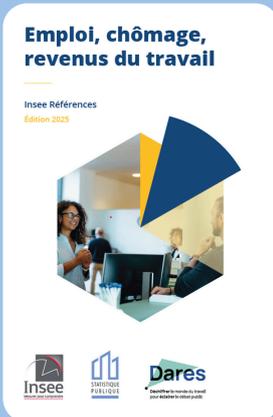


Vue d'ensemble

Le marché du travail en 2024 : l'emploi salarié ralentit encore, le pouvoir d'achat des salaires se redresse

Fiche presse • Emploi, chômage et revenus du travail, édition 2025



Fin 2024, 30,4 millions de personnes sont en emploi en France, dont 27,0 millions de salariés. Sur l'année, l'emploi salarié a fait du surplace après avoir fortement augmenté en sortie de la crise sanitaire. L'emploi indépendant a en revanche continué de progresser solidement. Au total, entre fin 2019 et fin 2024, les créations d'emplois ont atteint 1,7 million d'emplois.

La population active a de nouveau augmenté, le taux d'activité des 15-64 ans atteignant 74,4 % en 2024, son plus haut niveau depuis 1975. Le taux de chômage est resté à 7,4 % de la population active.

En 2024, à la faveur du ralentissement des prix, le pouvoir d'achat des salaires a renoué avec une légère hausse dans le privé et le public, sans compenser les pertes des deux années précédentes.

Voir p.7

Définition

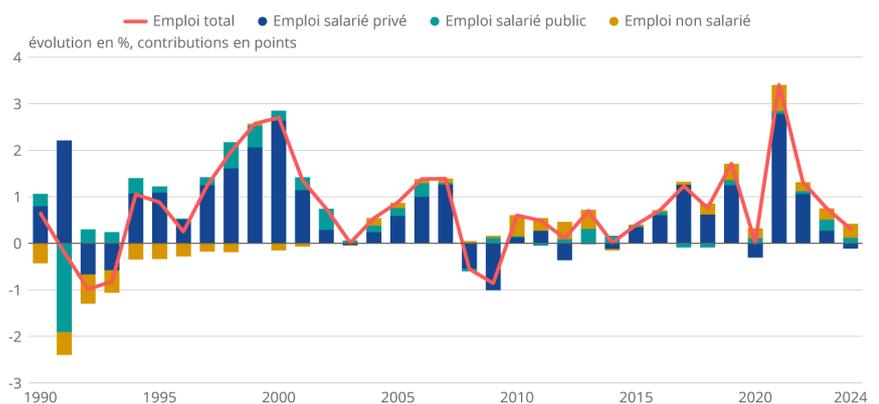
La **population active** regroupe les personnes en emploi et les personnes au chômage. Le **taux d'activité** est le rapport entre le nombre d'actifs et l'ensemble de la population correspondante.

En 2024, l'emploi a encore ralenti

Fin 2024, 30,4 millions de personnes sont en emploi en France, dont 27,0 millions de salariés.

Sur l'année, l'emploi salarié a fait du surplace après avoir fortement augmenté en sortie de la crise sanitaire. L'emploi indépendant a en revanche continué de progresser solidement.

Évolution de l'emploi et ses principales composantes



En 2024, le taux d'activité atteint son plus haut niveau depuis 1975, du fait notamment des 60-64 ans

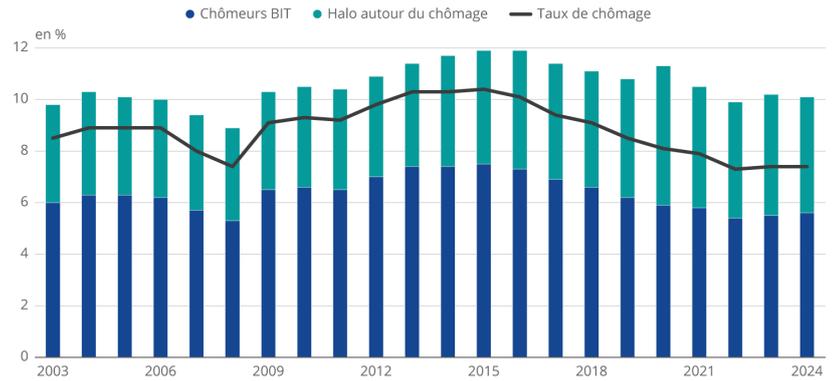
La population active a de nouveau augmenté, **le taux d'activité des 15-64 ans progressant de 0,5 point en moyenne sur l'année**, après +0,3 point en 2023 et atteignant en 2024 son plus haut niveau depuis 1975 (74,4 %).

La hausse d'ensemble en 2024 provient surtout de l'activité des seniors, qui a continué de progresser : **le taux d'activité des 50-64 ans atteint 72,0 %**, soit 1,5 point de plus qu'en 2023 et 18,4 points de plus qu'en 2000.

La part de personnes au chômage ou dans le halo est restée quasiment stable

Le taux de chômage est resté à 7,4 % de la population active. La part de personnes au chômage ou dans le halo est restée quasi stable, à un niveau inférieur à celui de l'avant crise sanitaire.

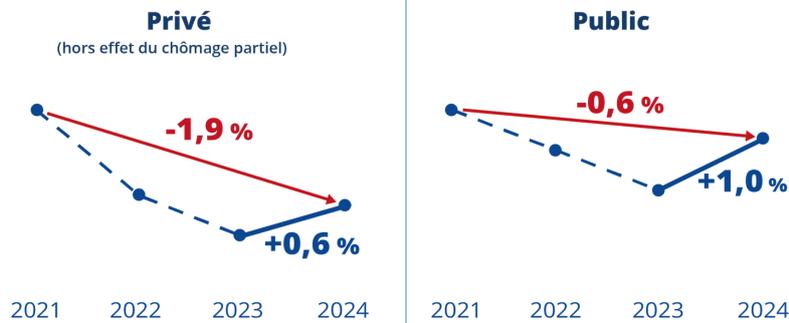
Chômage et halo autour du chômage



En 2024, le pouvoir d'achat des salaires s'est redressé

En 2024, à la faveur du ralentissement des prix, **le pouvoir d'achat des salaires a renoué avec une légère hausse dans le privé et le public**, sans compenser les pertes les deux années précédentes.

Évolutions en moyenne annuelle du SMPT corrigées de la hausse des prix à la consommation



Encadré

Un nombre de bénéficiaires d'emplois aidés stable en 2024

Fin 2024, 1,7 million d'emplois bénéficient d'une aide publique (contrats aidés, alternance, aide à la création ou à la reprise d'entreprise et autres dispositifs hors allègements généraux et dispositifs sectoriels), soit **un niveau similaire à fin 2023**.

Le nombre de **bénéficiaires des contrats en alternance s'est presque stabilisé**, après des années de forte hausse ; le nombre de bénéficiaires des contrats aidés a continué de diminuer et celui des autres emplois aidés a augmenté après des années de forte baisse.

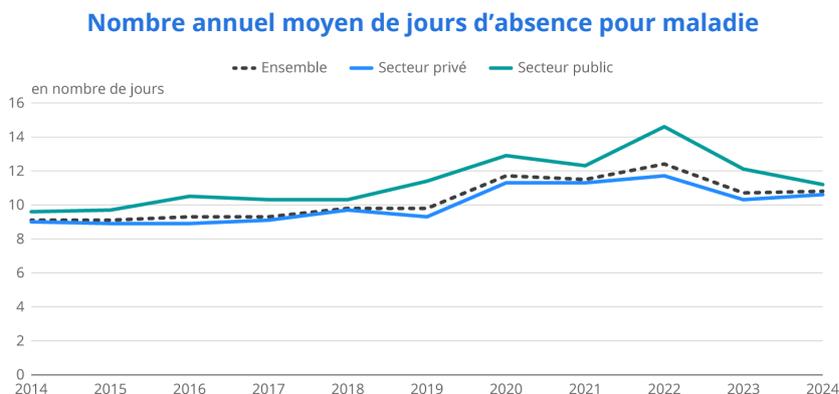
Voir p. 18

Encadré

Les facteurs des fluctuations de la durée du travail depuis 2014

Entre 2014 et 2024, la durée du travail des salariés a légèrement augmenté ; la baisse du temps partiel est le principal facteur de cette hausse.

Le nombre de jours d'absence pour maladie a bondi en 2020 puis 2022, notamment dans la fonction publique, avant de se replier.



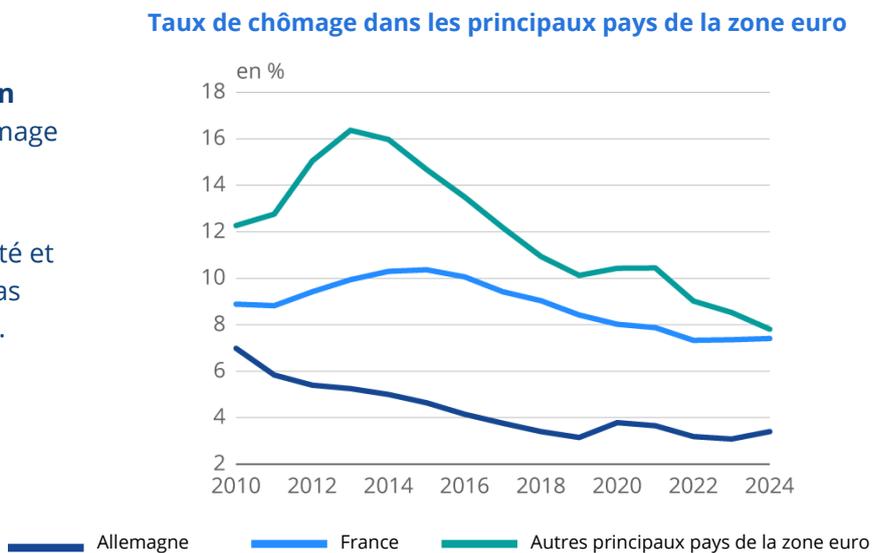
Voir p. 19

Encadré

Quel lien entre croissance économique et variation du chômage depuis la crise sanitaire ?

Depuis la crise sanitaire, la croissance a été plus riche en emplois en France, mais le chômage a modérément baissé.

En France comme en Allemagne, le lien entre croissance de l'activité et évolution du chômage ne s'est pas déformé depuis la crise sanitaire.



Voir p. 23

Fiche presse • Emploi, chômage et revenus du travail, édition 2025



En 2024, 15,9 % des salariés du secteur privé de 2023 ont quitté leur employeur, soit 2,4 points de moins qu'en 2023, dans un contexte de ralentissement du marché du travail. Cette baisse marque un repli après les hausses des deux années précédentes.

L'évolution de salaire sur un an des salariés de 2021 qui ont changé d'entreprise est moins favorable que celle des salariés restés dans la même entreprise. Cependant, à deux ans, la mobilité se révèle financièrement avantageuse.

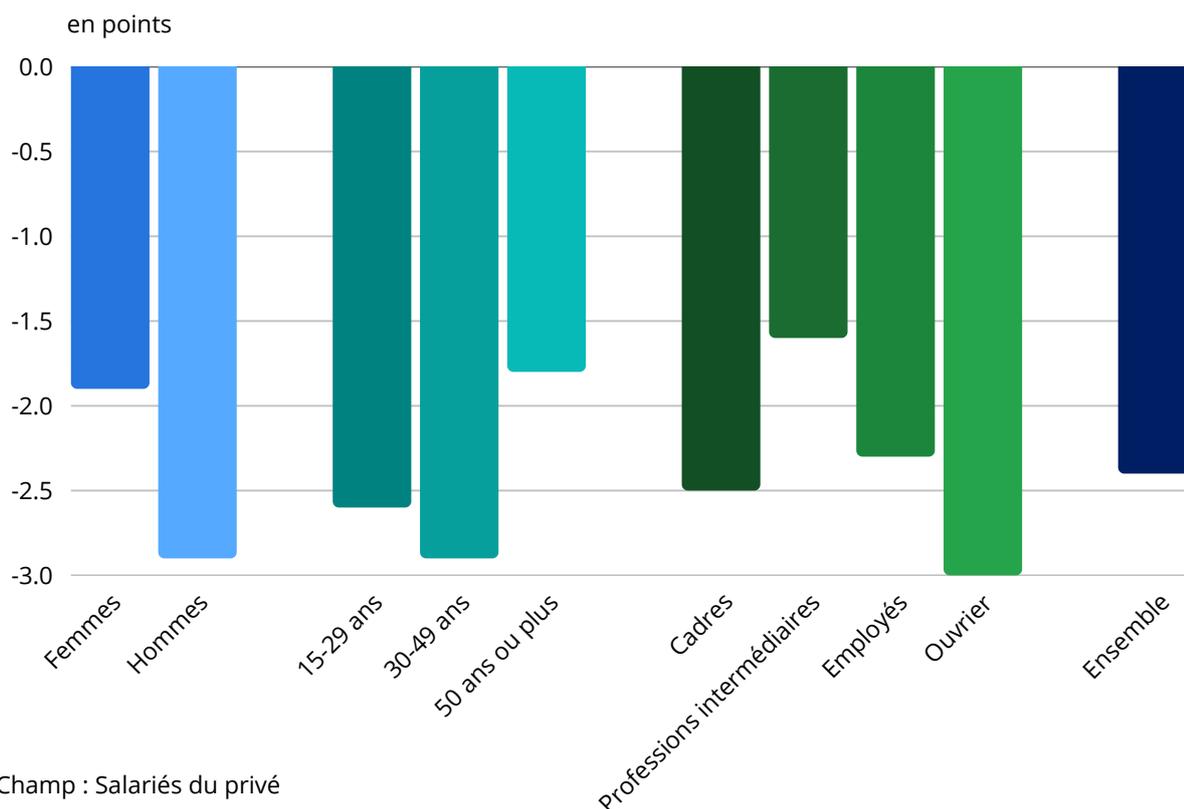
Voir p.29

2024 marque un retour au niveau de mobilité d'avant la crise sanitaire pour les salariés du secteur privé

En 2024, 15,9 % des salariés du secteur privé de 2023 ont quitté leur employeur, soit 2,4 points de moins qu'en 2023, dans un contexte de ralentissement du marché du travail. Cette baisse marque un repli après les hausses des deux années précédentes et **ramène le niveau de mobilité en deça de celui d'avant la crise sanitaire**. Cette baisse s'observe alors que la part des salariés souhaitant changer d'emploi ne baisse pas.

Ce repli s'observe pour toutes les catégories de salariés.

Évolution de la mobilité à un an des salariés de 2022 et 2023, selon les caractéristiques socio-économiques

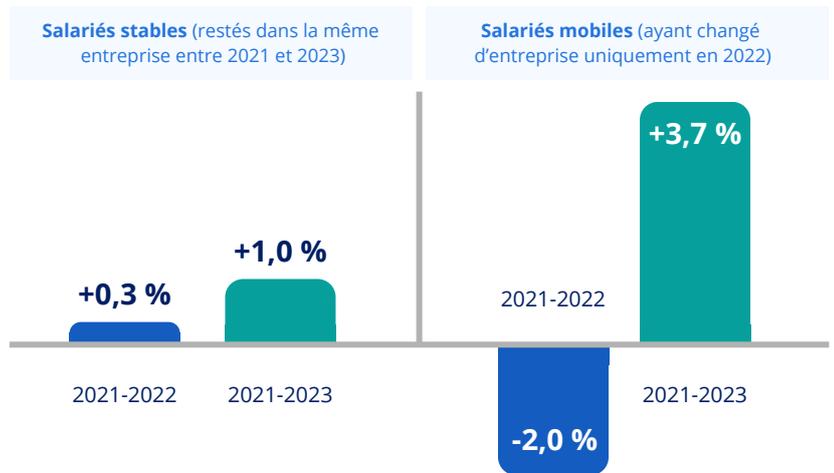


L'évolution salariale devient favorable après deux ans pour les salariés ayant changé d'entreprise

L'évolution de salaire des salariés du privé qui ont changé d'entreprise reste, en 2024, moins favorable sur un an que celle des salariés restés dans la même entreprise. Cependant, **à deux ans, la mobilité se révèle financièrement avantageuse.**

Entre 2021 et 2023, les salariés ayant changé d'entreprise uniquement en 2022 ont bénéficié d'une hausse de leur salaire net en EQTP de 3,7 % en moyenne en euros constants contre +1,0 % pour les salariés restés dans leur entreprise.

Évolution du salaire net en EQTP entre 2021 et 2022 (à un an) et entre 2021 et 2023 (à deux ans)



Encadré

Pour les salariés du public, la mobilité reste plus élevée qu'avant la crise sanitaire

Dans le secteur public, la mobilité des salariés est plus difficile à définir, les salariés pouvant changer de poste sans changer d'employeur (par exemple en cas de changement de rectorat d'un professeur qui reste employé du ministère de l'éducation nationale).

Néanmoins, qu'on considère le changement d'employeur au sens large (par exemple changement de ministère pour les agents de la Fonction publique d'État), ou en mesurant la mobilité de manière plus fine par un changement d'établissement, **la mobilité a baissé pour les salariés du public entre 2023 et 2024** (12,3% ont changé d'employeur contre 14,3 % l'année précédente), **sans revenir pour autant à un niveau d'avant crise sanitaire** (ils étaient 11,4 % en 2019).

Voir p. 30

Emploi, chômage, revenus du travail

Insee Références
Édition 2025



Insee
STATISTIQUE
PUBLIQUE
Dares
Des données salariales et sociales
pour évaluer le travail et le bien-être

En 2023, dans un contexte d'inflation encore soutenue, la progression des salaires en euros courants s'est poursuivie, sans toutefois permettre un maintien global du pouvoir d'achat. Les évolutions salariales ont cependant été contrastées selon les niveaux de rémunération : sous l'effet des revalorisations successives du Smic, le pouvoir d'achat des bas salaires a légèrement augmenté en 2023 ; à l'inverse, dans le haut de la distribution, les salaires ont reculé en euros constants.

En conséquence, l'échelle salariale a continué de se resserrer. En parallèle, la concentration des salaires autour du Smic a atteint en 2023 un niveau inédit depuis deux décennies.

En 2024, la hausse du salaire mensuel de base (hors primes) est restée plus marquée pour les ouvriers que pour les cadres, traduisant de nouveau un tassement de l'éventail salarial entre catégories socio-professionnelles, mais de façon plus modérée qu'au cours des deux années précédentes.

Voir p.45

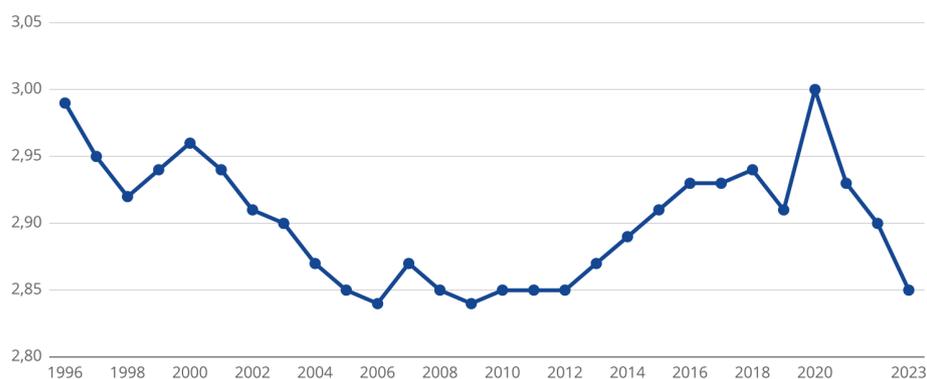
En 2023, la compression de l'échelle salariale s'est poursuivie pour la troisième année consécutive

En 2023, dans un contexte d'inflation encore soutenue, **la progression des salaires en euros courants s'est poursuivie, sans toutefois permettre un maintien global du pouvoir d'achat.**

En moyenne, le salaire net en équivalent temps plein a diminué de 0,8 % en euros constants, prolongeant le recul amorcé en 2022.

Les évolutions salariales ont cependant été contrastées selon les niveaux de rémunération : sous l'effet des revalorisations successives du Smic, **le pouvoir d'achat des bas salaires a légèrement augmenté en 2023 ;** à l'inverse, dans le haut de la distribution, les salaires ont reculé en euros constants. En conséquence, **l'échelle salariale a continué de se resserrer** avec un rapport interdécile D9/D1, qui permet de mettre en évidence l'écart entre le haut (9e décile) et le bas (1er décile) de la distribution des salaires, en baisse pour la troisième année consécutive, revenant à son niveau de 2012.

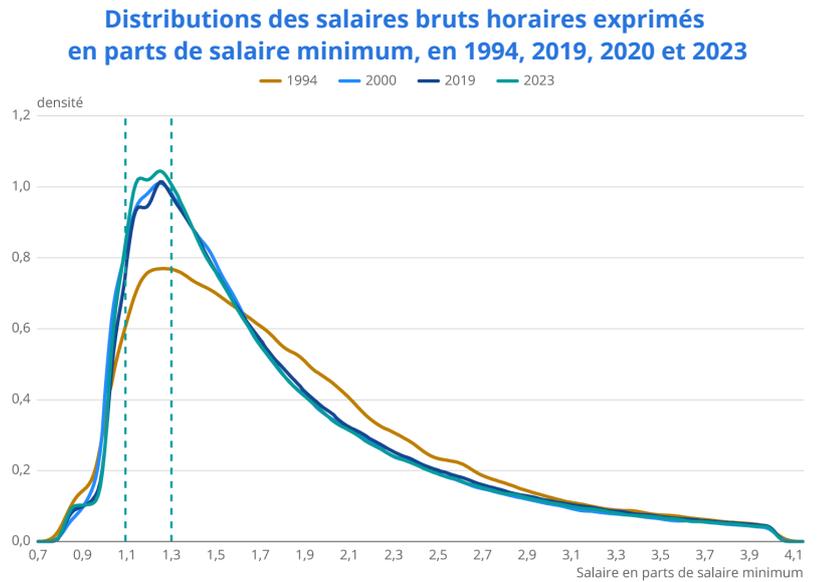
Rapport interdécile des salaires nets en équivalent temps plein, depuis 1996



Champ : France hors Mayotte, salariés du privé ; hors salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.
Source : Insee, bases Tous salariés.

En 2023, la concentration des salaires autour du Smic a atteint un niveau inédit depuis deux décennies

Entre 1994 et 2023, la distribution des salaires bruts horaires révèle une **forte concentration des rémunérations autour de 1,2 fois le salaire minimum**. Ce pic de concentration s'est déplacé au fil du temps, au gré des tassements et desserremments de l'échelle salariale. La distribution des salaires sur les années 2022 et 2023 a la particularité de présenter une déformation du pic de concentration des salaires vers des niveaux relativement moins élevés, avec une plus grande proportion de salaires très proches du Smic.



En 2024, le resserrement de l'éventail des salaires de base entre ouvriers et cadres s'est atténué

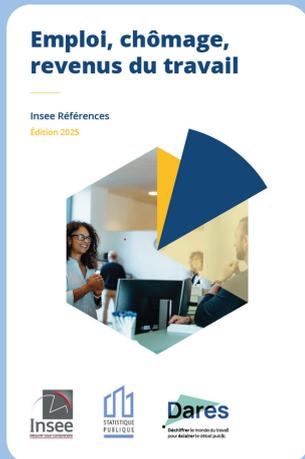
En 2024, la hausse du salaire mensuel de base (hors primes) est restée plus marquée pour les ouvriers que pour les cadres, traduisant un **nouveau tassement de l'éventail salarial entre catégories socio-professionnelles**, mais de façon plus modérée qu'au cours des deux années précédentes.

Évolution des salaires mensuels moyens de base, par catégorie socioprofessionnelle, en 2022, 2023 et 2024

en %, euros constants

Catégorie socioprofessionnelle	2022	2023	2024
Cadres	-2,7	-1,3	0,8
Professions intermédiaires	-2,7	-0,8	1,0
Employés	-1,6	-0,3	0,9
Ouvriers	-1,8	0,1	1,5
Ensemble	-2,1	-0,5	1,1
Différentiel d'évolution entre cadres et ouvriers (en points)	-0,9	-1,4	-0,7

Champ : France hors Mayotte, salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du privé, hors intérimaires et stagiaires, hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales.
Source : Dares, enquête trimestrielle Acemo.



Certaines caractéristiques sociodémographiques sont associées à des difficultés d'accès à l'emploi qui se manifestent par un taux d'emploi plus faible, et qui peuvent se traduire par un chômage plus fréquent ou des situations plus éloignées du marché du travail (inactivité). En particulier, en 2024, alors que 80,1 % de l'ensemble des 15-64 ans ni étudiants ni retraités sont en emploi, ce taux d'emploi est significativement inférieur pour les mères isolées avec enfant de moins de 6 ans, les personnes peu ou pas diplômées, les étrangers non-européens et les personnes présentant des problèmes de santé.

Le cumul de ces caractéristiques accentue les difficultés d'accès à l'emploi et de manière plus générale, au marché du travail.

L'amélioration du marché du travail entre 2015 et 2024, traduite par une augmentation du taux d'emploi global, a aussi concerné les personnes présentant au moins une de ces caractéristiques. Seul le taux d'emploi des personnes peu ou pas diplômées ne s'est pas davantage amélioré que la moyenne sur la période. Ces améliorations sont toutefois faibles au regard des différences en niveau qui demeurent structurellement élevées.

Voir p.53

Les mères isolées et les personnes ayant des problèmes de santé ont un moindre accès à l'emploi

Entre 2015 et 2024, hormis lors de la crise sanitaire, **le marché du travail français s'est nettement amélioré** : le taux d'emploi a augmenté de 3,9 points en moyenne. Cette amélioration concerne-t-elle principalement des personnes déjà relativement proches du marché du travail, ou des groupes habituellement plus éloignés ont-ils pu aussi en bénéficier ?

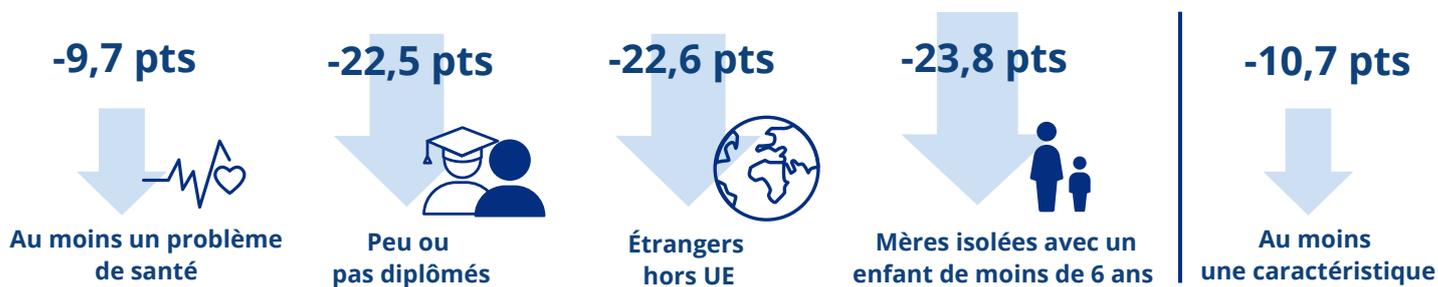
Certaines caractéristiques sociodémographiques sont associées à des difficultés d'accès à l'emploi qui se manifestent par un taux d'emploi plus faible, et qui peuvent se traduire par un chômage plus fréquent ou des situations plus éloignées du marché du travail (inactivité). En particulier, en 2024, alors que 80,1 % de l'ensemble des 15-64 ans ni étudiants ni retraités sont en emploi, ce taux d'emploi est significativement inférieur pour les **mères isolées** avec enfant de moins de 6 ans (-23,8 points), les **personnes peu ou pas diplômées** (-22,5 points), les **étrangers non-européens** (-22,6 points) et les **personnes présentant des problèmes de santé** (-9,7 points).

Les caractéristiques socio-économiques associées à un faible accès à l'emploi peuvent se cumuler

En 2024, **les personnes qui présentent au moins une de ces caractéristiques ont en moyenne un taux d'emploi inférieur de 10,7 points** à celui de l'ensemble des personnes de 15 à 64 ans ni étudiantes ni retraitées. Le cumul de ces caractéristiques accentue en outre les difficultés d'accès au marché du travail.

En 2024, plusieurs groupes ont un taux d'emploi inférieur à celui de l'ensemble

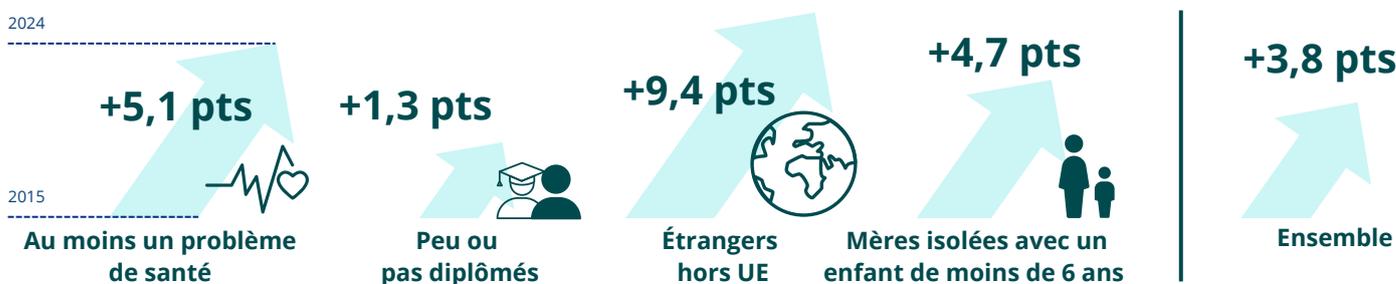
Écart de taux d'emploi par rapport à l'ensemble



Depuis 2015, la hausse de l'emploi a été plus favorable aux groupes les plus éloignés du marché du travail, à l'exception des moins diplômés

L'amélioration du marché du travail entre 2015 et 2024 s'est traduite par une augmentation du taux d'emploi global (+3,9 points). Elle a aussi concerné **les personnes présentant au moins une de ces caractéristiques : leur taux d'emploi a même progressé de 4,8 points**, soit un peu plus vite que la moyenne. Seul le taux d'emploi des personnes peu ou pas diplômées ne s'est pas davantage amélioré que la moyenne sur la période. Ces améliorations sont toutefois faibles au regard des différences en niveau qui demeurent structurellement élevées.

Évolution du taux d'emploi entre 2015 et 2024 selon quelques caractéristiques individuelles



Fiche presse • Emploi, chômage et revenus du travail, édition 2025



En 2023, dans la fonction publique de l'État, près des deux tiers des agents sont des femmes, mais les emplois d'encadrement supérieur, les plus rémunérateurs, restent en majorité occupés par des hommes. Au travers du suivi des agents ayant intégré, par une voie d'école, un des grands corps de l'État dans les années 1980, cette étude met en évidence la persistance des inégalités de genre tout au long des carrières professionnelles, au travers de l'accès différencié d'abord aux écoles permettant d'intégrer les grands corps, puis aux positions les mieux rémunérées.

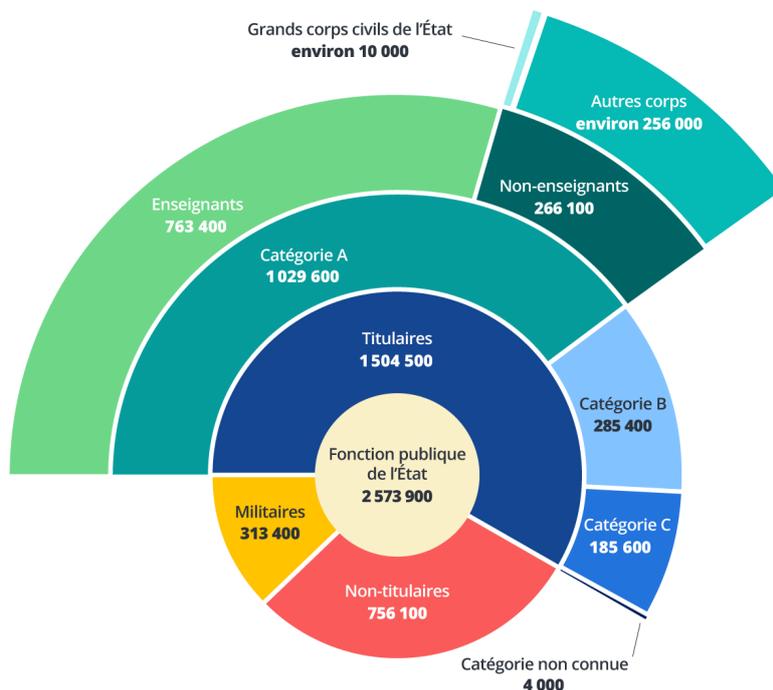
Au sein des grands corps de l'État, les inégalités de salaire se construisent dès le début de la carrière, se cumulent et se renforcent avec le temps. Après trente années de carrière sans interruption et à temps plein, celles-ci représentent 276 600 euros constants de 2022 de manque à gagner pour les femmes ayant débuté leur carrière dans les grands corps administratifs dans les années 1980. Pour celles ayant commencé à travailler dans les grands corps techniques, l'écart cumulé est de 162 900 euros.

Voir p.65

Définition

Les **grands corps de l'État** sont communément appelés corps de « hauts fonctionnaires » et constituent l'encadrement supérieur de la fonction publique. Dans cette publication, les **grands corps administratifs** désignent les corps de sortie de l'École nationale d'administration (ENA). Les **grands corps techniques** sont pour l'essentiel constitués d'ingénieurs recrutés par la voie des écoles d'ingénieurs et des Écoles normales supérieures (ENS).

Répartition des effectifs de la fonction publique de l'État en 2023



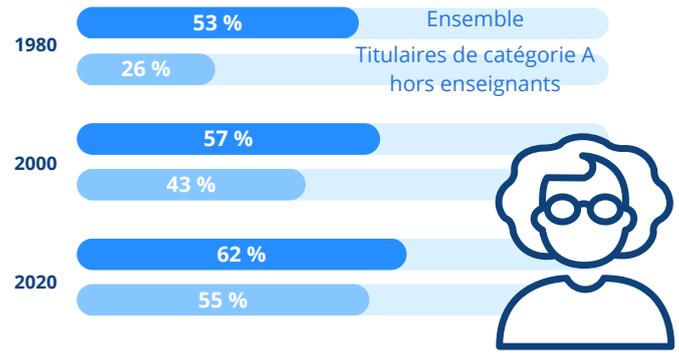
Depuis 1980, la fonction publique de l'État s'est féminisée, mais de manière limitée pour les postes les plus rémunérateurs

Dans la fonction publique de l'État, les femmes représentent :

- 62 % des agents (en 2020) ;
- 55 % des agents de catégorie A hors enseignants (en 2020) ;
- et seulement 41 % des emplois fonctionnels (pour beaucoup des postes d'encadrement supérieur faisant l'objet d'une nomination) (en 2024).

Cette sous-représentation des femmes reflète des trajectoires professionnelles et salariales différenciées au regard du genre.

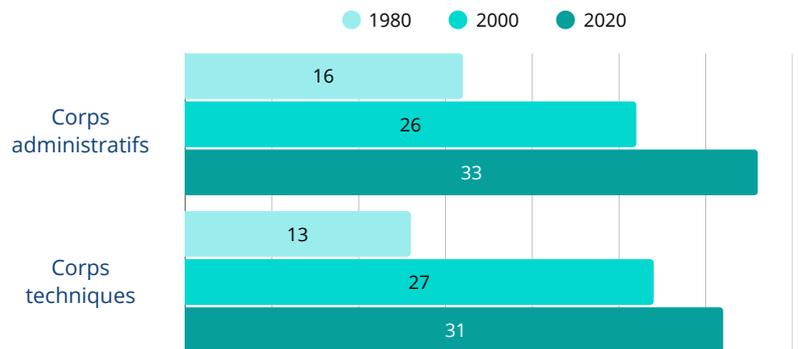
Part de femmes parmi les agents des ministères civils de la fonction publique de l'État



Au recrutement, les grands corps de l'État restent largement masculins

Si les grands corps de l'État se sont significativement féminisés depuis la fin des années 1970, la parité au moment du recrutement reste loin d'être atteinte : **la proportion de femmes parmi les élèves des grands corps civils stagne depuis la fin des années 2000** et oscille ainsi entre 32 % et 41 % au sein des corps administratifs, et entre 25 % et 36 % au sein des corps techniques.

Part de femmes parmi les élèves des grands corps civils de l'État

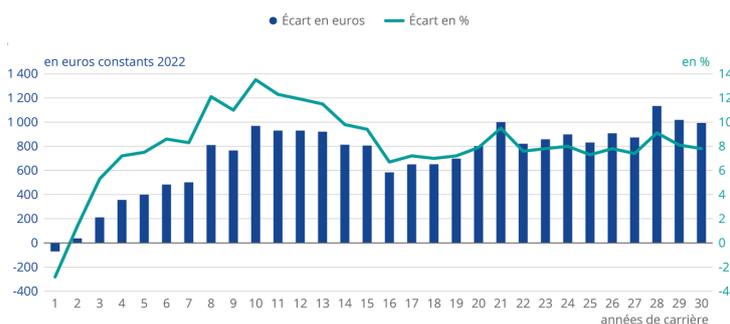


Les inégalités salariales liées au genre se cumulent tout au long de la carrière

Les inégalités de salaire au sein des grands corps de l'État se construisent dès le début de la carrière, se cumulent et se renforcent avec le temps. Ce n'est qu'après 25 ans de carrière que l'écart disparaît progressivement, du fait de l'atteinte du dernier échelon au sein d'un grade, et de départs de la fonction publique.

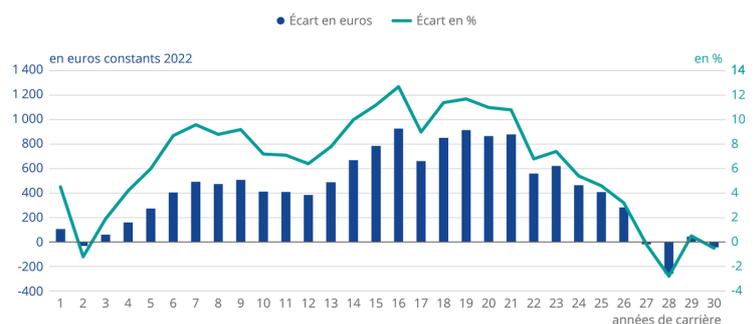
Après trente années de carrière sans interruption et à temps plein, **les inégalités de salaire représentent 276 600 euros constants de 2022 de manque à gagner pour les femmes ayant débuté leur carrière dans les grands corps administratifs dans les années 1980. Pour celles ayant commencé à travailler dans les grands corps techniques, l'écart cumulé est de 162 900 euros.**

Écarts de salaire mensuel net moyen entre les femmes et les hommes, parmi les agents ayant intégré un grand corps administratif civil de l'État dans les années 1980



Champ : France hors Mayotte, agents ayant intégré un grand corps civil de l'État dans les années 1980.
Source : Insee, fichiers généraux de l'État 1978-2009, système d'information sur les agents des services publics 2010-2021.

Écarts de salaire mensuel net moyen entre les femmes et les hommes, parmi les agents ayant intégré un grand corps technique civil de l'État dans les années 1980



Champ : France hors Mayotte, agents ayant intégré un grand corps civil de l'État dans les années 1980 et encore en poste dans la Fonction publique d'État.
Source : Insee, fichiers généraux de l'État 1978-2009, système d'information sur les agents des services publics 2010-2021.



Une personne en emploi sur deux utilise le numérique au travail la plupart du temps ou tout le temps ou presque. C'est moins souvent le cas des agriculteurs exploitants, des ouvriers et des artisans. À l'inverse, les cadres, les encadrants, les télétravailleurs et les personnes qui exercent dans une grande entreprise utilisent le numérique au travail plus fréquemment que les autres.

Par rapport à l'ensemble de l'Union européenne, les travailleurs en France utilisent plus souvent intensivement le numérique au travail. À l'inverse, la proportion y est plus faible dans les pays de l'ancien bloc de l'Est (hors pays baltes).

Le numérique va de pair avec la communication orale au travail, que ce soit au sein de l'entreprise ou avec des personnes extérieures à l'entreprise, plutôt que de s'y substituer.

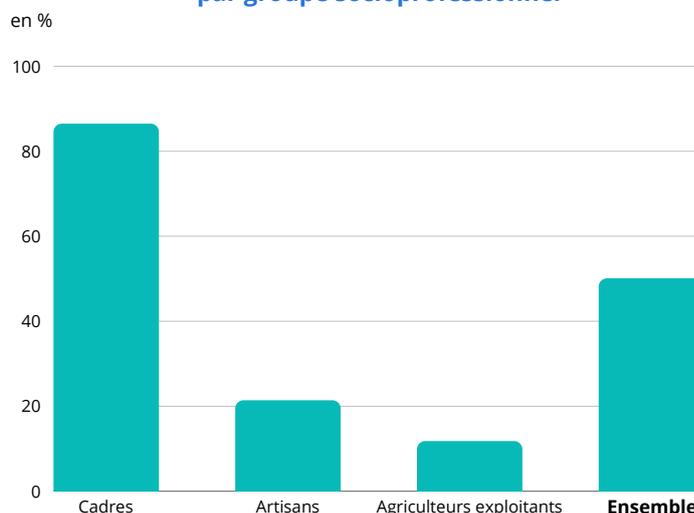
Voir p.75

En 2022, la moitié des travailleurs utilisent intensivement le numérique dans leur travail

Une personne en emploi sur deux utilise le numérique au travail la plupart du temps ou tout le temps ou presque, moins d'un quart (23 %) ne l'utilisent jamais. Cette utilisation intensive est moins souvent le cas des agriculteurs exploitants, des ouvriers et des artisans. À l'inverse, **les cadres, les encadrants, les télétravailleurs et les personnes qui exercent dans une grande entreprise utilisent le numérique au travail plus fréquemment que les autres.**

C'est aussi le cas des femmes, y compris en tenant compte du fait qu'elles n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes. En revanche, les immigrés et les personnes en emploi de 60 ans et plus ont une plus faible probabilité d'utiliser intensivement le numérique au travail.

Usage intensif du numérique au travail par groupe socioprofessionnel



Définitions

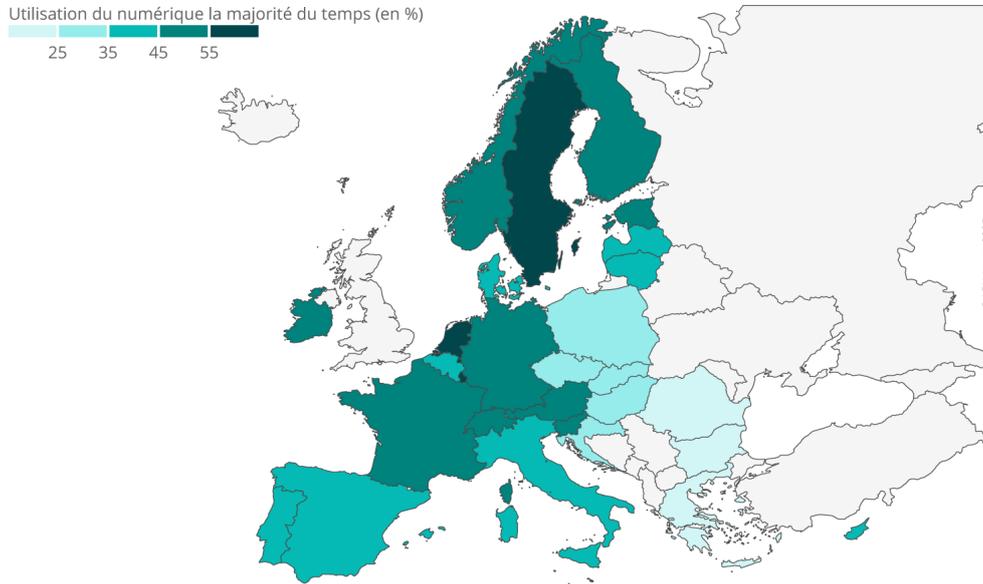
Dans le module complémentaire 2022 de l'enquête Emploi, **utiliser le numérique** au travail signifie travailler sur un ordinateur, une tablette ou un smartphone, sans compter les appels téléphoniques. Dans ce même module, **communiquer au travail** consiste à « parler de vive voix pour le travail » en face à face, par téléphone ou en visioconférence, que ce soit « avec des personnes de leur entreprise, comme des collègues ou des chefs » (communication interne) ou « avec des personnes extérieures à leur entreprise, comme des clients, des fournisseurs, des patients ou des élèves » (communication externe).

On dit que l'utilisation du numérique ou de la communication au travail est « **intensive** » lorsque les enquêtés indiquent y passer « la plupart de leur temps » ou « tout leur temps ou presque » au travail.

L'usage intensif du numérique au travail est plus fréquent en France qu'en moyenne dans l'Union européenne

En France, 50 % des travailleurs de 15 à 74 ans utilisent intensivement le numérique au travail, alors qu'ils ne sont que **42 % dans l'ensemble de l'UE**, notamment en raison de la proportion plus faible dans les pays de l'ancien bloc de l'Est (hors pays baltes).

Utilisation intensive du numérique en Europe parmi les 15-74 ans



Communication orale intensive et usage intensif du numérique vont souvent de pair

Le numérique va de pair avec la communication orale au travail, que ce soit au sein de l'entreprise ou avec des personnes extérieures à l'entreprise, plutôt que de s'y substituer. Ainsi **plus de la moitié des travailleurs qui communiquent intensivement au travail**, que ce soit en interne (avec des collègues) ou en externe (avec des clients, des fournisseurs ou des usagers), **ont également une utilisation intensive des outils numériques au travail**. Pour ceux qui ne communiquent jamais par oral, c'est moins de 38 %. Même si les télétravailleurs utilisent logiquement intensivement le numérique au travail, à caractéristiques individuelles données, ils communiquent moins de vive voix avec leurs collègues ou avec des personnes extérieures à l'entreprise que ceux qui ne télétravaillent pas.

Usage intensif du numérique au travail selon l'intensité de l'utilisation de la communication

