



# 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 (congés, 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 vivant en logement ordinaire et permet notamment de caractériser finement les personnes en emploi, ainsi que les types d'emplois, 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** mesurent l'emploi la dernière semaine de l'année. Elles 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'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf) et de la Mutualité sociale agricole (MSA). Dans les Estimations annuelles 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 de la déclaration sociale nominative (DSN) des employeurs pour l'emploi du secteur privé et depuis 2022 pour l'emploi de la fonction publique. 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 provisoires.

En données brutes, les Estimations trimestrielles du quatrième trimestre sont calées sur les Estimations annuelles (estimées en fin d'année), de manière à diffuser des séries trimestrielles et annuelles cohérentes.

#### 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.

Depuis 2003 pour la métropole, depuis 2014 pour la France hors Mayotte, l'Insee réalise cette enquête « en continu » sur l'année, auprès d'un échantillon représentatif de logements (80 000 en moyenne

chaque trimestre en 2022), en interrogeant tous les occupants du logement âgés de 15 à 89 ans, en face-à-face, par téléphone ou sur internet (90 000 répondants en moyenne chaque trimestre en 2022). Les personnes vivant en communauté (maisons de retraite, établissements hospitaliers, foyers sociaux, établissements hébergeant des élèves ou des étudiants, casernes de gendarmerie, communautés religieuses, etc.) ne sont pas dans le champ de l'enquête. Contrairement à la source précédente, l'enquête Emploi intègre les frontaliers résidant en France et travaillant à l'étranger.

En 2021, l'enquête Emploi a connu une refonte majeure. Son questionnaire a été rénové afin, d'une part, de se conformer au nouveau règlement européen sur les statistiques sociales qui l'encadre et, d'autre part, de mieux répondre aux besoins de ses utilisateurs et aux nouveaux enjeux du marché du travail. Son protocole de collecte a également été modernisé (possibilité de répondre par Internet en réinterrogation) et sa méthode de pondération revue. Au final, avec cette refonte, le niveau du taux d'emploi des 15-64 ans a été rehaussé de 0,8 point en 2020. Les séries longues présentées dans cet Insee Références ont été rétopolées au niveau agrégé pour être mises en cohérence avec la nouvelle mesure de 2021. Pour plus d'informations sur la refonte et son impact sur les principaux indicateurs issus de l'enquête, voir l'*Insee Analyses* n° 65 (2021)<sup>1</sup>. En 2023, à la suite d'une nouvelle expertise de la rupture de série de l'enquête en 2021, les séries longues relatives au chômage par catégorie socioprofessionnelle et par diplôme ont été à nouveau légèrement révisées. Aussi, les données de la *figure 2* de la fiche 2.2 sont modifiées avant 2021 par rapport à celles publiées dans l'édition 2022 de cet ouvrage.

Dans l'enquête Emploi, 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, avec notamment des questions précises sur les raisons et la durée d'absence pour ceux qui déclarent avoir un emploi dont ils sont absents. 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).

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 ► **encadré**.

*Fiches concernées :*

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

## 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

<sup>1</sup> « L'enquête Emploi se renoue en 2021 : des raisons de sa refonte aux impacts sur la mesure de l'emploi et du chômage », Insee Analyses n° 65, juin 2021.

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 non utilisée (si les personnes sont au chômage ou dans le halo autour du chômage) ou sous-utilisée (si elles sont en sous-emploi).

## Sources et mesures

Les différents indicateurs de l'enquête Emploi peuvent être calculés « en coupe », à un instant donné, ou « au moins une fois dans l'année ». Dans ce dernier cas, sont prises en compte les personnes qui sont concernées par une situation donnée au moins une fois lors des cinq interrogations réalisées sur une période d'un an, interrogations espacées d'un trimestre à chaque fois 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 continue 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.

À partir du millésime 2021, en raison de la refonte de l'enquête Emploi, les indicateurs « au moins une fois » dans l'année calculés au niveau individuel ne sont plus comparables à ceux de 2020 et ne sont pas diffusés. En effet, les rétrapolations permettant de rendre comparables les estimations de 2021 avec les années passées ont été réalisées au niveau agrégé et non pas au niveau individuel.

*Fiches concernées :*

- 2.1 Évolution du chômage
- 2.2 Inégalités face au chômage
- 3.1 Évolution de la population active
- 3.2 Transitions sur le marché du travail
- 3.3 Halo autour du chômage et sous-emploi
- 3.4 Situations contraintes sur le marché du travail
- 4.5 Travail, santé et handicap

## Demands 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. Pour en savoir plus sur les différences avec le chômage au sens du BIT, voir [l'éclairage dans le présent ouvrage](#) [Cherchem, Minni, 2023].

## 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 :*

- 2.3 Demandeurs d'emploi
- 2.4 Indemnisation du chômage

## 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 aux 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. Lorsque 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 représentatif des 250 000 entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France métropolitaine, qui emploient environ 15 millions de salariés. L'ensemble des entreprises du transport, de l'énergie et des télécommunications et, notamment, les grandes entreprises publiques, font partie de ce champ. Les résultats proviennent des 11 000 entreprises ayant fourni des réponses exploitables.

L'enquête Acemo-DSE recense des informations sur les instances représentatives du personnel présentes dans les entreprises, la tenue 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, dont elle identifie les motifs. Elle permet de calculer un volume total de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève ; l'effet de durée et l'effet d'audience des grèves ne peuvent être dissociés pour expliquer les fluctuations de l'indicateur.

*Fiche concernée :*

- 4.6 Négociations et grèves dans les entreprises

## **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).

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 des salariés (Insee) et les bases Tous salariés (BTS) 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.

## 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 trois ans (contre tous les sept ans de 1984 à 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. À partir de 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.

*Fiches concernées :*

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

## 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 mais pas du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. Rapporté à une unité de volume de travail qui peut être une heure ou un équivalent temps plein (EQTP), le salaire horaire ou le salaire en EQTP permettent de comparer des emplois ou des postes de travail de durée et de temps de travail différents.

## Sources et mesures

Les **bases Tous salariés** permettent un suivi annuel des salaires au niveau individuel. Elles mobilisent plusieurs sources construites à partir des déclarations sociales ou des données administratives. Les informations relatives au secteur privé sont des **déclarations sociales nominatives (DSN)** qui ont progressivement remplacé les **déclarations annuelles de données sociales (DADS)**. Les informations relatives à la fonction publique sont issues depuis 2009 du **système d'information sur les agents des services publics (Siasp)**, alimenté principalement par les fichiers mensuels de paye de l'État pour les agents civils de la fonction publique de l'État (FPE) et par les DADS/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 tel qu'il est déclaré dans les sources administratives. 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 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). Certaines primes désocialisées comme la prime pour l'emploi et le pouvoir d'achat (PEPA) ou la prime de partage de la valeur (PPV) sont comptabilisées dans ce salaire net.

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 dans les bases Tous salariés 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 (bases Tous salariés).

Le secteur privé s'entend au sens large, c'est-à-dire y compris entreprises publiques. Une entreprise publique est une entreprise sur laquelle l'État peut exercer directement ou indirectement une influence dominante du fait de la propriété ou de la participation financière, en disposant soit de la majorité du capital, soit de la majorité des voix attachées aux parts émises. Les entreprises publiques sont donc à bien distinguer de la fonction publique (qui regroupe les personnes morales et organismes soumis au droit administratif dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public).



*Fiches concernées :*

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

## 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 bases Tous salariés, qui suit pour 1/12 de la population salariée leurs périodes d'emploi, les caractéristiques de leurs employeurs et leurs salaires.

Dans le panel Tous salariés, en 2009, un changement de système d'information (Siasp) provoque une rupture de série sur les salaires versés par le secteur public. De plus, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, les cotisations patronales pour complémentaire santé obligatoire (CPCSO) ne sont plus exonérées d'impôt sur le revenu et entrent de ce fait dans le calcul du revenu salarial, provoquant une rupture de série.

Le revenu salarial 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 :*

- 5.7 Revenu salarial
- 5.8 Inégalités salariales

## 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 : Sécurité sociale des indépendants (SSI) 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 les **bases Non-salariés** produites par l'Insee. Une base fournit des informations sur l'emploi et les revenus d'activité des non-salariés (hors aides familiaux) pour un millésime donné. Elle est issue des fichiers administratifs de la caisse nationale de l'Urssaf 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 et fiscales de revenus unifiées des indépendants (déclarations sociales et fiscales ont fusionné entre 2021 et 2023), et des fichiers gérés par la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (MSA).

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

Enfin, le revenu d'activité des micro-entrepreneurs se mesure depuis 2014 à partir du chiffre d'affaires qu'ils déclarent pour trois types d'activité. Le revenu est estimé en appliquant à ce chiffre d'affaires les taux d'abattement pour frais professionnels mis en œuvre par l'administration fiscale (71 % pour les activités de vente, 50 % pour les prestations de services et 34 % pour une activité libérale). Seuls les micro-entrepreneurs économiquement actifs sont pris en compte, à savoir ceux qui ont déclaré un chiffre d'affaires non nul dans l'année ou, en cas d'affiliation en cours d'année, qui ont déclaré un chiffre d'affaires positif au moins un des quatre trimestres suivant l'affiliation.

*Fiche concernée :*

- 5.9 Revenus d'activité des non-salariés

## 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 peuvent être mesurées différemment selon les pays. 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 :*

- 6.3 Salaires et coût du travail en Europe

## 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 environ 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 cotisations déclarés chaque trimestre à la caisse nationale de l'Urssaf; au dénominateur le volume horaire de travail est issu de l'enquête trimestrielle Acemo de la Dares jusqu'en 2019, d'une exploitation des heures rémunérées de la DSN depuis 2020. Pour des raisons de disponibilité des données, l'ICT ne suit pas l'évolution de l'épargne salariale ou du forfait social. L'indice intègre en revanche les autres éléments de coût du travail comme les taxes relatives à l'emploi et aux salaires payées par l'employeur (contributions patronales à l'effort de construction, taxe sur les salaires, fonds national d'aide au logement), les contributions de l'employeur au financement de la formation professionnelle, la taxe d'apprentissage, le versement transport. Il intègre enfin les subventions perçues par l'employeur et notamment le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) entre 2013 et 2018. L'information sur ces autres coûts provient notamment de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et est actualisée tous les quatre ans dès que les résultats d'une nouvelle édition sont disponibles.

Les principaux indicateurs conjoncturels de suivi des salaires sont le **saire moyen par tête (SMPT)** et le **saire mensuel de base (SMB)**. Le salaire moyen par tête (SMPT) rapporte les masses salariales brutes versées par l'ensemble des entreprises au nombre de salariés en personnes physiques. Il est calculé dans les comptes nationaux annuels à partir des sources fiscales d'entreprises au numérateur et des Estimations d'emploi au dénominateur. Il est calculé dans les comptes nationaux trimestriels à partir des assiettes de cotisations salariales fournies par la caisse nationale de l'Urssaf (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'étalement-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 structurels) et celle de la rémunération des heures supplémentaires et des primes (effets conjoncturels). 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 du secteur privé hors agriculture, particuliers employeurs et activité extraterritoriales en France (hors Mayotte). 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 :*

- 5.1 Évolutions conjoncturelles du coût du travail et des salaires

## 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 étaient 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 2015, elles sont reconstituées à partir des déclarations sociales nominatives (DSN). Ces DSN reposent 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 chantier a également conduit à un élargissement du champ à tous les établissements, hors agriculture et hors intérim, permettant une présentation des séries en niveau. Cependant, l'écart entre les embauches et les fins de contrats ne doit pas être interprété comme une variation d'emploi en raison des différences de champs et de concepts entre les mouvements de main-d'œuvre et les Estimations d'emploi.

*Fiche concernée :*

- 1.6 Mouvements de main-d'œuvre

## 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 d'emploi 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 rapporté 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 en emploi à l'échelon national, 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 :*

- 2.5 Chômage dans les régions

## ► Les différences sur les principales sources sur l'emploi

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, 2021]. 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 profit<sup>1</sup>. 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, notamment celles en congé ou au chômage partiel.

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 : notamment, seule l'enquête Emploi prend en compte les transfrontaliers 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 (internats, foyers de travailleurs, etc.).

### Les deux sources fournissent parfois des messages différents sur le dynamisme de l'emploi

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 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.

En 2020, malgré la crise sanitaire qui a mis à l'épreuve les différentes sources statistiques, les évolutions ont été plutôt convergentes. Mais elles ont à nouveau divergé depuis 2021. Pour les sources administratives, en tenant compte d'une estimation préliminaire de l'emploi non salarié en 2022, l'emploi en moyenne annuelle a augmenté de 1 580 000 entre 2020 et 2022. De son côté, la hausse de l'emploi dans l'enquête Emploi est très importante, mais moindre (970 000). Cet écart de 300 000 emplois par an entre les deux sources est fort au vu des variations étudiées sur longue période : l'écart en valeur absolue ne dépasse 200 000 que sur 5 des 30 dernières années ► **figure 2**. Des écarts importants s'observent notamment lors des phases de fortes évolutions de l'emploi, notamment à la fin des années 1990 et en 2000 ; les écarts récents doivent être analysés au regard de l'ampleur de la hausse sur deux ans, inédite depuis trente ans.

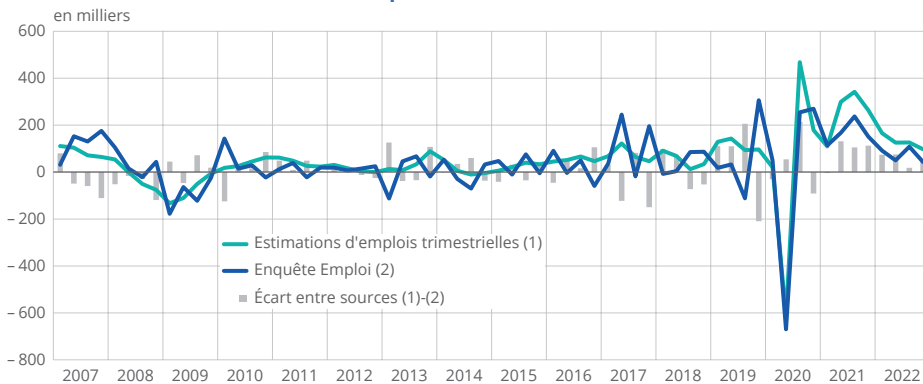
Au total, sur le moyen-long terme, les évolutions estimées de part et d'autre sont globalement cohérentes. Malgré son aléa statistique, l'enquête Emploi reste la plus pertinente d'une part pour des comparaisons avec les autres pays, d'autre part pour fournir des informations détaillées sur les caractéristiques à la fois des personnes en emploi (âge, sexe, diplôme, etc.) et 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.

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





## 1. Estimations trimestrielles de l'emploi total



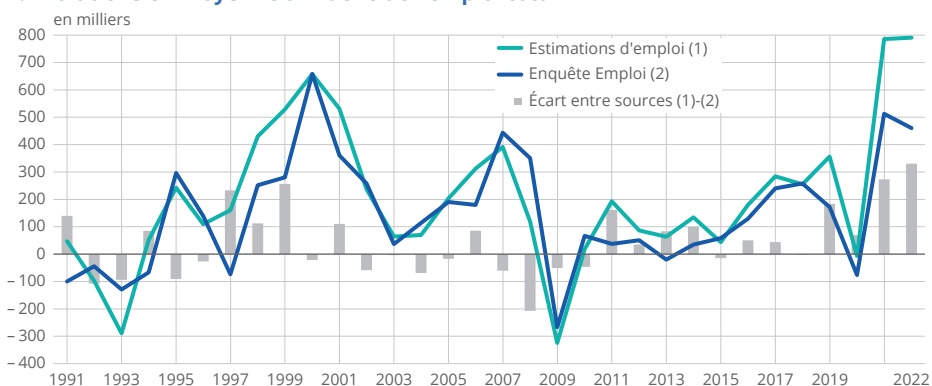
**Note :** pour les Estimations d'emploi, données provisoires depuis 2021, données préliminaires pour l'emploi non salarié en 2022.

**Lecture :** au quatrième trimestre 2022, l'emploi au sens de l'enquête Emploi a augmenté de 43 000 par rapport au troisième trimestre 2022, soit une hausse inférieure de 54 000 à celle calculée à partir des Estimations d'emploi.

**Champ :** France hors Mayotte.

**Source :** Insee, enquête Emploi 2022 et séries longues sur le marché du travail, Estimations d'emploi.

## 2. Évolutions en moyenne annuelle de l'emploi total



**Note :** pour les Estimations d'emploi, données provisoires depuis 2021, données préliminaires pour l'emploi non salarié en 2022.

**Lecture :** en 2022, l'emploi au sens de l'enquête Emploi a augmenté en moyenne annuelle de 461 000 par rapport à 2021, soit une hausse inférieure de 331 000 à celle calculée à partir des Estimations d'emploi.

**Champ :** France hors Mayotte.

**Source :** Insee, enquête Emploi 2022 et séries longues sur le marché du travail, Estimations d'emploi.

### Auteurs :

Vladimir Passeron (Insee)

Yves Jauneau (Insee)

### Pour en savoir plus

- **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 2023.
- **Insee**, « Concepts et méthodes pour estimer l'emploi salarié conjoncturel », Les statistiques sur l'emploi, mai 2022.
- **Insee**, « Quelle source choisir pour quel usage ? », Les statistiques sur l'emploi, juillet 2021.
- **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.

► **Pour en savoir plus**

**Cherchem O., Minni C.**, « Chômeurs au sens du BIT et demandeurs d'emploi de catégorie A : une réduction de l'écart depuis début 2021 », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2023.