés	13 780	20 630	0,67
Ouvriers	15 180	21 380	0,71
Condition d'emploi			
Temps complet	24 490	29 100	0,84
Temps partiel	11 450	23 180	0,49
Secteur			
Secteur privé	20 530	28 200	0,73
Fonction publique	22 370	27 500	0,81

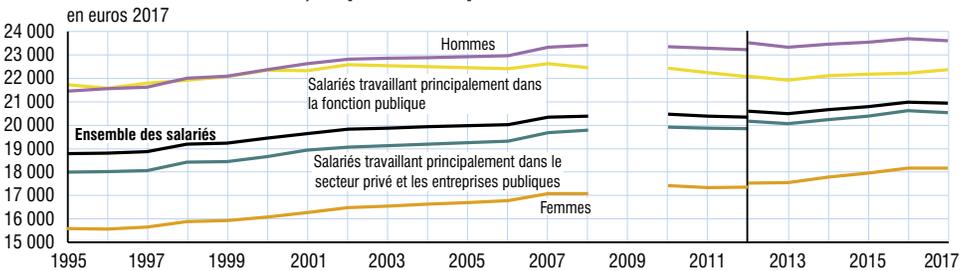
1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

Note : le revenu salarial est calculé sur l'ensemble des salariés. Les salariés pour lesquels il n'est pas possible d'estimer un volume de travail en équivalent temps plein (EQTP) sont exclus de la décomposition en salaire en équivalent temps plein et en volume de travail. Les statistiques par tranche d'âge sont établies sur un sous-échantillon afin d'assurer la représentativité des générations dans le panel. Les statistiques par niveau de diplôme sont établies pour un sous-échantillon d'individus ayant fini leurs études. La catégorie socioprofessionnelle, la condition d'emploi et le secteur sont relatifs au poste principal du salarié.

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

Source : Insee, panel tous salariés.

2. Revenu salarial annuel moyen par sexe et par secteur de 1995 à 2017



Note : évolutions lissées entre 2002-2006. En 2009, un changement de système d'information (Siasp) provoque une rupture de série sur les salaires versés par le secteur public. Depuis le 1^{er} janvier 2013, les cotisations patronales pour complémentaire santé obligatoire (CPCSO) entrent dans le calcul du revenu salarial. Le montant de ces cotisations a été estimé pour l'année 2012 afin de permettre la comparaison entre le revenu salarial en 2012 et le revenu salarial en 2013.

Champ : France métropolitaine de 1995 jusqu'en 2001, France hors Mayotte de 2002 jusqu'en 2017, ensemble des salariés hors salariés agricoles et apprentis stagiaires, hors salaires versés par des particuliers-employeurs.

Source : Insee, panel tous salariés.

3. Dispersion du revenu salarial annuel en 2017

en euros courants

	Ensemble	Femmes	Hommes	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
1 ^{er} décile (D1)	2 608	2 240	3 103	11 823	5 998	1 659	2 044
1 ^{er} quartile	9 349	8 136	11 125	25 348	16 181	5 844	7 522
Médiane (D5)	18 569	16 956	20 218	35 616	23 470	14 104	16 311
3 ^e quartile	26 579	24 190	28 999	48 925	29 442	19 684	21 319
9 ^e décile (D9)	37 967	33 240	42 665	70 010	35 940	24 788	25 946
D9/D1	14,6	14,8	13,7	5,9	6,0	14,9	12,7
D9/D5	2,0	2,0	2,1	2,0	1,5	1,8	1,6
D5/D1	7,1	7,6	6,5	3,0	3,9	8,5	8,0

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

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

Source : Insee, panel tous salariés.

5.8 Inégalités salariales

Les inégalités salariales sont d'abord décrites avec le **saire en équivalent temps plein** (EQTP) ou le **saire net journalier** à temps complet, qui sont établis à volume de travail donné. Les inégalités de **revenu salarial** intègrent ensuite la variabilité du volume de travail. Ces inégalités sont mesurées ici par les **rapports interdéciles**, puis par la part de la masse salariale perçue par les salariés les mieux rémunérés.

Dans le secteur privé, le rapport interdécile D9/D1 du saire net journalier a d'abord beaucoup diminué de 1967 jusqu'au milieu des années 1980, passant de 4,0 à 3,0 (*figure 1a*). Il a ensuite un peu fluctué autour de 3,0, son niveau de 2017. La forte baisse des inégalités de saire dans les années 1970 est due à une réduction des écarts dans le bas de l'échelle des salaires, liée notamment aux revalorisations du **Smic** ; le rapport du 9^e **décile** (D9) à la médiane (D5), qui décrit les inégalités dans le haut de l'échelle salariale, est, lui, resté bien plus stable, fluctuant autour de 2,0.

La dispersion des salaires dans la fonction publique est moins forte que dans le secteur privé, en particulier dans la moitié supérieure de la distribution : le rapport interdécile D9/D5 se situe entre 1,6 et 1,7, contre 2,0 dans le secteur privé (*figure 1b*). La dispersion des salaires a peu varié depuis la fin des années 1980 dans la fonction publique : le rapport interdécile D9/D1 est resté compris entre 2,5 et 2,3. Il est stable à 2,4 en 2017.

Alors que les inégalités de saire dans le secteur privé ont diminué depuis la fin des années 1960, celles de revenu salarial, qui intègre la variabilité du volume de travail, ont globalement augmenté (*figure 2*). Notamment, le rapport interdécile D9/D1 du revenu salarial dans le secteur privé a fortement augmenté du milieu des années 1970 jusqu'au milieu des années 1990, puis s'est légèrement replié jusqu'en 2008. Il a peu

fluctué depuis. Ces évolutions reflètent celles de la moitié basse de l'échelle des revenus salariaux (D5/D1). L'augmentation des inégalités de revenu salarial dans la moitié basse de la distribution jusqu'au milieu des années 1990 provient d'une amplification des écarts en matière de temps de travail, qui résulte à la fois d'une baisse du nombre moyen de jours travaillés et d'une hausse du volume des temps partiels.

Dans la moitié haute de la distribution du revenu salarial, le rapport interdécile D9/D5 est globalement stable sur longue période, mais la part dans les revenus salariaux du secteur privé des 1 % des salariés les mieux rémunérés a davantage varié (*figure 3*). Après une baisse au cours des années 1970 (de 8,4 % en 1967 à 6,8 % en 1980), cette part a augmenté du milieu des années 1990 jusqu'en 2007 (de 6,9 % à 7,9 %). Après un léger recul durant la crise économique de 2008-2009, cette part des très hauts revenus salariaux du secteur privé a à nouveau augmenté pour s'établir à 8,0 % en 2017.

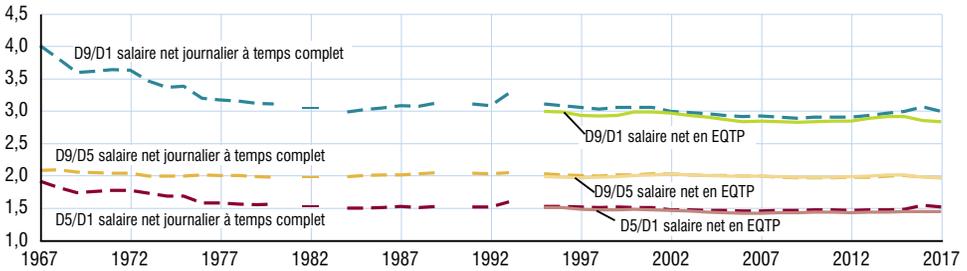
Les inégalités de revenu salarial (D9/D1) parmi les salariés travaillant principalement dans la fonction publique sont plus faibles que celles dans le secteur privé. Cet écart entre public et privé est encore plus marqué que pour les salaires. Jusqu'au milieu des années 2000, les inégalités de revenu salarial dans le public ont été en phase avec celles des salaires : elles ont augmenté de 1988 au milieu des années 1990, puis légèrement baissé jusqu'en 2005. Après une nouvelle hausse entre 2007 et 2011, elles ont à nouveau baissé jusqu'en 2014 et sont stables depuis. Ces évolutions proviennent aussi de la moitié basse de l'échelle de revenu salarial (D5/D1), alors que le rapport D9/D5 est globalement stable depuis 1988. La part de la masse salariale détenue par les 1 % les mieux rémunérés est beaucoup plus faible que dans le secteur privé. ■

Définitions

Rapport interdécile (D9/D1) : le rapport interdécile est le rapport entre le 9^e décile (D9) et le 1^{er} décile (D1). Il est un des indicateurs de mesure des inégalités. Les rapports D5/D1 et D9/D5 sont construits sur le même principe. **Saire en équivalent temps plein** (EQTP), **saire net journalier**, **revenu salarial**, **Smic**, **décile** : voir *annexe Glossaire*.

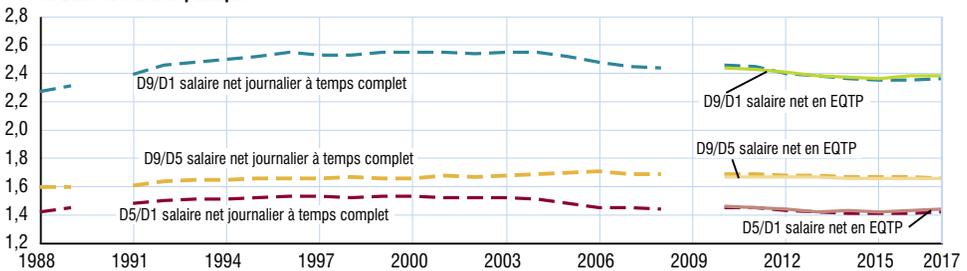
1. Distribution du salaire net journalier à temps complet et du salaire net en EQTP

a. Dans le secteur privé



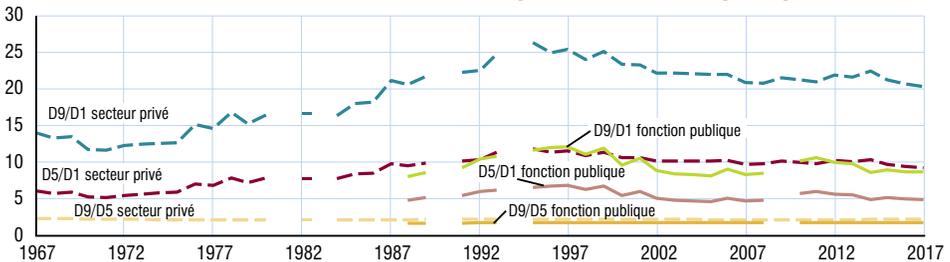
Note : 1981, 1983, 1990 : données non disponibles ; 1994 : rupture de série ; 2002-2006 : évolutions lissées.
 Champ : France métropolitaine jusqu'en 2001, France hors Mayotte à partir de 2002 ; ensemble des salariés du secteur privé et des entreprises publiques, hors salariés agricoles et apprentis, stagiaires, hors salaires versés par des particuliers-employeurs.
 Source : Insee, panel tous salariés.

b. Dans la fonction publique



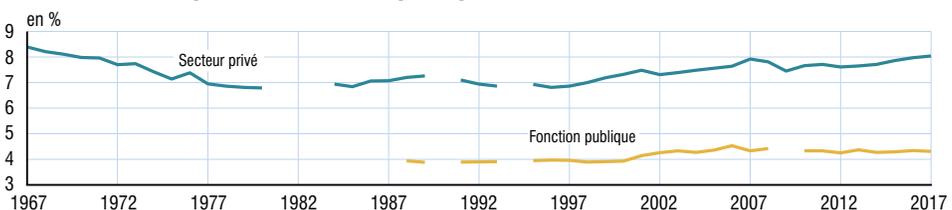
Note : 1990 : données non produites ; 1992-1996 : évolutions lissées ; 2009 : changement de système d'information (Siasp) provoquant une rupture de série.
 Champ : France métropolitaine jusqu'en 2001, France hors Mayotte à partir de 2002 ; ensemble des salariés travaillant principalement dans la fonction publique.
 Source : Insee, panel tous salariés.

2. Distribution du revenu salarial dans le secteur privé et la fonction publique



Note : le revenu salarial dans le secteur privé représente la somme des salaires des seuls postes du secteur privé et des entreprises publiques. Celui de la fonction publique correspond au revenu salarial total (y compris les postes du secteur privé) des salariés travaillant principalement dans la fonction publique. Voir aussi notes figures 1a et 1b. Champ : France métropolitaine jusqu'en 2001, France hors Mayotte à partir de 2002 ; ensemble des salariés, hors salariés agricoles et apprentis, stagiaires, hors salaires versés par des particuliers-employeurs.
 Source : Insee, panel tous salariés.

3. Part de la masse salariale perçue par les 1 % de salariés les mieux rémunérés dans le secteur privé et la fonction publique



Note : voir figure 2. Lecture : en 1967, en France métropolitaine dans le secteur privé, 8,4 % de la masse salariale totale revient aux 1 % de salariés ayant le revenu salarial le plus élevé. Champ : France métropolitaine jusqu'en 2001, France hors Mayotte à partir de 2002 ; ensemble des salariés, hors salariés agricoles et apprentis, stagiaires, hors salaires versés par des particuliers-employeurs.
 Source : Insee, panel tous salariés.

5.9 Revenus d'activité des non-salariés

Fin 2017, hors secteur agricole, 2,8 millions de personnes exercent une activité non salariée, à titre principal ou en complément d'une activité salariée (figure 1). Parmi elles, 49 % se concentrent dans le commerce et l'artisanat commercial, la santé et la construction, alors que ces secteurs ne rassemblent que 36 % des salariés non agricoles du privé. Les **micro-entrepreneurs** (ME) économiquement actifs représentent 33 % des **non-salariés**, mais plus de 60 % des non-salariés dans certains services aux particuliers (activités artistiques et récréatives, enseignement, etc.) ou certaines activités spécialisées (photographie, design, traduction), et jusqu'à 70 % dans le commerce hors magasin (sur les marchés, à distance ou en vente directe).

En 2017, hors agriculture et hors ME, les **non-salariés classiques** perçoivent en moyenne un **revenu d'activité** de 3 580 euros par mois. Les activités de médecine sont les plus rémunératrices avec un revenu moyen de 8 870 euros par mois, suivies des activités juridiques et comptables (8 340 euros) et du commerce pharmaceutique (6 850 euros). À l'opposé, le revenu moyen est le plus faible dans le commerce de détail hors magasin, les taxis et VTC, la coiffure et autres services personnels, les activités artistiques et récréatives (de 1 200 à 1 550 euros par mois). Les ME économiquement actifs perçoivent en moyenne 470 euros par mois au titre de leur activité non salariée. Par ailleurs, un sur quatre occupe un emploi salarié dont il tire ses principales ressources, contre un sur vingt parmi les non-salariés classiques.

Les femmes sont minoritaires parmi les non-salariés (37 % en 2017), même si leur part augmente continûment (31 % en 2008). Hors ME, elles perçoivent en moyenne 3 030 euros par mois en 2017, soit 22 % de moins que les hommes (3 880 euros). Elles exercent pourtant en plus grande proportion dans les secteurs les plus rémunérateurs, mais y gagnent nettement moins que les hommes (-36 % parmi les médecins et dentistes, -46 % dans les activités juridiques et comptables, etc.), en partie parce qu'elles exercent leur activité depuis moins longtemps et pour un nombre d'heures moins élevé dans l'année.

Hors agriculture, 8 % des non-salariés classiques déclarent un revenu nul, car ils n'ont pas dégagé de bénéfices ou ne se sont pas versé de rémunération. Parmi ceux qui perçoivent un revenu positif, 10 % gagnent moins de 510 euros par mois, la moitié moins de 2 460 euros et 10 % plus de 8 330 euros : le **rapport interdécile** (D9/D1) du revenu d'activité annualisé (tenant compte de la durée d'affiliation au régime de protection sociale des non-salariés dans l'année) est ainsi de 16 (figure 2). Ces disparités sont bien plus importantes que chez les salariés : alors que le rapport interdécile D9/D1 du revenu salarial est de 23 dans le secteur privé, celui du revenu d'activité des non-salariés (non annualisé, y compris ME) est de 100. Ceci illustre en partie les revenus plus faibles des ME du fait de périodes d'activité parfois très courtes. Le rapport interdécile D9/D5 du revenu d'activité non annualisé des non-salariés (3,5 hors ME ; 5,1 en les intégrant) est lui aussi plus élevé que celui du revenu salarial (2,2).

Entre 2008 et 2017, le revenu d'activité moyen des non-salariés classiques a fluctué au rythme de la conjoncture économique : il a fortement augmenté en 2010 et 2011 (+5,6 % sur deux ans, en euros constants) dans un contexte de reprise économique, puis a décliné de 1,4 % en 2012, année de ralentissement de l'activité (figure 3). À partir de 2013, avec l'élargissement de l'assiette des cotisations sociales pour les gérants de sociétés, le revenu d'activité déclaré par les non-salariés intègre une partie des dividendes perçus et la déduction fiscale forfaitaire de 10 % pour frais professionnels. Selon cette nouvelle définition, le revenu moyen des non-salariés classiques s'est replié en 2013 (-4,1 %), mais progresse à nouveau depuis : +10,1 % entre 2013 et 2017.

Le micro-entrepreneuriat, qui attire depuis 2009 une part croissante de non-salariés ayant des nouvelles activités peu rémunérées, a contribué, d'une part, à abaisser puis limiter la progression du revenu moyen de l'ensemble des non-salariés (-19,5 % entre 2008 et 2013 ; +1,0 % entre 2013 et 2017), d'autre part, à rehausser le revenu moyen des non-salariés hors ME. ■

Définitions

Micro-entrepreneur (ME), **non-salarié**, **non-salarié classique**, **revenu d'activité**, **rapport interdécile** (D9/D1) : voir annexe Glossaire.

Pour en savoir plus

- *Emploi et revenus des indépendants*, coll. « Insee Références », édition 2020.
- « Les revenus d'activité des non-salariés en 2017 », *Insee Première* n° 1781, novembre 2019.

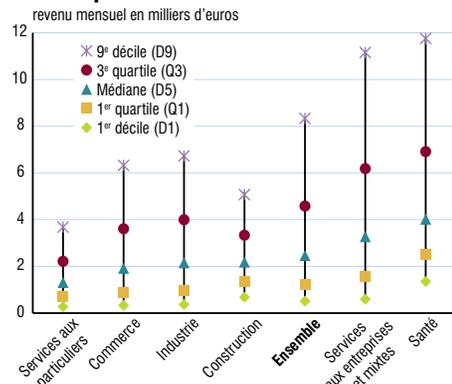
Revenus d'activité des non-salariés 5.9

1. Effectifs et revenus d'activité des non-salariés par secteur en 2017

	Effectifs au 31 décembre (y c. ME)			Revenu mensuel (hors ME)			Proportion de revenus nuls (en %)	Revenu mensuel moyen des ME (en euros)
	Ensemble ¹ (en milliers)	Femmes (en %)	Micro-entrepreneurs (ME)	Revenu moyen (en euros)				
				Ensemble	Femmes	Hommes		
Industrie (hors artisanat commercial)	131	33,4	45,3	2 850	1 700	3 110	9,9	320
Construction	364	3,5	32,7	2 590	1 970	2 610	5,5	630
Commerce et artisanat commercial	504	32,7	29,8	2 630	2 290	2 790	10,3	330
Commerce et réparation d'automobiles	67	7,1	27,6	2 350	1 970	2 380	10,1	430
Commerce de gros	80	25,5	26,5	3 220	2 270	3 460	14,6	580
Commerce pharmaceutique	27	54,9	ns	6 850	6 150	7 710	1,7	ns
Métiers de bouche	48	22,7	4,6	2 280	1 660	2 460	6,0	ns
Autre commerce de détail en magasin	164	44,1	15,3	2 130	1 680	2 470	11,5	400
Commerce de détail hors magasin	118	35,3	70,1	1 200	950	1 300	11,5	230
Transports et entreposage	79	9,8	25,5	1 970	1 870	1 990	7,3	320
dont taxis et VTC	40	8,9	14,7	1 410	1 770	1 380	5,0	450
Services aux entreprises et services mixtes	646	35,4	39,9	4 730	3 790	5 150	11,2	570
Information et communication	82	16,6	50,1	3 500	2 520	3 640	13,3	510
Activités financières et d'assurance	36	21,9	12,1	5 940	4 140	6 370	9,9	690
Activités immobilières	52	36,6	26,0	2 760	2 050	3 100	23,1	690
Activités juridiques et comptables	90	48,9	1,4	8 340	5 820	10 730	3,2	ns
Conseil de gestion	112	38,4	51,4	3 680	2 750	4 090	15,8	660
Architecture, ingénierie	73	22,0	29,5	3 590	2 520	3 820	9,8	730
Autres activités spécialisées	94	44,2	65,3	2 630	2 060	2 940	12,2	510
Vétérinaires	11	41,4	ns	5 610	4 280	6 470	1,9	ns
Services administratifs et de soutien	96	40,7	59,0	2 920	2 150	3 250	14,8	480
Services aux particuliers (hors santé)	583	49,8	45,2	1 650	1 380	1 880	11,0	440
Hébergement et restauration	179	36,4	15,9	1 810	1 450	2 000	13,2	450
Arts, spectacles et activités récréatives	73	36,6	65,1	1 550	1 280	1 660	18,9	360
Enseignement	135	46,6	64,0	1 640	1 480	1 730	10,1	510
Coiffure et soins de beauté	102	87,6	37,9	1 440	1 360	1 830	4,5	440
Autres services personnels	94	49,0	66,3	1 480	1 100	1 750	10,1	380
Santé humaine et action sociale	488	61,3	12,0	5 600	4 080	7 750	2,3	500
dont : médecins et dentistes	171	40,3	ns	8 870	6 610	10 380	1,7	ns
professions paramédicales et sages-femmes	238	71,6	2,6	3 570	3 290	4 270	1,9	820
Ensemble	2 795	37,4	33,2	3 580	3 030	3 880	8,3	470

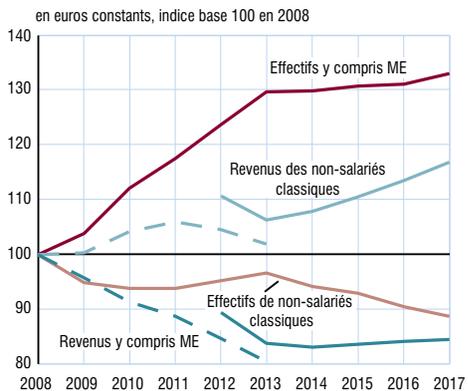
ns : résultat non significatif. 1. Les non-salariés dont le secteur d'activité est inconnu ont été répartis dans les différents secteurs pour le calcul des effectifs. Dans les autres colonnes, ils sont en revanche pris en compte uniquement pour les totaux, mais pas dans le détail par secteur. Note : les taxis d'office sont pris en compte dans les effectifs mais pas dans les revenus. Champ : France hors Mayotte, personnes exerçant une activité non salariée au 31 décembre 2017, hors agriculture. Source : Insee, base non-salariés 2017.

2. Dispersion des revenus des non-salariés classiques en 2017



Lecture : dans les services aux particuliers, un non-salarié classique sur dix perçoit un revenu d'activité inférieur à 270 euros par mois (D1), la moitié gagne moins de 1 310 euros (médiane) et un sur dix plus de 3 680 euros (D9). Champ : France hors Mayotte, non-salariés en activité au 31 décembre 2017, hors agriculture, hors micro-entrepreneurs, hors revenus nuls et hors taxés d'office. Source : Insee, base non-salariés 2017.

3. Évolution du revenu moyen et des effectifs non salariés entre 2008 et 2017



Note : la définition du revenu a changé en 2013. Champ : France hors Mayotte, non-salariés en activité au 31 décembre, hors agriculture et hors taxés d'office. Source : Insee, bases non-salariés.

5.10 Disparités de salaires et de revenus d'activité...

Dans le secteur privé, le **salaires en équivalent temps plein** (EQTP) moyen est nettement plus élevé en Île-de-France que dans les autres régions : en 2017, il dépasse la moyenne nationale de plus de 27 % (*figure 1*). Dans toutes les autres régions françaises, il est inférieur à la moyenne nationale. Ces écarts proviennent notamment de la concentration, dans cette région, des salariés les plus diplômés et des cadres, ainsi que de la localisation des secteurs les plus rémunérateurs (finance-assurance, information-communication). Ils sont aussi liés à des prix à la consommation plus élevés de 9 % en région parisienne qu'ailleurs en métropole. Pour les mêmes raisons, en province, le salaire moyen est relativement plus élevé dans les régions couvrant les plus grandes villes (Auvergne-Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte d'Azur). À l'opposé, il est plus faible en Corse malgré un niveau de prix plus élevé que dans le reste de la province. Dans les DOM, le salaire moyen est relativement plus élevé en Guyane, notamment en raison des activités liées à la base spatiale, et plus faible à La Réunion.

Dans la fonction publique, le salaire moyen est beaucoup plus homogène entre les régions métropolitaines que dans le secteur privé. Il reste néanmoins supérieur en Île-de-France, où il dépasse la moyenne nationale de 6,7 % (*figure 2*). Cet écart provient pour partie de la présence des directions générales des ministères, qui concentrent des salariés en moyenne plus diplômés, et d'indemnités de résidence plus élevées en Île-de-France, pour compenser un coût du loyer plus important. À l'inverse du secteur privé, le salaire moyen dans la fonction publique est nettement plus élevé dans les DOM qu'en métropole, de

20,3 % pour La Réunion à 24,7 % pour la Guadeloupe. Cela est dû à l'existence d'un dispositif de majoration des traitements pour les fonctionnaires travaillant dans les DOM.

Le **revenu salarial** intègre à la fois le salaire moyen en EQTP et le volume de travail salarié réalisé au cours de l'année. Il y a nettement plus de différences régionales sur la première dimension que sur la seconde. Dans l'ensemble, le revenu salarial est ainsi nettement plus élevé en Île-de-France que dans le reste du territoire, du fait du secteur privé (*figure 3*). Il est aussi relativement plus élevé dans les DOM, ce qui est dû, à l'inverse, aux salaires de la fonction publique.

Le **revenu d'activité** des **non-salariés** est moins inégalement réparti sur le territoire que le revenu salarial. En 2017, il dépasse de 18,2 % la moyenne nationale en Île-de-France, mais il lui est aussi supérieur dans cinq autres régions métropolitaines et deux DOM (*figure 4*). En métropole, le revenu d'activité des non-salariés est plus élevé dans les régions du nord du pays que dans celles du sud. Parmi les DOM, le revenu d'activité est plus élevé à La Réunion et plus faible en Guadeloupe, soit un ordre inverse de celui du revenu salarial. Ces disparités entre régions proviennent en partie de différences de structure par catégorie et secteur d'activité des non-salariés. Le revenu d'activité des non-salariés est ainsi plus faible dans les régions où les micro-entrepreneurs sont davantage représentés (par exemple en Corse, en Occitanie et en Provence-Alpes-Côte d'Azur) et plus élevé dans les régions ayant une forte proportion de professions libérales de la santé (dans les Hauts-de-France, le Grand Est et à La Réunion) ou de services aux entreprises (en Île-de-France). ■

Définitions

Salaires en équivalent temps plein (EQTP), **revenu salarial**, **non-salarié** : voir *annexe Glossaire*.

Revenu d'activité : ici, le revenu d'activité des non-salariés n'est pas annualisé et porte sur l'ensemble des non-salariés hors secteur agricole (y compris ceux ayant cessé leur activité en cours d'année). Cela le rend comparable au concept de revenu salarial. Voir *annexe Glossaire*.

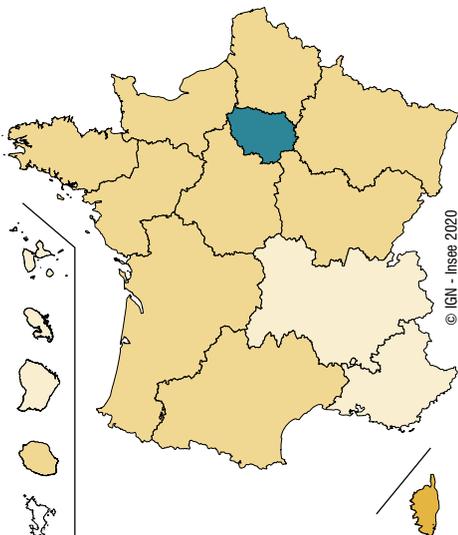
Pour en savoir plus

- « Le revenu d'activité des non-salariés : plus élevé en moyenne dans les départements du nord que dans ceux du sud », *Insee Première* n° 1672, novembre 2017.
- « En 2015, les prix en région parisienne dépassent de 9 % ceux de la province », *Insee Première* n° 1590, avril 2016.

1. Salaires en EQTP dans le secteur privé en 2017

Salaires du privé, en % de la moyenne nationale

■ Plus de 27 % ■ de -10 à -1 % ■ de -18 à -10 % ■ égale à -18 %



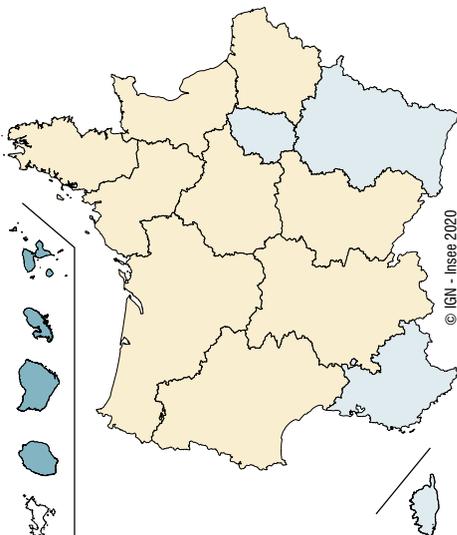
Champ : salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, DADS, DSN.

2. Salaires en EQTP dans la fonction publique en 2017

Salaires du public, en % de la moyenne nationale

■ Plus de 7 % ■ de -2 à +7 % ■ moins de -2 %



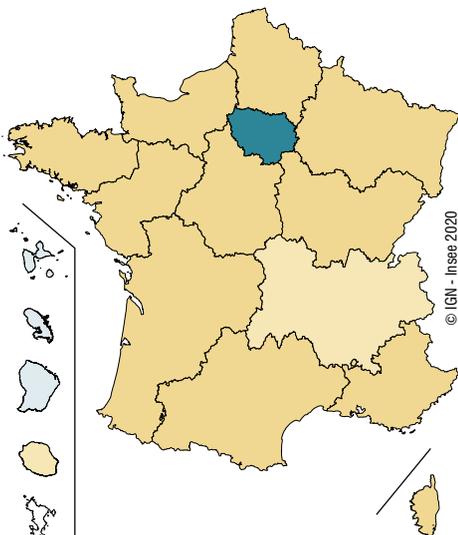
Champ : salariés des services civils des ministères de l'État et des établissements publics administratifs (FPE), de la fonction publique hospitalière hors internes et externes pour le personnel médical (FPH), et de la fonction publique territoriale hors assistants maternels et familiaux (FPT).

Source : Insee, Siasp.

3. Revenu salarial en 2017

Revenu salarial, en % de la moyenne nationale

■ Plus de 28 % ■ de -4 à +11 % ■ de -8 à -4 % ■ moins de -8 %



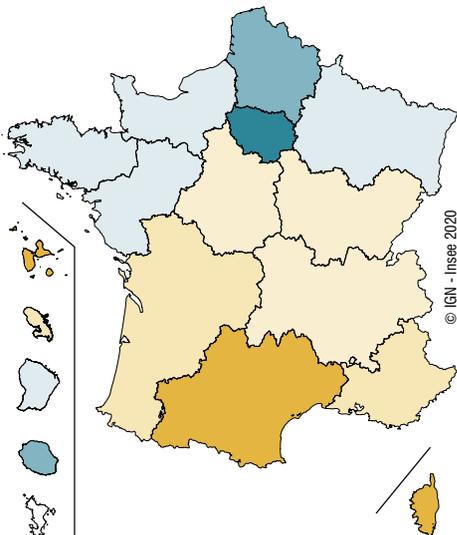
Champ : ensemble des salariés, hors salariés agricoles et apprentis, stagiaires, et hors salaires versés par des particuliers-employeurs.

Source : Insee, panel tous salariés.

4. Revenu d'activité des non-salariés en 2017

Revenu des non-salariés, en % de la moyenne nationale

■ Plus de 18 % ■ de +5 à +12 % ■ de -1 à +5 %
■ de -9 à -1 % ■ de -14 à -9 % ■ moins de -14 %



Champ : ensemble des personnes ayant exercé une activité non salariée au cours de l'année 2017, hors agriculture et hors taxés d'office.

Source : Insee, base non-salariés.

Fiches

Données internationales



6.1 Emploi et chômage en Europe

En moyenne en 2019, 69,3 % des habitants de l'Union européenne (UE) âgés de 15 à 64 ans sont en emploi (*figure 1*). Ce **taux d'emploi** augmente de 0,7 point par rapport à 2018, après déjà + 0,9 point l'année précédente. Il dépasse ainsi de 3,6 points le niveau mesuré avant la crise économique de 2008-2009 (65,7 % en 2008). En 2019, le taux d'emploi varie de 56,5 % en Grèce à 78,2 % aux Pays-Bas ; il est de 65,5 % en France.

Dans l'ensemble de l'UE, le taux d'emploi des hommes (74,5 %) est supérieur à celui des femmes (64,1 %). Cet écart, qui s'était réduit au fil du temps, s'est stabilisé autour de 10,5 points depuis 2014. Il varie fortement selon les pays : il est supérieur à la moyenne européenne dans les pays de l'est et du sud de l'Europe mais inférieur dans les pays nordiques. Il s'établit en France à 6,4 points et en Allemagne à 7,7 points.

En 2019, le taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) de l'UE atteint 35,8 %. Il continue de progresser, à un rythme moindre toutefois (+ 0,4 point en 2019, après + 0,7 point en 2018 et + 0,9 point en 2017). Il reste en deçà de son niveau de 2008, en moyenne (37,2 %) et dans la plupart des pays, particulièrement en Irlande (- 15,9 points), en Espagne (- 13,7 points), en Grèce (- 8,9 points) et au Danemark (- 7,5 points). Les disparités entre pays sont fortes : le taux d'emploi des jeunes est inférieur à 20 % en Grèce et en Italie, alors qu'il dépasse 50 % au Royaume-Uni, à Malte, en Autriche, au Danemark et aux Pays-Bas. En France, il est de 29,7 % en 2019, inférieur à la moyenne européenne. Les écarts entre pays reflètent des différences de durée de scolarité, de cumul emploi-études (dont l'apprentissage), mais aussi des difficultés d'insertion des jeunes plus ou moins marquées sur le marché du travail. En 2019, le taux d'emploi des 55-64 ans s'établit à 60,0 % dans l'ensemble de l'UE ; il dépasse 70 % au Danemark, en Estonie, en Allemagne et en Suède, mais il est inférieur à la moyenne européenne en France (53,0 %).

En 2019, le taux d'emploi des personnes de 20 à 64 ans de l'ensemble de l'UE s'établit à 73,9 %, soit 1,1 point au-dessous de l'objectif défini par la stratégie « Europe 2020 », visant à atteindre 75 % en 2020. Dix-huit pays ont un taux d'emploi des 20-64 ans supérieur à cet objectif en 2019, dont les Pays-Bas, l'Allemagne et la Suède. En France, le taux d'emploi des 20-64 ans est de 71,6 % en 2019.

Au sein de l'UE, près d'une personne sur cinq travaille à temps partiel (19,1 % en 2019). Cette part est presque stable depuis 2013, après avoir augmenté de 0,4 point par an en moyenne entre 2008 et 2013. En France, ce taux est de 17,5 % en 2019, légèrement inférieur à la moyenne ; en Allemagne (27,2 %), en Autriche (27,2 %) et surtout aux Pays-Bas (50,2 %), il est nettement supérieur. Le temps partiel concerne beaucoup plus fréquemment les femmes (31,3 % en moyenne dans l'UE) que les hommes (8,7 %).

En 2019, 11,6 % des actifs occupés de l'UE sont en **emploi à durée limitée**. Le recours aux contrats temporaires est peu fréquent en Roumanie ou dans les pays baltes (moins de 3 % des personnes en emploi). En revanche, il est supérieur à la moyenne européenne en France (14,4 %) et surtout en Espagne (22,3 %).

En 2019, le **taux de chômage** des 15-74 ans de l'ensemble de l'UE s'établit à 6,3 %. Il diminue de 0,5 point en 2019, après avoir déjà baissé de 0,8 point en 2018 et de 0,9 point en 2017. Il se situe 0,7 point au-dessous de son niveau de 2008 (7,0 %). Dans seize pays, dont l'Allemagne et le Royaume-Uni, le taux de chômage en 2019 est inférieur à son niveau de 2008 (*figure 2*). En France, il atteint 8,5 % en 2019 : c'est 0,5 point de moins qu'en 2018, mais encore 1,1 point de plus qu'en 2008. Après avoir nettement augmenté entre 2008 et 2013, le taux de chômage a fortement reculé depuis en Grèce (- 10,2 points à 17,3 %) et en Espagne (- 12,0 points à 14,1 %), mais y demeure plus important qu'en 2008. Le taux de chômage des jeunes âgés de 15 à 24 ans est aussi très élevé dans ces deux pays (35,2 % en Grèce et 32,5 % en Espagne), alors qu'il est le plus faible en Allemagne (5,8 %). ■

Définitions

Taux d'emploi, emploi à durée limitée, taux de chômage : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Stratégie pour l'emploi de l'OCDE : la France dans une position moins défavorable qu'avec le seul taux d'emploi », *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2020.
- « Europe in figures – Eurostat yearbook 2019 », *Livres statistiques*, Eurostat.
- Voir tableaux Eurostat sur le site ec.europa.eu

Emploi et chômage en Europe 6.1

1. Taux d'emploi, de chômage et indicateurs sur l'emploi en 2019

en %

	Taux d'emploi						Part des personnes en emploi à temps partiel	Part de l'emploi à durée limitée ¹	Taux de chômage	
	15-64 ans			15-24 ans	55-64 ans	20-64 ans			15-24 ans	15-74 ans
	Ensemble	Femmes	Hommes							
Allemagne	76,7	72,8	80,5	48,5	72,7	80,6	27,2	11,0	5,8	3,2
Autriche	73,6	69,2	78,0	51,6	54,5	76,8	27,2	7,7	8,5	4,5
Belgique	65,3	61,7	68,9	26,6	52,1	70,5	24,9	9,4	14,2	5,4
Bulgarie	70,1	66,0	74,1	21,8	64,4	75,0	1,9	3,9	8,9	4,2
Chypre	70,5	65,2	76,2	32,4	61,1	75,7	10,2	12,0	16,6	7,1
Croatie	62,1	57,1	67,0	27,7	43,9	66,7	4,8	16,0	16,6	6,6
Danemark	75,0	72,0	80,0	55,0	71,3	78,3	24,2	9,9	10,1	5,0
Espagne	63,3	57,9	68,7	22,3	53,8	68,0	14,5	22,3	32,5	14,1
Estonie	75,3	71,9	78,7	39,7	72,5	80,2	11,3	2,8	11,1	4,4
Finlande	72,9	71,8	74,1	44,6	66,8	77,2	15,5	13,6	17,2	6,7
France	65,5	62,4	68,8	29,7	53,0	71,6	17,5	14,4	19,6	8,5
Grèce	56,5	47,3	65,9	14,6	43,2	61,2	9,1	8,7	35,2	17,3
Hongrie	70,1	63,0	77,3	28,5	56,7	75,3	4,4	5,9	11,4	3,4
Irlande	69,5	64,2	75,0	41,2	61,8	75,1	19,7	8,4	12,5	5,0
Italie	59,0	50,1	68,0	18,5	54,3	63,5	18,7	13,4	29,2	10,0
Lettonie	72,3	70,7	73,9	31,8	67,3	77,4	8,3	2,8	12,4	6,3
Lituanie	73,0	72,5	73,5	32,9	68,4	78,2	6,4	1,3	11,9	6,3
Luxembourg	67,9	63,6	72,1	28,7	43,1	72,8	16,9	8,3	17,0	5,6
Malte	73,4	63,6	82,3	50,9	51,6	77,2	12,4	7,7	9,2	3,4
Pays-Bas	78,2	74,1	82,2	65,3	69,7	80,1	50,2	16,9	6,7	3,4
Pologne	68,2	61,1	75,3	31,7	49,5	73,0	6,1	17,4	9,9	3,3
Portugal	70,5	67,6	73,6	28,0	60,4	76,1	8,1	17,9	18,3	6,5
Rép. tchèque	75,1	68,1	81,9	28,0	66,7	80,3	6,3	6,5	5,6	2,0
Roumanie	65,8	56,8	74,6	24,7	47,8	70,9	6,1	1,1	16,8	3,9
Royaume-Uni	75,2	71,1	79,2	50,3	66,3	79,3	24,4	4,3	11,2	3,8
Slovaquie	68,4	62,4	74,4	24,9	57,0	73,4	4,5	6,6	16,1	5,8
Slovénie	71,8	68,6	74,8	33,3	48,6	76,4	8,4	11,5	8,1	4,5
Suède	77,1	75,4	78,8	43,9	77,7	82,1	22,5	14,3	20,1	6,8
Zone euro	68,1	63,1	73,1	34,0	60,0	72,7	21,4	13,6	15,6	7,5
UE	69,3	64,1	74,5	35,8	60,0	73,9	19,1	11,6	14,3	6,3

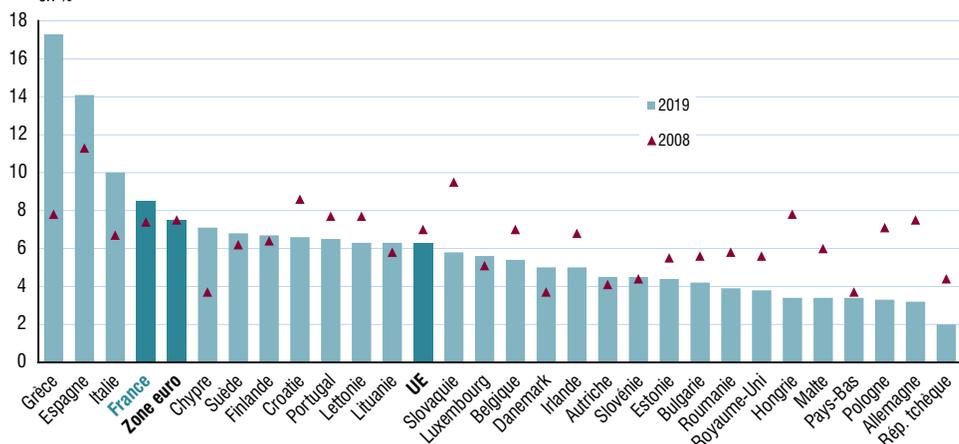
1. Emplois ayant un terme fixé, défini dans le contrat de travail qui lie le salarié à son employeur. Ils sont mesurés en regroupant : contrats à durée déterminée (CDD) (dont ceux en contrats aidés), missions d'intérim et contrats d'apprentissage.

Champ : personnes de 15 à 74 ans vivant en ménage ordinaire (15-64 ans pour l'emploi).

Source : Eurostat, enquêtes sur les forces de travail (extraction des données en mai 2020).

2. Taux de chômage en 2008 et 2019

en %



Champ : personnes de 15 à 74 ans vivant en ménage ordinaire.

Source : Eurostat, enquêtes sur les forces de travail (extraction des données en mai 2020).

6.2 Catégories socio-économiques en Europe

Dans l'Union européenne (UE), en 2019, 13,9 millions de personnes en emploi sont **cadres dirigeants** selon la nomenclature **ESeG**, soit 6,1 % des personnes ayant un emploi (*figure 1*). Cette proportion varie fortement selon les pays, de 2,4 % en Roumanie à 11,5 % au Royaume-Uni. Elle est un peu plus élevée qu'en moyenne en France (7,7 %) et plus faible en Allemagne (4,9 %). Un peu moins de 30 % des cadres dirigeants sont chefs d'entreprise, les autres sont salariés.

Les **professions intellectuelles et scientifiques** représentent 20,1 % des emplois de l'UE (45,5 millions), un sur quatre travaillant dans l'enseignement. Cette proportion varie de 13,3 % en Slovaquie à 39,7 % au Luxembourg. Ces professions sont plus fréquentes dans les pays du nord de l'Europe, mais un peu plus rares qu'en moyenne en Allemagne (18,0 %) et en France (18,8 %).

Les **professions intermédiaires** salariées constituent 14,7 % des emplois européens (33,3 millions). Elles représentent 19,3 % des emplois en France et sont aussi plus fréquentes dans les pays de l'ouest de l'Europe. En revanche, ces métiers sont plus rares dans le sud et l'est de l'Europe, ainsi qu'en Irlande.

Les **petits entrepreneurs** regroupent les exploitants agricoles, commerçants et artisans qui sont à leur compte. En 2019, ils sont 22,0 millions, soit 9,7 % des Européens en emploi. Ils sont un peu moins nombreux dans la plupart des pays du nord (8,2 % en moyenne) et de l'ouest (6,2 % en moyenne). Plus particulièrement, leur part est en France de 7,4 % et elle tombe à 4,7 % en Allemagne et 4,1 % au Luxembourg. Ils représentent

plus d'un cinquième des emplois en Roumanie et en Grèce et près de 15 % en moyenne dans les pays du Sud et de l'Est. Dans les pays de l'Est, ainsi qu'en Croatie, en Grèce et en Slovénie, les exploitants agricoles sont surreprésentés.

Dans les emplois de l'UE, 14,4 % (32,5 millions de personnes) sont des postes d'**employés qualifiés**, de type administratif ou des professions de la santé (aides-soignants), du social et de la sécurité (agents de police, notamment) ; près de deux emplois sur trois de cette catégorie sont occupés par des femmes (*figure 2*). La part des employés qualifiés en France est très proche de la moyenne européenne (14,1 %). Elle est plus basse dans l'est de l'Europe.

Les **ouvriers qualifiés** représentent 16,1 % des personnes ayant un emploi dans l'UE (36,4 millions) ; ce sont très souvent des hommes travaillant dans l'industrie et la construction. La proportion d'ouvriers qualifiés varie de 9,1 % au Luxembourg et 9,2 % au Royaume-Uni à plus de 20 % en moyenne dans l'est de l'Europe, les pays baltes, en Slovénie et en Croatie. Elle est plus faible en France (13,9 %) qu'en Allemagne (17,1 %).

Près d'un emploi européen sur cinq (18,7 %, soit 42,3 millions) relève des **professions peu qualifiées**, personnels de service, employés de commerce ou agents d'entretien, mais aussi ouvriers peu qualifiés, manœuvres et ouvriers agricoles. Beaucoup sont à temps partiel et à durée limitée, la majorité sont occupés par des femmes. La part de ces professions dans l'emploi est très proche de la moyenne en Allemagne et en France. ■

Définitions

Groupes socio-économiques européens (EseG) : outil de classification européenne qui allie l'économique et le social et permet d'analyser et de comparer les sociétés de l'Union européenne. Cette nomenclature comprend neuf groupes dont sept concernent la population active.

Cadres dirigeants, professions intellectuelles et scientifiques, professions intermédiaires, petits entrepreneurs, employés qualifiés, ouvriers qualifiés, professions peu qualifiées : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- ESeG = *European Socio economic Groups* – Nomenclature socio-économique européenne, *Documents de travail* n° F1604, Insee, février-mars 2016.
- « Les Européens au travail en sept catégories socio-économiques », in *La France dans l'Union européenne*, coll. « Insee Références », édition 2014.

Catégories socio-économiques en Europe 6.2

1. Répartition des personnes en emploi par catégorie socio-économique et par pays dans l'Union européenne en 2019

en %

	Cadres dirigeants	Professions intellectuelles et scientifiques	Professions intermédiaires salariées	Petits entrepreneurs	Employés qualifiés salariés	Ouvriers qualifiés salariés	Salariés peu qualifiés	Ensemble des actifs occupés ¹ (en milliers)
Allemagne	4,9	18,0	21,8	4,7	14,8	17,1	18,6	41 061
Autriche	4,8	20,1	15,6	7,7	13,9	17,3	20,8	4 280
Belgique	8,7	24,3	12,4	7,4	15,4	14,9	16,8	4 771
Bulgarie	5,4	16,9	8,6	7,7	12,1	23,5	25,8	3 138
Chypre	4,4	19,1	12,3	9,3	15,4	13,8	25,7	404
Croatie	5,1	18,0	13,7	7,5	14,4	20,0	20,9	1 650
Danemark	3,2	27,8	16,5	5,1	15,0	11,2	20,5	2 779
Espagne	3,9	17,9	10,1	11,0	16,5	15,4	25,1	19 564
Estonie	10,9	21,6	13,8	5,1	9,6	23,0	15,9	634
Finlande	3,3	26,1	18,4	9,0	12,6	14,4	16,1	2 491
France	7,7	18,8	19,3	7,4	14,1	13,9	18,6	26 714
Grèce	3,2	19,2	7,5	23,9	14,9	11,1	20,2	3 825
Hongrie	3,9	16,6	13,3	7,4	11,8	27,4	19,6	4 436
Irlande	8,2	24,4	10,8	7,8	15,6	12,2	20,6	2 239
Italie	3,5	15,0	14,2	14,8	16,5	15,8	20,0	22 687
Lettonie	9,3	18,3	12,9	6,2	9,6	19,6	24,1	874
Lituanie	9,4	23,8	8,8	8,5	8,1	22,6	18,9	1 324
Luxembourg	3,5	39,7	14,3	4,1	10,7	9,1	14,7	287
Malte	10,6	18,9	13,0	10,6	19,0	11,0	16,8	247
Pays-Bas	5,8	27,1	14,8	8,4	13,9	9,4	19,9	8 689
Pologne	6,2	20,6	11,6	15,1	8,7	22,6	14,4	16 094
Portugal	6,1	19,7	10,4	9,1	15,9	19,3	19,5	4 653
République tchèque	4,3	16,1	15,0	12,6	12,2	24,9	14,9	5 151
Roumanie	2,4	16,0	6,7	20,8	8,5	26,6	19,0	8 408
Royaume-Uni	11,5	26,3	11,2	9,0	16,5	9,2	15,9	31 401
Slovaquie	5,0	13,3	13,8	11,3	14,2	24,3	18,0	2 544
Slovénie	7,2	23,3	11,7	7,9	10,8	22,4	15,7	970
Suède	6,5	29,8	16,8	5,7	16,1	12,9	12,1	4 939
UE	6,1	20,1	14,7	9,7	14,4	16,1	18,7	226 250

1. La somme en ligne n'est pas toujours égale à 100 % car certaines personnes ne sont pas classées (0 à 4,0 % selon le pays).

Champ : Union européenne, actifs occupés au sens du BIT de 15 ans ou plus.

Source : Eurostat, Labour Force Survey (extraction en mai 2020).

2. Part des femmes dans les catégories socio-économiques des pays de l'Union européenne en 2019

en %

	Cadres dirigeants	Professions intellectuelles et scientifiques	Professions intermédiaires salariées	Petits entrepreneurs	Employés qualifiés salariés	Ouvriers qualifiés salariés	Salariés peu qualifiés	Ensemble des actifs occupés
Allemagne	29,4	46,1	59,9	30,9	63,0	12,5	60,0	46,9
Autriche	33,1	54,4	44,1	36,6	71,0	10,6	63,4	47,0
Belgique	35,0	56,2	50,3	32,9	64,8	9,0	61,4	47,1
Bulgarie	38,6	64,2	46,5	33,7	53,9	24,8	56,9	46,6
Chypre	19,7	57,1	48,7	34,4	65,9	6,8	60,6	47,6
Croatie	25,7	63,0	43,6	34,9	58,0	17,0	61,4	46,0
Danemark	26,7	56,8	43,0	28,2	72,2	11,1	48,9	47,5
Espagne	31,6	57,0	40,1	33,2	63,8	10,3	57,4	45,7
Estonie	35,7	64,1	52,4	28,6	64,4	18,8	68,3	47,8
Finlande	30,9	49,2	57,9	34,0	78,9	11,5	58,3	48,6
France	35,3	54,2	50,1	32,9	73,7	14,9	60,7	48,9
Grèce	25,6	52,2	48,4	34,1	51,9	8,7	54,1	42,3
Hongrie	38,6	52,7	59,2	34,4	64,4	19,9	58,1	45,1
Irlande	36,0	53,5	48,5	20,3	72,2	11,7	52,8	46,6
Italie	27,5	55,7	41,6	29,9	62,3	13,4	52,1	42,6
Lettonie	44,4	70,4	55,9	41,6	62,5	14,3	60,1	50,1
Lituanie	38,3	67,7	57,7	37,8	61,5	22,0	66,8	50,5
Luxembourg	24,0	47,5	52,6	50,4	58,0	6,1	58,4	46,0
Malte	30,8	50,6	35,4	25,9	59,1	14,7	48,8	41,2
Pays-Bas	29,5	48,4	54,4	36,2	65,4	10,7	54,8	47,2
Pologne	42,9	61,9	52,0	34,9	52,1	13,8	70,0	44,8
Portugal	36,7	58,9	43,8	39,0	65,7	23,1	65,6	49,6
République tchèque	26,7	52,0	47,0	31,9	70,7	21,2	67,1	44,5
Roumanie	31,0	56,9	49,2	38,6	50,7	22,2	59,1	42,6
Royaume-Uni	37,4	49,3	52,7	31,0	70,9	9,5	55,0	47,5
Slovaquie	34,1	60,6	49,0	28,0	61,3	22,3	63,1	45,2
Slovénie	40,1	59,3	48,1	30,3	51,7	21,3	66,9	46,0
Suède	39,6	58,2	44,9	24,8	69,7	11,5	50,6	47,7
UE	34,5	53,2	51,5	32,8	65,4	14,3	58,5	46,3

Champ : Union européenne, actifs occupés au sens du BIT de 15 ans ou plus.

Source : Eurostat, Labour Force Survey (extraction en mai 2020).

6.3 Salaires et coût du travail en Europe

En 2019, dans l'Union européenne (UE à 28 pays), le **coût horaire de la main-d'œuvre** dans l'industrie, la construction et les services marchands pour les entreprises de 10 salariés ou plus s'élève en moyenne à 27,8 euros (*figure 1*). Il varie fortement selon les pays, avec un écart relatif de 1 à 8 entre la Bulgarie (6,0 euros) et le Danemark (46,0 euros). La France occupe la 5^e position des pays ayant les coûts horaires les plus élevés (37,3 euros), juste devant l'Allemagne (35,9 euros). Dans l'industrie, le coût horaire français (39,1 euros) est inférieur à celui de l'Allemagne (41,2 euros) (*figure 2a*). C'est l'inverse dans les services marchands (*figure 2b*) : 33,4 euros en Allemagne contre 37,0 euros en France.

De 2013 à 2017, la hausse du coût horaire a été modérée en France par la mise en place du **crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi** (CICE) puis, dans le cadre du **Pacte de responsabilité et de solidarité**, par la baisse du taux de cotisation patronale pour allocations familiales. Elle s'est amplifiée en 2018 avec la modulation ou la suppression de certaines mesures d'allègement du coût de la main-d'œuvre (en particulier, le taux de CICE appliqué en métropole est passé de 7 % à 6 %). En 2019, la hausse du coût du travail se réduit à nouveau, en dépit de la hausse des taux de cotisations de retraite complémentaire dans le privé. Finalement, de 2013 à 2019, l'augmentation de 6,9 % du coût du travail horaire en France est plus modérée qu'en Allemagne (14,1 %) et que dans l'ensemble de l'UE (12,9 %).

Les **salaires et traitements bruts** représentent la plus grande partie du coût du travail (77,0 % en moyenne dans l'UE). La part des salaires dans le coût du travail varie selon le mode de financement de la protection sociale : elle est plus élevée dans les pays où ce financement passe par l'impôt sur le revenu

comme au Danemark (86,5 %) et plus basse lorsqu'il est assuré par le prélèvement de cotisations sociales comme en France (68,4 %) ou en Suède (67,4 %).

En 2019, dans l'UE, les salaires et traitements bruts dans l'industrie, la construction et les services marchands, pour les entreprises de 10 salariés ou plus, s'élèvent en moyenne à 21,4 euros de **l'heure travaillée**, allant de 5,0 euros en Bulgarie à 39,8 euros au Danemark. La France se situe au-dessus de la moyenne européenne, avec un salaire horaire moyen de 25,5 euros. Les différences de salaire, comme de coût de la main-d'œuvre, sont très marquées entre les pays de l'ex-UE à 15 et les pays entrés plus récemment dans l'UE.

En 2018, dans l'UE, le salaire horaire moyen des femmes salariées dans les secteurs de l'industrie, de la construction et des services marchands est inférieur à celui de leurs homologues masculins dans tous les pays. Au sein de l'ex-UE à 15, ces **écarts de salaire horaire moyen entre les femmes et les hommes** sont plus faibles dans les pays nordiques, avec notamment 8,7 % en Suède, alors qu'ils dépassent 20 % en Allemagne, en Autriche, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. En France, l'écart est de 12,5 %, plus proche des pays les moins inégalitaires. Les écarts de salaire horaire moyen entre les femmes et les hommes ne reflètent qu'en partie les inégalités sexuées sur le marché du travail, lesquelles s'expriment aussi en matière d'activité, de chômage, de catégories socioprofessionnelles et de temps de travail. Ainsi, certains écarts de salaire horaire relativement faibles doivent être mis en regard des taux d'emploi des femmes faibles également (Roumanie, Italie). Par ailleurs, des différences de caractéristiques entre femmes et hommes ne reflétant pas nécessairement des inégalités sexuées peuvent expliquer une autre partie de ces écarts. ■

Définitions

Coût du travail ou coût de la main-d'œuvre, crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), Pacte de responsabilité et de solidarité, salaire brut, heure travaillée, écart de salaire horaire entre femmes et hommes (gender pay gap) : voir annexe Glossaire.

Pour en savoir plus

- « Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé », *Insee Première* n° 1803, juin 2020.
- « Les facteurs d'écart dans la rémunération salariale entre les femmes et les hommes », in « Le marché du travail en 2018 », *Emploi, chômage et revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2019.
- « Des salaires plus dynamiques et plus dispersés en Allemagne qu'en France », *Insee Focus* n° 81, mars 2017.
- « Une comparaison du coût de la main-d'œuvre en Europe : quelle évolution depuis la crise ? », in *Les entreprises en France*, coll. « Insee Références », édition 2015.
- Voir les publications Eurostat sur le site ec.europa.eu.

Salaires et coût du travail en Europe 6.3

1. Coût horaire de la main-d'œuvre, salaire et écart femmes-hommes dans les pays de l'UE

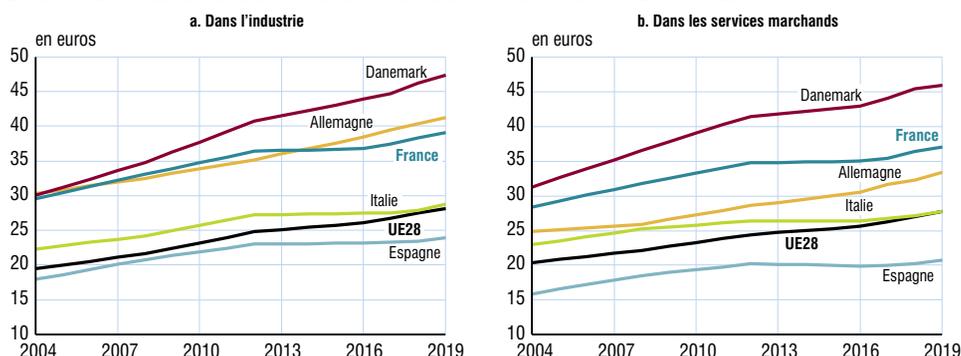
	Coût horaire de la main-d'œuvre en 2019 (en euros)	Salaires et traitements brut horaire moyen en 2019 (en euros)	Part des salaires et traitements bruts dans le coût du travail (en %)	Cotisations sociales et autres à charge de l'employeur en 2019 (en euros)	Moyenne d'heures travaillées par salarié en 2016 (en heures)	Écart de salaire horaire moyen entre femmes et hommes en 2018 (en %)	Taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans en 2019 (en %)
Bulgarie	6,0	5,0	83,3	1,0	1 742	13,9	66,0
Roumanie	7,3	nd	nd	nd	1 859	9,7	56,8
Lituanie	9,5	8,9	93,7	0,6	1 741	14,7	72,5
Lettonie	10,4	8,1	77,9	2,3	1 744	13,0	70,7
Pologne	10,4	8,5	81,7	1,9	1 750	16,4	61,1
Hongrie	10,7	8,5	79,4	2,0	1 821	11,7	63,0
Croatie	11,1	9,4	84,7	1,7	1 783	12,8	57,1
Slovaquie	12,7	9,3	73,2	3,4	1 706	19,5	62,4
Estonie	13,5	9,9	73,3	3,5	1 794	24,1	71,9
Rép. tchèque	13,6	9,9	72,8	3,7	1 757	15,0	68,1
Portugal	13,7	10,8	78,8	2,8	1 761	19,5	67,6
Malte	14,2	13,1	92,3	1,1	1 883	14,1	63,6
Chypre	15,3	12,9	84,3	2,5	1 881	20,9	65,2
Grèce	16,6	12,4	74,7	4,3	1 840	nd	47,3
Slovénie	19,2	16,1	83,9	3,1	1 654	9,8	68,6
Espagne	21,4	15,8	73,8	5,7	1 767	19,5	57,9
Royaume-Uni	27,3	22,8	83,5	4,5	1 925	21,1	71,1
Italie	27,9	19,8	71,0	8,1	1 725	15,6 ²	50,1
Irlande	31,6	26,8	84,8	4,8	1 758	22,5 ²	64,2
Finlande	34,8	27,9	80,2	6,8	1 673	15,2	71,8
Autriche	35,0	25,6	73,1	9,4	1 749	21,3	69,2
Pays-Bas	35,3	27,2	77,1	8,1	1 799	20,8	74,1
Allemagne	35,9	28,3	78,8	7,7	1 678	24,7	72,8
France	37,3	25,5	68,4	11,7	1 579	12,5	62,4
Suède	39,0	26,3	67,4	12,6	1 699	8,7	75,4
Belgique	40,8	29,9	73,3	10,9	1 561	10,6	61,7
Luxembourg	41,4	36,4	87,9	4,8	1 712	13,0	63,6
Danemark	46,0	39,8	86,5	6,2	1 625	14,7	72,0
UE28	21,8	21,4	77,0	6,4	1 742	18,2e	64,1
Zone euro¹	31,3	23,5	75,1	7,9	1 688	19,3e	63,1

nd : résultat non disponible. e : estimations. 1. La zone euro comprend 19 pays. 2. Pour l'Union européenne et la zone euro, données estimées comme moyennes des écarts nationaux, pondérées par l'emploi salarié dans les secteurs marchands de chaque pays (hors Grèce, Irlande et Italie, pays pour lesquels les données 2018 ne sont pas disponibles). Pour l'Irlande et l'Italie, les données portent sur l'année 2017.

Note : les colonnes 1 à 6 reposent sur les enquêtes européennes quadriennales sur le coût de la main-d'œuvre et sur la structure des salaires. Entre deux années d'enquête, les niveaux de coût et les écarts de salaire horaire femmes-hommes sont estimés en appliquant des évolutions issues d'autres sources (les DADS ou les DSN et l'indice du coût du travail pour la France). En France et dans la plupart des pays, les heures travaillées issues de ces enquêtes sont calculées à partir des déclarations des employeurs. Au Royaume-Uni, elles le sont à partir de celles des salariés. Champ : colonnes 1 à 6 : ensemble des secteurs marchands (secteurs B à N de la NAF rév. 2), entreprises de 10 salariés ou plus ; colonne 7 : ensemble des personnes.

Source : Eurostat, annual labour cost data, gender pay gap data, enquêtes Labour Cost Survey ; enquêtes Labour Force Survey (colonne 7).

2. Coût de la main-d'œuvre selon le secteur d'activité entre 2004 et 2019



Champ : industrie (hors construction) et services marchands, entreprises de 10 salariés ou plus.

Source : Eurostat, annual labour cost data.

Annexes



Sources et méthodes

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

Emploi

L'emploi (ou la population active occupée) au sens du Bureau international du travail (BIT) regroupe les personnes âgées de 15 ans ou plus ayant travaillé au moins une heure rémunérée pendant une semaine donnée, dite « de référence », ainsi que celles qui sont en emploi, mais qui n'ont pas travaillé durant cette semaine de référence pour un certain nombre de raisons répertoriées (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 comptes les personnes qui sont concernées par une situation donnée dans la période d'un an pendant laquelle elles sont interrogées dans l'enquête Emploi. Sont comptées, au titre d'une année civile donnée, l'ensemble des personnes interrogées pour la première fois à un moment quelconque de cette année, et dont le suivi s'achève l'année suivante. L'indicateur représente donc une situation centrée sur la fin de l'année ; il peut être comparé à une moyenne mobile de l'indicateur en coupe. Cette analyse longitudinale permet de tenir compte de la variabilité des statuts individuels d'activité, mais demeure imparfaite. En effet, elle ne permet de disposer que de cinq photographies du statut d'activité des individus espacées de trois mois. Le nombre de changements de statut d'activité observable pour chaque individu est donc limité à quatre sur un an, et les allers-retours entre statuts durant moins de trois mois ne sont pas observables.

Sources et mesures

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

Fiches concernées :

- Évolution du chômage : 2.1
- 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 (EURL) 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

Accident du travail

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

Actif

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

Actif occupé

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

Activités marchandes, activités non marchandes

Voir **Secteurs d'activité**.

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

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

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

Agirc-Arrco

Au 1^{er} janvier 2019, les régimes de retraites complémentaires des cadres (Agirc) et des non-cadres (Arrco) ont fusionné et ont unifié leur taux de cotisations. C'est l'achèvement d'un processus de convergence entamé depuis la fin des années 1990.

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

Selon la convention en vigueur jusqu'en octobre 2019, une personne involontairement privée d'emploi avait droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) dès lors qu'elle contribuait à l'assurance chômage au moins 4 mois au cours des 28 mois précédant la fin de son contrat de travail (36 mois pour les 53 ans ou plus). Dans la nouvelle convention, en vigueur depuis novembre 2019, pour avoir droit au chômage, il faut avoir travaillé 6 mois sur les 24 derniers mois (36 mois pour les 53 ans ou plus).

Allocation de sécurisation professionnelle (ASP)

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

Allocation de solidarité spécifique (ASS)

L'allocation de solidarité spécifique est une allocation financée par l'État, versée

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

Bureau international du travail (BIT)

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

Cadres dirigeants

Voir **Groupes socio-économiques européens**.

Catégories socioprofessionnelles

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

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

On distingue, au sein des ouvriers et des employés, les **emplois qualifiés** et les **emplois non qualifiés**. Les ouvriers non qualifiés regroupent les ouvriers non qualifiés de type industriel (poste 67 de la nomenclature socio-professionnelle à 2 chiffres), les ouvriers non qualifiés de type artisanal (68) et les ouvriers agricoles (69). Pour les employés non qualifiés, la distinction se fonde sur la nomenclature à 4 chiffres : agents de service (postes 525a, 525b, 525c, 525d), agents de surveillance et de sécurité (533c, 534a), des standardistes,

opérateurs de saisie (541d, 542b), caissiers ou vendeurs non qualifiés (551a, 552a, 553a, 554a, 554h, 554j, 555a), serveurs et employés non qualifiés de la restauration et du tourisme (561a, 561d, 561e, 561f), assistants maternels (563a), aides à domicile, aides ménagères (563b), employés de maison et personnels de ménage (563c), concierges et gardiens d'immeubles (564a), employés des services divers (564b).

Catégories statutaires de la fonction publique

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

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

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

Chômeur au sens du Bureau international du travail (BIT)

Un chômeur au sens du BIT est une personne âgée de 15 ans ou plus qui répond simultanément à trois conditions : être sans emploi durant une semaine donnée ; être disponible pour prendre un emploi dans les deux semaines ; avoir cherché activement un emploi au cours des quatre dernières semaines ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois. Les démarches actives considérées sont variées :

étudier des annonces d'offres d'emploi, se rendre à un salon professionnel, mobiliser son réseau social ou prendre des conseils auprès de Pôle emploi, etc.

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

Chômeur de longue durée

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

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

Contrainte dans l'offre de travail

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

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

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

Contrat aidé

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

Principaux types de contrats aidés qui existent ou ont existé :

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

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

– *Contrat unique d'insertion (CUI) (introduit en 2010)* : il s'est substitué à divers contrats : le contrat initiative emploi (CIE), le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), le contrat d'avenir, le contrat d'insertion-revenu

minimum d'activité (CI-RMA). Le CUI se décline en deux volets : dans le secteur marchand (**CUI-CIE**) et dans le secteur non marchand (CUI-CAE).

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

– *Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) (2005-2010)* : dans le secteur non marchand, **CDD** destiné à favoriser l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Le CAE s'est substitué aux contrats emploi solidarité en 2005.

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

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

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

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

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

– *Insertion par l'activité économique (IAE)* : secteur qui a pour mission d'aider les

personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières à se réinsérer progressivement sur le marché du travail. Des structures conventionnées par l'État recrutent des personnes généralement agréées par Pôle emploi, ce qui leur ouvre droit à des aides financières. Le parcours d'insertion a une durée initiale de vingt-quatre mois.

Contrat d'apprentissage

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

Contrat à durée déterminée (CDD)

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

Contrat à durée indéterminée (CDI)

Forme normale et générale de la relation de travail. Par définition, il ne prévoit pas la date à laquelle il prendra fin. Il peut être rompu sur décision unilatérale soit de l'employeur (licenciement pour motif personnel ou économique, mise à la retraite), soit du salarié (démission, départ à la retraite), ou encore pour une cause extérieure aux parties (événement extérieur irrésistible ayant pour effet de

rendre impossible la poursuite dudit contrat). Sa rupture peut aussi résulter d'un accord des deux parties élaboré dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle mis en place par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008.

Contrat de travail temporaire (intérim)

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

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

Contrat de professionnalisation

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

– *Contrat d'adaptation (jusqu'en 2004)* : contrat ayant pour objectif de faciliter l'embauche des jeunes de 16 à 25 ans susceptibles d'occuper rapidement un emploi, via le principe de l'alternance entre emploi et formation.

Il pouvait s'agir d'un **CDD** (6 mois au minimum) ou d'un **CDI**. La formation devait être de 200 heures et pouvait se dérouler dans l'entreprise.

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

– *Contrat d'orientation (jusqu'en 2004)* : **CDD** non renouvelable, proposé par les entreprises à des jeunes de moins de 22 ans sans diplôme et suivant le principe de l'alternance entre emploi et formation. Il était exonéré de cotisations patronales. Ce contrat avait remplacé le stage d'insertion dans la vie professionnelle (SIVP).

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

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

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

Entré en vigueur en janvier 2013, ce crédit d'impôt allège le coût du travail au titre d'une subvention au bénéfice de l'employeur

à hauteur de 4 % de l'ensemble de la masse salariale inférieure à 2,5 Smic en 2013, de 6 % à partir de janvier 2014, de 7 % à partir de janvier 2017, et, dans les DOM uniquement, de 7,5 % à partir de janvier 2015 et de 9 % à partir de janvier 2016. En janvier 2018, son taux est ramené à 6 % en métropole. Enfin, en janvier 2019, le CICE est remplacé par une exonération générale de cotisations sociales de 6 points sur les bas salaires, excepté à Mayotte où il reste en vigueur avec un taux de 9 %.

CUI-CAE et CUI-CIE

Voir [Contrat aidé](#).

Déciles

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

Demandeurs d'emploi

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

- catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi au cours du mois ;
- catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (de 78 heures ou moins au cours du mois) ;
- catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (de plus de 78 heures au cours du mois) ;
- catégorie D : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi. Ils peuvent être en

stage ou en formation, en maladie, en contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ;

- catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple, bénéficiaires de contrats aidés, créateurs d'entreprise).

Dispense de recherche d'emploi (DRE)

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

Durée annuelle effective du travail

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

Durée habituelle hebdomadaire

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

Écart de salaire entre femmes et hommes

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes (*gender pay gap* - GPG) est la

différence entre le salaire moyen des hommes salariés et celui des femmes salariées rapportée au salaire moyen des hommes salariés. Le salaire peut être brut ou net, considéré en termes horaires, en EQTP ou en termes mensuel, voire en termes de revenu salarial ; dans certaines études, la comparaison des médianes est préférée à celle des moyennes.

Emploi à durée limitée

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

Emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)

Voir **Population active occupée**.

Emploi en équivalent temps plein

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

Emploi principal, emploi secondaire

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

Emploi salarié

Les salariés sont les personnes qui travaillent, aux termes d'un contrat, pour une autre entité

résidente en échange d'un salaire ou d'une rétribution équivalente, avec un lien de subordination.

Emploi non salarié

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

Employés des particuliers-employeurs

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

Employés qualifiés

Voir **Groupes socio-économiques européens**.

Euros constants (ou termes réels)

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

Fonction publique

La fonction publique se décompose en trois versants :

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

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

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

La fonction publique hospitalière regroupe les hôpitaux publics, les établissements publics d'hébergement pour personnes âgées et les autres établissements médico-sociaux : aide sociale à l'enfance, mineurs et adultes handicapés ou inadaptés, réadaptation sociale (loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 constituant le titre IV du statut général). Les effectifs de la fonction publique hospitalière comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non, y compris dans cette acception, le personnel médical.

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

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

Garantie mensuelle de rémunération (GMR)

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

Groupes socio-économiques européens

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

Halo autour du chômage

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

Heures rémunérées

Voir **Heures travaillées**.

Heures travaillées

Les heures travaillées incluent toutes les heures effectivement travaillées, hors congés et absences, quelle qu'en soit la raison. À l'inverse, les **heures rémunérées** couvrent également les congés payés.

Horaires atypiques

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

Inactifs au sens du BIT

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

Indemnisable par une allocation chômage

Une personne est indemnisable par une allocation chômage lorsqu'elle a un droit ouvert

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

Indemnisé par une allocation chômage

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

Indicateurs de dispersion et de distribution

On distingue :

– les **déciles**

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

– la **médiane**

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

– les **quartiles**

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

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

Les rapports interdécile et interquartile sont des indicateurs de dispersion ou d'inégalité de distribution du critère. Le rapport interquartile entre le 3^e quartile et le 1^{er} quartile (Q3/Q1) et le rapport interdécile entre le 9^e et le 1^{er} décile (D9/D1) mesurent les disparités entre le haut et le bas de la distribution du critère dans la population ; le rapport entre la médiane et le 1^{er} décile (D5/D1) mesure la dispersion dans la moitié basse de la distribution, et le rapport entre le 9^e décile et la médiane (D9/D5) rend compte des disparités dans la moitié haute.

Maladie professionnelle

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

Médiane

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

Micro-entrepreneur

Un micro-entrepreneur (auto-entrepreneur avant 2014) bénéficie d'un régime dit « microsociété », mis en place en 2009 pour les entreprises individuelles qui relèvent du régime fiscal de la micro-entreprise. Ce régime offre des formalités de création d'entreprise allégées ainsi qu'un mode de calcul et de paiement simplifié des cotisations et contributions sociales. À partir de 2015, la réforme du régime impose de nouvelles obligations (comme l'immatriculation au régime du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers) et met fin à l'exonération à la taxe pour frais de chambre consulaire. Enfin, le paiement de la cotisation foncière des entreprises est désormais exigé dès la deuxième année d'activité et non plus à partir de la quatrième année. Par ailleurs, pour bénéficier de ce statut en 2015, le micro-entrepreneur doit avoir réalisé moins de 82 200 euros de chiffre d'affaires pour une activité commerciale et moins de 32 900 euros pour des prestations de services ou activités libérales. Ces plafonds ont doublé en 2018, et ont de nouveau été revus à la hausse en 2020. Les micro-entrepreneurs sont considérés comme économiquement actifs s'ils déclarent un chiffre d'affaires non nul dans l'année ou, en cas d'affiliation en cours d'année, s'ils ont déclaré un chiffre d'affaires positif au moins un des quatre premiers trimestres suivant l'affiliation.

Mouvements de main-d'œuvre

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

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

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

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

Non-salariés

Voir **Emploi non salarié**.

Ouvriers qualifiés

Voir **Groupes socio-économiques européens**.

Pacte de responsabilité et de solidarité

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

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

- baisse des cotisations familiales pour les travailleurs indépendants : leurs cotisations ont baissé de 3,1 points en janvier 2015 ;
- maintien et majoration de l'exonération des cotisations patronales versées aux Urssaf, hors cotisations d'assurance chômage, pour les salaires au niveau du Smic (ancienne « réduction Fillon ») ;

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

Parcours emploi compétence (PEC)

Voir **Contrat aidé**.

Part de chômage

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

Particulier-employeur

Voir **Employés des particuliers-employeurs**.

Petits entrepreneurs

Voir **Groupes socio-économiques européens**.

Pluriactivité

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

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

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

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

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

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

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

Les personnes qui ne sont ni en emploi ni au chômage sont dites « **inactives** ».

Prime à l'embauche pour les PME

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

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa)

Les mesures d'urgence économiques et sociales votées en décembre 2018 en réponse au mouvement des « gilets jaunes » offrent la possibilité aux entreprises de verser une prime

exceptionnelle de pouvoir d'achat aux salariés dont la rémunération en 2018 n'excède pas trois Smic annuels. Cette prime est exonérée, jusqu'à 1 000 euros, d'impôt sur le revenu et de toutes cotisations et contributions sociales. Elle a été versée entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019. Ce dispositif a été à nouveau reconduit au premier semestre 2020, sous des conditions plus restrictives.

Productivité apparente du travail

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

Professions intellectuelles et scientifiques

Voir **Groupes socio-économiques européens**.

Professions intermédiaires

Voir **Groupes socio-économiques européens**.

Professions peu qualifiées

Voir **Groupes socio-économiques européens**.

Protocole parcours professionnels, carrières et rémunération (PPCR)

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

Quartiles

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

Rapport interdécile (D9/D1)

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

Rapport interquartile (Q3/Q1)

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

Rémunération moyenne des personnes en place (RMPP)

La rémunération moyenne des personnes en place est le salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) des seules personnes présentes deux années complètes (24 mois consécutifs) chez le même employeur et avec la même quotité de temps de travail les deux années (le nombre d'heures supplémentaires rémunérées pouvant toutefois varier d'une année sur l'autre). Calculée sur une sous-population stable par construction, l'évolution de la RMPP mesure les effets liés à l'ancienneté et aux progressions de carrière de cette sous-population et ne reflète pas les évolutions salariales liées aux mouvements de main-d'œuvre (entrées, sorties).

Revenu d'activité des non-salariés

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

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

Pour les gérants majoritaires de société, il correspond à leur rémunération, ainsi qu'à une partie des dividendes perçus depuis 2013. En effet, depuis cette date, les dividendes perçus sont considérés comme rémunération du travail et la part qui excède 10 % du capital social, primes d'émission et sommes portées aux comptes courants d'associés, est comptabilisée dans le revenu d'activité des gérants majoritaires de SARL. En deçà de ce seuil, ils sont considérés comme des revenus de capitaux mobiliers. Avant 2013, l'intégralité des dividendes perçus était considérée comme rémunération du capital et n'était donc pas soumise à cotisations sociales (sauf pour les SEL depuis 2009 et pour les EIRL depuis 2011). Le revenu d'activité des micro-entrepreneurs se mesure depuis 2014 à partir du chiffre d'affaires qu'ils déclarent dans les trois types d'activité suivants : activités de vente, prestations de services et activités libérales. Le revenu est estimé en appliquant à ces chiffres d'affaires les taux d'abattement pour frais professionnels mis en œuvre par l'administration fiscale (71 % pour les activités de vente, 50 % pour les prestations de services et 34 % pour une activité libérale).

Contrairement aux salariés, l'information sur le volume de travail réalisé par les non-salariés n'est pas disponible. Il n'est donc pas possible de calculer un revenu d'activité par unité de volume de travail qui pourrait être comparé au salaire en EQTP. Cependant, pour prendre en compte le cas échéant les années incomplètes, le revenu d'activité des non-salariés est annualisé (ramené à ce qu'aurait perçu un non-salarié s'il avait été affilié l'année

complète) avec une pondération au prorata de la durée d'affiliation dans l'année. Le calcul s'effectue sur les seuls non-salariés en activité au 31 décembre de l'année, en excluant ceux qui n'ont pas déclaré leur revenu.

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

Revenu salarial

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

Salaires brut / net

Le salaire brut correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié avant déduction des cotisations de sécurité sociale à sa charge, de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

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

Salaire en équivalent temps plein (EQTP)

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

Salaire horaire moyen des ouvriers et des employés (SHBOE)

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

Salaire mensuel de base (SMB)

Disponible plus rapidement mais sur un concept et un champ plus réduits que le **salaire moyen par tête (SMPT)**, le salaire mensuel de base (SMB) est estimé à partir de l'enquête trimestrielle Acemo de la Dares (enquête sur l'Activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre) qui couvre les entreprises de 10 salariés ou plus, hors agriculture et secteurs non marchands, de France métropolitaine.

Dans cette enquête, chaque établissement ou entreprise déclare les salaires de base (c'est-à-dire hors primes et hors rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires et hors avantages en nature) de postes de travail considérés comme représentatifs de 12 catégories professionnelles. Contrairement au SMPT, l'évolution du SMB est à structure constante et ne reflète pas l'évolution de la structure des emplois par niveau de qualification, ni ne couvre les rémunérations correspondant aux heures supplémentaires et aux primes.

Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic)

Le Smic est le salaire minimum légal en France. Il se réfère à l'heure de travail. Il a été institué par une loi du 2 janvier 1970. Depuis 2010, le Smic est revalorisé chaque année en janvier par décret en Conseil des ministres, pris après avis de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC), qui s'appuie notamment sur l'analyse du Smic et de son évolution réalisée par le groupe d'experts indépendants conformément à la loi du 3 décembre 2008.

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

La garantie du pouvoir d'achat des salariés rémunérés au Smic est assurée par l'indexation du Smic horaire sur l'évolution des prix à la consommation hors tabac des ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie. Lorsque cet indice atteint un niveau supérieur d'au moins 2 % à l'indice constaté

lors de l'établissement de la valeur immédiatement antérieure, le Smic est réévalué dans la même proportion à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'indice donnant lieu au relèvement.

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

Par ailleurs, la **garantie mensuelle de rémunération (GMR)** a été instaurée lors du passage aux 35 heures. Elle permettait de garantir aux salariés payés au Smic le maintien de leur rémunération mensuelle au moment où leur durée du travail baissait. Par la suite, la loi du 17 janvier 2003, dite « loi Fillon », a organisé la convergence progressive des Smic horaires et des GMR vers le niveau de la GMR la plus élevée.

Salaire moyen par tête (SMPT)

Le salaire moyen par tête (SMPT) rapporte les masses salariales brutes versées par l'ensemble des entreprises au nombre de salariés en personnes physiques. Il est calculé dans les comptes nationaux annuels à partir des sources fiscales d'entreprises au numérateur et des Estimations d'emploi au dénominateur. Il est calculé dans les comptes nationaux trimestriels à partir des assiettes de cotisations salariales fournies par l'Acoss et des 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).

Salaire net journalier

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

Salaire journalier de référence (SJR)

Le salaire journalier de référence servant pour le calcul de l'**allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)** est le rapport entre la somme des salaires bruts perçus durant les 12 mois précédant la fin du dernier contrat de travail (cette somme divisée par 12 ne peut dépasser quatre fois le plafond mensuel de la sécurité sociale) et le nombre de jours au titre desquels ces salaires ont été perçus.

Score de bien-être

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

Secteurs d'activité

Une branche d'activité regroupe des unités de production homogènes, c'est-à-dire qui

fabriquent des produits (ou produisent des services) qui appartiennent au même item de la nomenclature d'activité économique considérée. Un secteur regroupe des entreprises classées selon leur activité principale.

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

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

- le niveau « A 17 » : niveau français de publication des comptes trimestriels et de nombreux indicateurs conjoncturels ; par rapport au niveau « A 21 », il détaille l'industrie manufacturière en cinq postes et, inversement, regroupe certaines activités de services. Dans cet ouvrage, des regroupements sont nécessaires et propres à certains indicateurs. Sont souvent distinguées les **activités marchandes** des **activités non marchandes**. On considère qu'une unité rend des services non marchands lorsqu'elle les fournit gratuitement ou à des prix qui ne sont pas économiquement significatifs. Les secteurs du tertiaire non marchand sont ceux où prédomine ce type de service. Dans la nomenclature agrégée en 17 postes, il s'agit du poste « Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale » (OQ). *A contrario*, le secteur tertiaire marchand comprend le commerce et la réparation d'automobiles et de motocycles (GZ), les transports et l'entreposage (HZ), l'hébergement et la restauration (IZ), l'information et la communication (JZ), les activités financières et d'assurance (KZ), les activités immobilières (LZ), les activités scientifiques, techniques et services administratifs et de soutien aux entreprises (MN) et les autres activités de services (RU).

Le champ des **secteurs (ou branches) marchands non agricoles (SMNA)** est parfois utilisé : dans la nomenclature agrégée en 17 postes, il exclut les secteurs agricoles (poste AZ) et les secteurs marchands non agricoles (OQ). Ce champ regroupe donc les

secteurs de l'industrie, de la construction et du tertiaire marchand.

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

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

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

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

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

- l'**industrie hors artisanat commercial** recouvre l'ensemble de l'industrie manufacturière (niveau C de la nomenclature A21), hors charcuterie, boulangerie et pâtisserie, ainsi que les autres industries : industries extractives, production et distribution d'énergie, eau, assainissement, récupération et gestion des déchets (B, D et E) ;

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

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

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

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

Secteurs marchands non agricoles (SMNA)

Voir **Secteurs d'activité**.

Sous-emploi au sens du BIT

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

Taux d'activité au sens du BIT

Voir **Population active occupée**.

Taux d'emploi au sens du BIT

Voir **actif occupé**.

Taux de chômage au sens du BIT

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

Taux de chômage de longue durée

Voir **Chômeur de longue durée**.

Taux de contrainte dans l'offre de travail

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

Taux de recours à l'intérim

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

Tertiaire marchand et non marchand

Voir **Secteurs d'activité**.

Transitions sur le marché du travail

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

Zone d'emploi

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

Sigles

Accre

Aide aux chômeurs créateurs d'entreprise

Acemo

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

Acre

Aide à la création d'entreprise

Acos

Agence centrale des organismes de sécurité sociale

Agirc

Association générale des institutions de retraite complémentaire des cadres

APU

Administrations publiques

ARE

Allocation d'aide au retour à l'emploi

Arrco

Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés

ASP

Allocation de sécurisation professionnelle

ASS

Allocation de solidarité spécifique

AT-MP

Accidents du travail et maladies professionnelles

BEP

Brevet d'études professionnelles

BIT

Bureau international du travail

CAP

Certificat d'aptitude professionnelle

CAV

Contrat d'avenir

CCMSA

Caisse centrale de la mutualité sociale agricole

CDD

Contrat à durée déterminée

CDI

Contrat à durée indéterminée

CEP

Certificat d'études primaires

CICE

Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi

Cnam-TS

Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés

CRDS

Contribution au remboursement de la dette sociale

CSG

Contribution sociale généralisée

CUI-CAE

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

CUI-CIE

Contrat unique d’insertion - Contrat initiative emploi

CVS

Corrigé des variations saisonnières

CVS - CJO

Corrigé des variations saisonnières – Corrigé des jours ouvrables

DADS

Déclarations annuelles de données sociales

DEFM

Demandeurs d’emploi en fin de mois

DOM

Départements d’outre-mer

DRE

Dispense de recherche d’emploi

DSN

Déclaration sociale nominative

EPA

Établissement public administratif

EQTP

Équivalent temps plein

ESeG

European socio-economic Groups

Estel

Estimations d’emploi localisées

FPE

Fonction publique de l’État

FPH

Fonction publique hospitalière

FPT

Fonction publique territoriale

GMR

Garantie mensuelle de rémunération

IAE

Insertion par l’activité économique

ICT

Indice du coût du travail

MMO

Mouvements de main-d’œuvre

MSA

Mutualité sociale agricole

NAF

Nomenclature d’activités française

PCS

Professions et catégories socioprofessionnelles

Pepa

Prime exceptionnelle de pouvoir d’achat

PME

Petites et moyennes entreprises

PPA

Parité de pouvoir d’achat

PPCR

Parcours professionnels, carrières et rémunérations

RMPP

Rémunération moyenne des personnes en place

SHBO

Salaire horaire de base ouvrier

SHBOE

Salaire horaire de base ouvrier et employé

Siasp

Système d'information sur les agents des services publics

SJR

Salaire journalier de référence

SMB

Salaire mensuel de base

Smic

Salaire minimum interprofessionnel de croissance

SMNA

Secteur marchand non agricole

SMPT

Salaire moyen par tête

UE

Union européenne

Urssaf

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

Dans la même collection

Parus

Les entreprises en France, édition 2019
Tableaux de l'économie française, édition 2020
Emploi et revenus des indépendants, édition 2020

À paraître

France, portrait social, édition 2020
Les entreprises en France, édition 2020

Imprimé par Duplprint Mayenne, 733, rue Saint Léonard, 53101 Mayenne CEDEX

Dépôt légal : juillet 2020

Emploi, chômage, revenus du travail

L'Insee et la Dares présentent ici un ensemble d'analyses et d'indicateurs portant sur le marché du travail en 2019, juste avant la crise sanitaire et économique de début 2020.

Les évolutions récentes sont analysées dans une perspective temporelle longue, dans la vue d'ensemble et les fiches thématiques. Celles-ci portent sur l'emploi, le chômage et les demandeurs d'emploi, les conditions de travail, les revenus et le coût du travail. Certaines sont dédiées aux comparaisons internationales. L'ouvrage comprend également trois dossiers. Le premier utilise les indicateurs de la stratégie pour l'emploi de l'OCDE pour situer la France parmi ses principaux partenaires : son marché du travail y apparaît dans une position moins défavorable que celle du seul taux d'emploi. Le deuxième établit une typologie des situations où les personnes ont plusieurs employeurs au cours d'une année. Cet emploi « éclaté » peut correspondre à une situation transitoire, un complément d'activité ou de précarité durable. Le troisième étudie le non-emploi des peu ou pas diplômés en France et en Europe, pour mettre en évidence un lien fort, dans le temps et dans l'espace, entre le classement dans l'échelle des diplômes et le risque de ne pas avoir d'emploi.

Retrouvez l'ouvrage ainsi que les données sur www.insee.fr

Collection
Insee Références
Édition 2020

ISSN 1639-4968
ISBN 978-2-11-151258-0
RÉF. ECRT20
Juillet 2020 - Prix 19,80 €

