

Emploi, chômage, revenus du travail

Insee Références

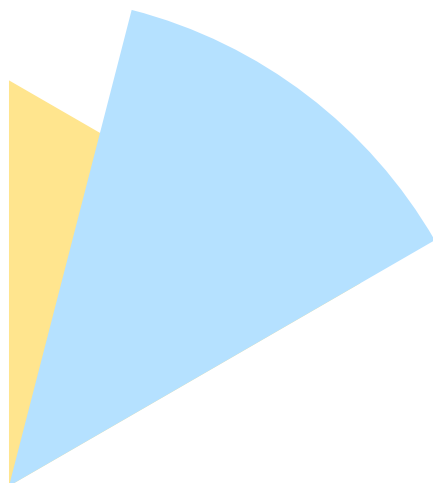
Édition 2025



Emploi, chômage, revenus du travail

Insee Références

Édition 2025



Coordination

Marceline Bodier,
Vladimir Passeron,
Joëlle Vidalenc

Contribution

Insee :

Élise Amar,
Marceline Bodier,
Laura Castell,
Aurélié Delaporte,
Maryama Diakhaté,
Léna Esbelin,
Marianne Fabre,
Melchior Archibald Fosse,
Victoria Fumat,
Mathilde Gerardin,
Benjamin Gilbert,
Juliette Grangier,
Vivien Guérin,
David Guillas,
Sylvie Henninger,
Yves Jauneau,
Heidi Koumarios,
Aude Leduc,
Florence Lemmel,
Téo Moreau,
Jean-Luc Ntamakuliro Inema,
Émilie Pénicaud,
Benjamin Pipaud,
Philippe Raynaud,
Nathan Rémila,
Eve Samani,
Catherine Thiel,
Fabien Toutlemonde,
Joëlle Vidalenc

*Ministère du Travail, de la Santé,
des Solidarités et des Familles
(Dares) :*

Élisabeth Algava,
Fouad Amar,
Victor Barry,
Adel Bendounan,
Emmanuel Berger,
Anne-Juliette Bessone,
Bruno Bjai,
Lucie Carlier,
Ourida Cherchem,
Valentin Cocuau,
Marc Collet,
Corinne Darmaillacq,
Léonie Fauvre,
Antonin Favaro,
Samia Ferhat,
Raphaël Froger,
Mathilde Gaini,
Marie Gouyon,
Fabien Guggemos,
Jorick Guillaneuf,
Aude Lapinte,
Raphaël Lardeux-Schutz,
Anaïs Le Gouguec,
Pierre Leblanc,
Maxime Lescurieux,
Sonia Makhzoum,
Bertrand Marc,
Michaël Orand,
Vincent Oukili,
Sophie Ozil,
Laurie Pinel,
Patrick Pommier,
Joël Presotto,
Clément Roll,
Léo Sibille

Directeur de la publication
Jean-Luc Tavernier

Directrice de la collection
Hélène Michaudon

Rédaction

Imran Babi,
Anne Évrard,
Alexandre Gadaud,
Fanny Gateau,
Philippe Goarant,
Solenn Ily,
Sylvain Papon,
Tino Pelé,
Jean-Philippe Rathle,
Anne Saint-Orens

Graphisme

Anaïs Bathias,
Marie Gazaix,
Odile Samson

Composition pdf

Luminess

Composition html

Véronique Ardouin,
Cindy Brédard,
Patrice Conti,
Virginie Forment,
Annie Kalonda Bukundi,
Fabien Mazonoux,
Ny Ando Randrianarisoa,
Sophie Ruiz

Image de la couverture

© Jacob Lund/Stock.
Adobe.com

Éditeur

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

© Insee 2025

« Reproduction partielle
autorisée sous réserve de
la mention de la source
et de l'auteur ».

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.

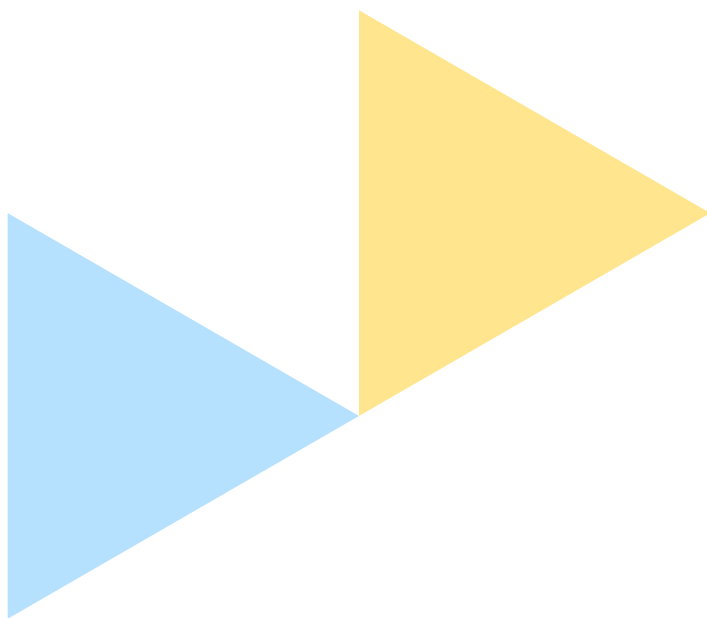
Sur les sites internet de l'Insee et de la Dares, les chiffres essentiels sont actualisés régulièrement.

Les comparaisons internationales contenues dans cet ouvrage s'appuient sur des données harmonisées publiées par Eurostat ou l'OCDE, qui peuvent différer des données nationales diffusées par les instituts nationaux de statistique.

Emploi, chômage, revenus du travail

Vue d'ensemble	7
Le marché du travail en 2024 : l'emploi salarié ralentit encore, le pouvoir d'achat des salaires se redresse	9
Encadré 1 – Mesures publiques sur l'emploi et le marché du travail	18
Encadré 2 – Les facteurs de fluctuation de la durée du travail salarié depuis 2014	19
Encadré 3 – Quel lien entre croissance économique et baisse du chômage depuis 2019 ?	23
Éclairages	27
En 2024, la vague de mobilité des salariés reflue	29
Les différences entre les principales sources sur l'emploi	37
Le tassement de l'éventail des salaires s'est poursuivi en 2023 et de façon moindre en 2024	45
Dossiers	51
L'amélioration du marché du travail depuis 2015 a-t-elle aussi concerné les personnes qui en sont habituellement éloignées ?	53
Dans les grands corps de l'État, les inégalités salariales liées au genre se cumulent au fil de la carrière	65
Un travailleur sur deux utilise intensivement le numérique dans son travail	75
Retrouvez sur insee.fr, les fiches thématiques de l'ouvrage	
Et de page 89 à 99 les QR code de chacune des fiches disponibles :	
1. Emploi	89
2. Chômage	91
3. Activité, inactivité	93
4. Temps et conditions de travail	95
5. Revenus et coûts du travail	97
6. Données internationales	99
Annexe	101
Sources, méthodes et nomenclatures	103
Encadré – Chômeurs au sens du BIT et inscrits à France Travail en catégorie A	118

Vue d'ensemble



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

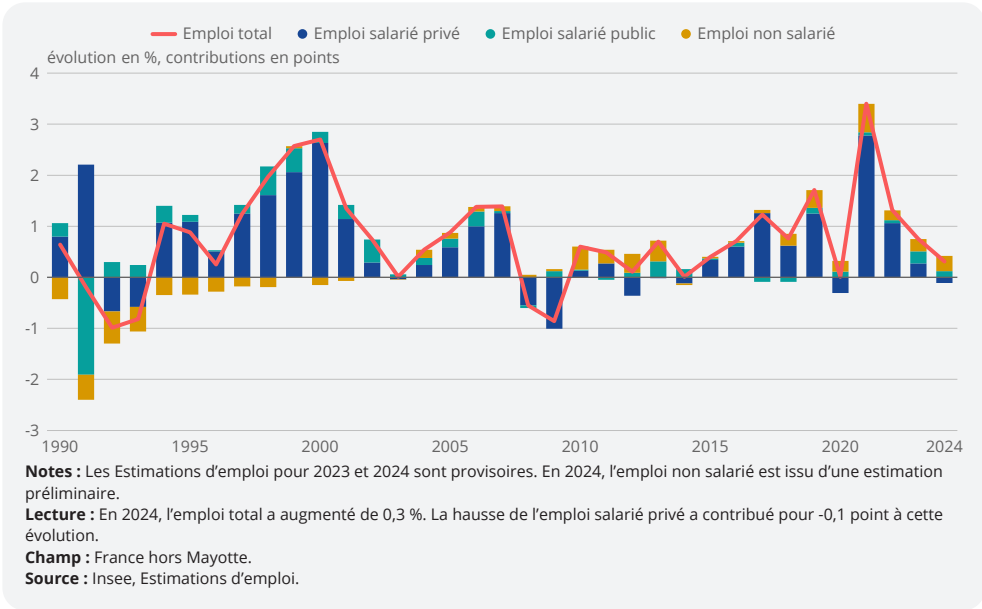
Fin 2024, 30,4 millions de personnes sont en emploi en France, dont 27,0 millions de salariés. Sur l'année, l'emploi salarié a fait du surplace après avoir fortement augmenté en sortie de la crise sanitaire. L'emploi indépendant a en revanche continué de progresser solidement. Au total, entre fin 2019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

La population active a de nouveau augmenté, le taux d'activité des 15-64 ans atteignant en 2024 son plus haut niveau depuis 1975. 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.

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. L'indice du coût horaire du travail a continué d'augmenter, mais moins qu'en 2023.

Fin 2024, selon les Estimations d'emploi, 30,4 millions de personnes sont en emploi en France : 27,0 millions exercent une activité principalement salariée et 3,4 millions sont non-salariés. En 2024, l'emploi a ralenti pour la troisième année consécutive : il a augmenté de 94 000 emplois entre fin 2023 et fin 2024 (soit +0,3 %), après +227 000 en 2023 et +391 000 en 2022 ► [figure 1](#). Entre fin 2019 et fin 2024, les créations d'emplois ont atteint au total 1,7 million d'emplois, soit +5,9 %, une hausse bien supérieure à l'augmentation de l'activité [\[Insee, 2024\]](#). Notamment, 1,3 million d'emplois salariés ont été créés depuis fin 2019, soit l'équivalent du nombre cumulé d'emplois créés entre 2009 et 2019 ; l'essor de l'apprentissage a contribué pour environ un tiers à cette augmentation ► [encadré 1](#).

► 1. Évolution de l'emploi et ses principales composantes



Le ralentissement de 2024 provient principalement de l'emploi salarié (+4 000 emplois en 2024, après +154 000 en 2023), en particulier dans le privé (-32 000 emplois après +80 000). Dès lors, la mobilité des salariés du privé, qui avait augmenté entre 2021 et 2023 au regard de l'avant crise sanitaire (2019), a reflué en 2024 [Fabre, Pipaud, 2025]. En revanche, l'emploi dans le public a continué d'augmenter (+37 000 emplois après +74 000), contribuant plus modérément au ralentissement d'ensemble.

Tous les grands secteurs d'activité contribuent au net ralentissement de l'emploi salarié en 2024, en premier lieu le tertiaire marchand, qui concentre la moitié des salariés, où l'emploi a même légèrement reculé : -34 000 emplois en 2024, contre +37 000 en 2023. Dans ce secteur, l'inflexion est notable dans les services aux entreprises (-34 000 emplois après +1 000), dans l'information-communication (-15 000 emplois après +4 000) ou encore dans le commerce (-6 000 emplois après +1 000). Au sein des services aux entreprises, l'emploi intérimaire a reculé sur le même rythme en 2024 qu'en 2023 (-46 000 emplois après -53 000).

Dans l'industrie, l'emploi salarié a encore augmenté en 2024 (+11 000 emplois) mais plus modérément qu'en 2023 (+32 000). Il avait rattrapé son niveau d'avant crise sanitaire dès 2021. Dans la construction, l'emploi a baissé plus nettement en 2024 qu'en 2023 (-27 000 emplois après -9 000), après six années consécutives de hausse. Il n'avait plus baissé deux années de suite depuis 2016.

Au sein des services non marchands, l'emploi salarié a ralenti en 2024 (+45 000 emplois après +92 000). Le ralentissement affecte l'ensemble des secteurs qui le composent, même si l'emploi salarié (privé et public) a continué d'augmenter solidement dans l'enseignement (+10 000 emplois) et la santé (+18 000).

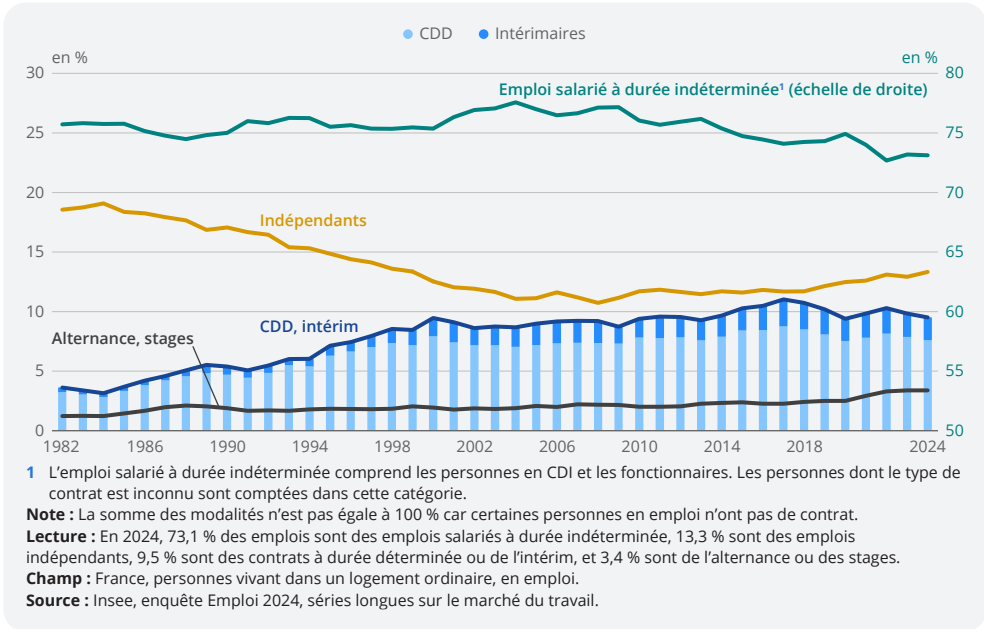
En 2023, malgré une inflexion par rapport à 2022, l'emploi salarié augmentait encore dans l'ensemble des régions. En 2024, la situation est plus contrastée. Ainsi, l'emploi salarié a augmenté nettement (entre +0,3 % et +1,8 %) en Guyane, en Guadeloupe, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, en Corse et à La Réunion, et plus modérément (+0,2 %) en Île-de-France, en Bretagne et en Occitanie. Par ailleurs, l'emploi salarié s'est stabilisé ou presque (variant entre -0,1 % et +0,1 %) dans quatre régions : Centre-Val de Loire, Hauts-de-France, Pays de la Loire et Auvergne-Rhône-Alpes. Enfin, l'emploi salarié a nettement reculé (-0,2 % à -0,7 %) en Martinique, dans le Grand Est, en Nouvelle-Aquitaine, en Bourgogne-Franche-Comté et en Normandie.

Enfin, selon une estimation préliminaire, l'emploi non salarié aurait augmenté d'environ 90 000 en 2024 (après +74 000 emplois en 2023). Notamment, les créations de microentreprises, portées depuis 2018 par le doublement du plafond du chiffre d'affaires et en 2020 par les circonstances particulières de la crise sanitaire (essor des livraisons à domicile), ont continué d'augmenter en 2024, en partie du fait d'un rebond dans les services de transport.

En 2024, la part des emplois à durée limitée a continué de reculer

En moyenne en 2024, selon l'enquête Emploi, 73,1 % des personnes en emploi sont salariées en contrat à durée indéterminée (CDI) ou fonctionnaires ► **figure 2**. Les autres salariés sont en contrat à durée déterminée (CDD ; 7,6 % de l'emploi), en intérim (1,9 %) ou en alternance ou en stage (3,4 %) [Pénicaud, 2025].

► 2. Composition de l'emploi



Depuis son pic en 2004, la part des salariés en emploi à durée indéterminée dans l'emploi total a suivi une tendance à la baisse, si bien qu'en 2022, elle a atteint un niveau inférieur de 4,9 points à son niveau de 2004 et son plus bas niveau depuis 1982 (première mesure disponible) ; depuis 2022 elle s'est légèrement redressée (+0,4 point). De son côté, la part des emplois à durée limitée (CDD, intérim) a reculé de 0,5 point en 2023 puis de 0,3 point en 2024 : à 9,5 %, elle s'établit 1,5 point en deçà de son pic en 2017. Elle avait augmenté de 2,3 points entre 2004 et 2017. Enfin la part des indépendants dans l'emploi a renoué avec la croissance en 2024 (+0,4 point), après avoir marqué le pas en 2023. Elle dépasse de 2,6 points son point le plus bas de 2008 et est revenue au niveau de 1999.

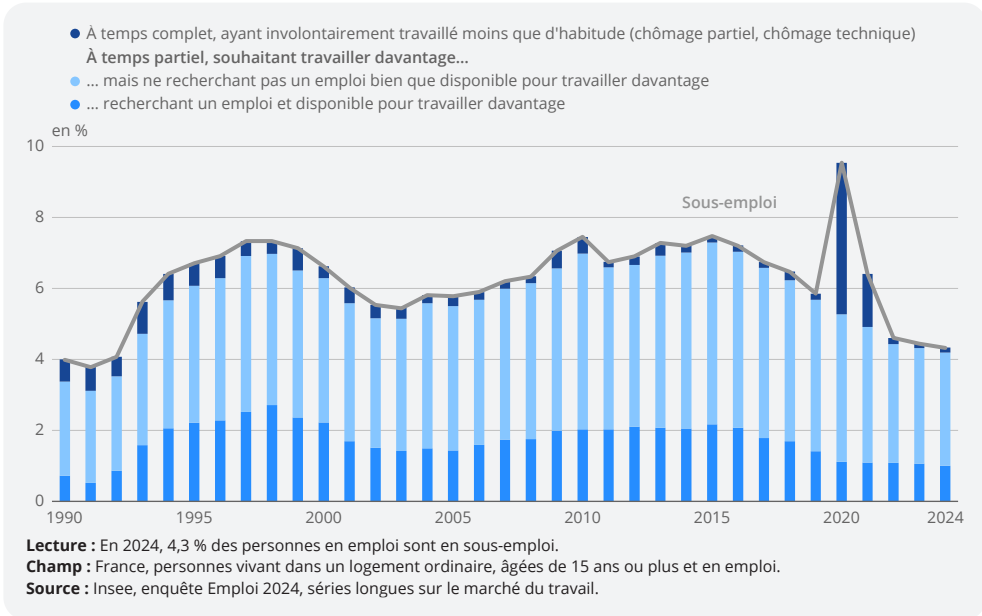
En 2024, parmi l'ensemble des emplois, 23,0 % sont des postes de cadres et 25,2 % de professions intermédiaires ; 24,9 % sont des postes d'employés et 18,0 % d'ouvriers ; enfin 6,8 % sont des emplois d'artisans, commerçants ou chefs d'entreprise et 1,3 % d'agriculteurs. En tendance, le niveau de qualification moyen a augmenté : ainsi la part des cadres dans l'emploi total dépasse celle des ouvriers depuis 2019 alors qu'au début des années 1980, les ouvriers étaient presque quatre fois plus nombreux que les cadres [Partouche, 2024].

Le sous-emploi se stabilise à son plus bas niveau depuis trente ans

En 2024, 4,2 millions de personnes sont à temps partiel, soit 17,6 % des personnes en emploi. Cette part avait augmenté de 2,5 points entre 2002 et 2014 avant de se replier avec quasi la même ampleur entre 2014 et 2022 (-2,4 points) ; depuis 2023 elle est repartie à nouveau en légère hausse (+0,3 point sur deux ans).

En moyenne en 2024, 1,3 million de personnes sont en situation de sous-emploi, soit 4,3 % des personnes en emploi ► **figure 3**. Le sous-emploi inclut des personnes à temps partiel, souhaitant travailler davantage, disponibles pour le faire et recherchant un emploi, des personnes qui n'en recherchent pas, mais aussi des personnes se déclarant au chômage partiel ou technique.

► 3. Sous-emploi et ses composantes



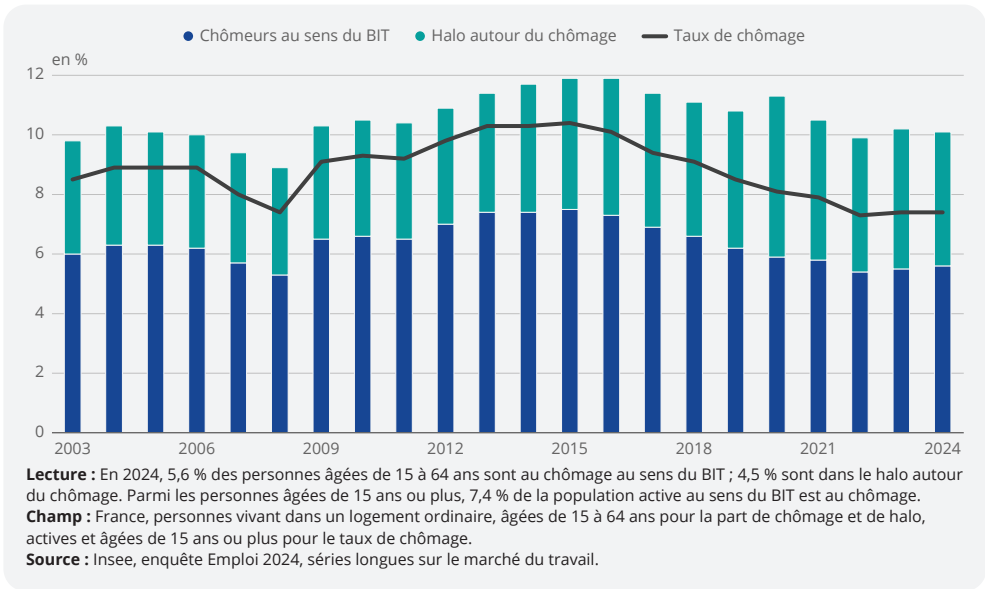
En 2020, sous l'effet de la crise sanitaire, le chômage partiel avait bondi (4,3 % après 0,2 % en 2019) et la part du sous-emploi dans l'emploi avait atteint un niveau inédit (9,5 %). Après une première baisse en 2021, le chômage partiel a retrouvé son niveau d'avant-crise en 2022. En outre, la part de personnes à temps partiel souhaitant travailler davantage, qui a baissé entre 2019 et 2022 avec la baisse de la part de salariés à temps partiel, a légèrement baissé depuis 2023 (-0,2 point sur deux ans) et la part du sous-emploi s'établit en 2024 au-dessous de son niveau d'avant-crise, de 1,5 point, et à son plus bas niveau depuis 1992.

En 2020, la durée annuelle effective du travail des salariés à temps complet avait chuté, la crise sanitaire ayant contraint nombre de secteurs d'activité à recourir massivement au chômage partiel ou technique ; en particulier, les périodes de confinement ont conduit beaucoup de personnes en emploi à peu ou pas travailler. En outre, en raison de l'épidémie, les journées d'absence pour maladie ont nettement augmenté en 2020 puis en 2022, avant de refluer à partir de 2023 ► encadré 2. La durée du travail des salariés à temps complet a retrouvé dès 2023 un niveau proche de sa moyenne d'avant crise sanitaire (1 661 heures en 2024). Au total entre 2014 et 2024, la durée moyenne du travail de l'ensemble des salariés a légèrement augmenté du fait notamment de la baisse de la part de salariés à temps partiel. Par ailleurs, la crise sanitaire a donné un essor significatif au télétravail, qui perdure : en 2024, en moyenne, 18 % des salariés y ont recouru au moins un jour par semaine lors des quatre semaines précédant leur interrogation dans l'enquête Emploi ; c'est le cas de 48 % des cadres.

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

En moyenne sur l'année 2024, 2,3 millions de personnes sont au chômage au sens du Bureau international du travail (BIT). Le taux de chômage s'établit ainsi à 7,4 % de la population active en 2024, comme en 2023 et après 7,3 % en 2022 ► figure 4. Ces deux années de stabilité font suite à sept années consécutives de diminution, de 0,4 point en moyenne par an, dont un recul en trompe-l'œil en 2020 (-0,4 point, en raison surtout de démarches de recherche d'emploi limitées pendant le premier confinement). Au total, en 2024, le taux de chômage se situe 2,9 points au-dessous de son pic de 2015 et à son niveau de 2008. Notamment, il a baissé de 1,0 point entre 2019 et 2024, ce qui est cohérent avec la croissance économique sur cette période, même si la croissance s'est enrichie en emplois ► encadré 3.

► 4. Chômage et halo autour du chômage



Le halo autour du chômage comptabilise les personnes sans emploi qui souhaitent travailler mais ne vérifient pas tous les critères pour être comptabilisées comme au chômage au sens du BIT, soit qu'elles ne recherchent pas d'emploi, soit qu'elles ne soient pas disponibles pour travailler. En moyenne en 2024, 4,5 % des personnes âgées de 15 à 64 ans appartiennent au halo autour du chômage, en baisse de 0,2 point par rapport à 2023, ce qui efface la hausse de l'année précédente. Ces fluctuations modérées ramènent la part du halo à son niveau d'avant la crise sanitaire (oscillant autour de 4,5 % sur la période 2016-2019). Le halo autour du chômage avait nettement augmenté en 2020 (+0,8 point sur l'année) : en raison des difficultés pour rechercher un emploi durant le premier confinement, une part élevée de personnes qui auraient été considérées comme chômeuses au sens du BIT ayant en effet basculé dans le halo autour du chômage au printemps 2020.

Au total, en cumulant chômage et halo autour du chômage, en moyenne en 2024, 10,1 % des 15-64 ans sont sans emploi et souhaitent travailler, soit -0,1 point par rapport à 2023 et -0,6 point par rapport à son niveau d'avant crise sanitaire. Cette proportion atteint jusqu'à 15,3 % parmi les 15-24 ans, proportion qui a augmenté de 0,7 point sur un an en 2024, essentiellement du fait de la hausse de la part de chômeurs parmi eux.

Le nombre d'inscrits à France Travail sans emploi est reparti à la hausse

Les personnes inscrites à France Travail¹ ne correspondent qu'en partie aux chômeurs au sens du BIT [Makhzoum, Cocuau, 2024] : si certains sont 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). En moyenne en 2024, 6,2 millions de personnes sont inscrites à France Travail, toutes catégories confondues (de A à E), dont 5,4 millions sont tenues de chercher un emploi (catégories A, B et C). Parmi elles, 2,4 millions ont occupé un emploi au cours du mois (catégories B et C) et 3,0 millions n'ont exercé aucune activité au cours du mois (catégorie A, la plus proche conceptuellement du chômage au sens du BIT).

Le nombre moyen d'inscrits en catégories A, B et C a augmenté de 97 000 entre les quatrième trimestres 2023 et 2024 (soit +1,8 %). Il reste toutefois assez nettement au-dessous de son niveau

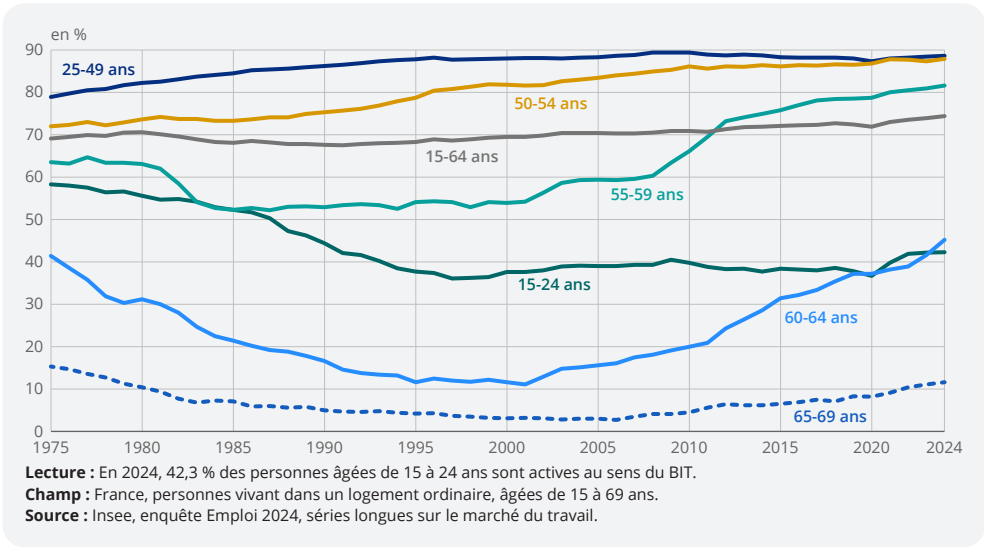
¹ Pôle Emploi est devenu France Travail en janvier 2024.

d'avant crise sanitaire, fin 2019 (-263 000). La hausse en 2024 se concentre sur les inscrits sans activité (catégorie A ; +106 000). Elle résulte pour partie d'un changement introduit en octobre 2024, dans le formulaire d'actualisation de France Travail, qui a conduit à augmenter de 36 000 le nombre d'inscrits en catégorie A, et à réduire d'autant le nombre d'inscrits en catégories B et C.

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

En moyenne en 2024, selon l'enquête Emploi, les personnes de 15 à 64 ans actives au sens du BIT, qu'elles soient en emploi ou au chômage, représentent 74,4 % de cette classe d'âge ► **figure 5**. Le taux d'activité a progressé de 0,5 point en moyenne sur l'année, après +0,3 point en 2023. Comme le taux d'emploi, il atteint un nouveau plus haut niveau depuis que l'Insee le mesure au sens du BIT (1975).

► 5. Taux d'activité selon l'âge



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. C'est un nouveau plus haut niveau depuis que l'Insee le mesure (1975). Le taux d'activité après 50 ans décroît fortement avec l'âge : en 2024, il atteint 81,6 % parmi les 55-59 ans mais n'est que de 45,2 % parmi les 60-64 ans [Castelain et al., 2024]. Dans cette dernière tranche d'âge, il a cependant presque quadruplé depuis 2000 (seulement 11,6 % des 60-64 ans étaient actifs en 2000) ; il a notamment augmenté de 6,4 points entre 2022 et 2024, pour partie sous l'effet de la réforme des retraites mise en œuvre fin 2023. La part des 65-69 ans en emploi a aussi presque quadruplé depuis 2000 et atteint 11,6 % en 2024.

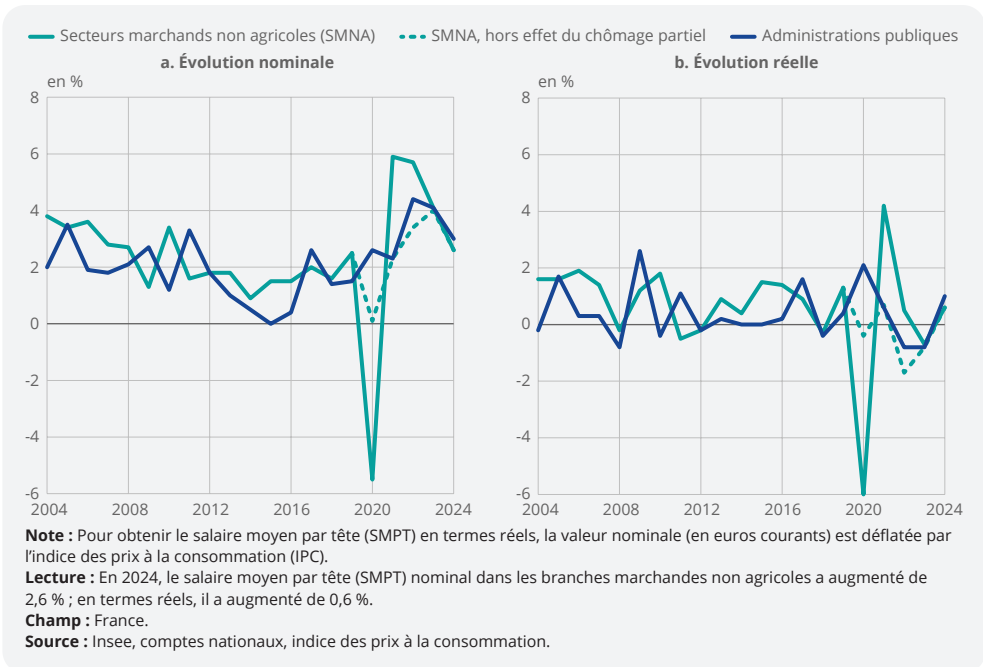
Ainsi, le taux d'activité des 60-64 ans dépasse désormais celui des 15-24 ans, même si ce dernier atteint 42,3 % en 2024, son plus haut niveau depuis 1991 et 0,1 point de plus qu'en 2023. La hausse du taux d'activité des jeunes a été forte en 2021 et 2022 (+5,2 points au total), portée notamment par l'essor de l'apprentissage, mais depuis 2023 il marque le pas. Le taux d'activité des jeunes avait diminué de 1975 à la fin des années 1990, en raison de l'allongement de la durée des études, puis avait légèrement augmenté jusqu'à la crise économique de 2008-2009. Il s'était ensuite stabilisé avant la crise sanitaire, qui a particulièrement affecté l'emploi des jeunes en 2020.

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

En 2022 et 2023, les salaires ont nettement accéléré, dans un contexte de net regain d'inflation qui a favorisé les renégociations salariales et entraîné cinq revalorisations automatiques du Smic. En 2024, la progression des salaires s'est atténuée, dans le sillage du tassement de l'inflation (+2,0 %, après +4,9 % en 2023) qui a, par ailleurs, contribué au net ralentissement du Smic : celui-ci a progressé de 2,2 % en moyenne en 2024, après +5,4 % en 2023.

Ainsi le salaire moyen par tête (SMPT) dans le secteur privé marchand non agricole (SMNA), mesuré en euros courants (ou nominal), a augmenté de 2,6 % en moyenne en 2024, soit un net ralentissement par rapport à 2023 (+4,1 %) et 2022 (+5,7 %), où l'inflation était à un niveau inédit depuis le début des années 1980 ► **figure 6**. Les versements de prime de partage de la valeur (PPV) ont participé à ce ralentissement : ils ont baissé en 2024 sous l'effet notamment de la fiscalisation du dispositif pour une partie des bénéficiaires. 3,3 milliards d'euros de prime ont ainsi été versés en 2024, après plus de 5,2 milliards en 2023 et 2022. Le ralentissement du SMPT en 2024 est moins marqué que celui des prix, si bien qu'en termes réels, c'est-à-dire corrigé de l'inflation, le SMPT a progressé de 0,6 % en 2024, après -0,7 % en 2023. Ce redressement est cependant insuffisant pour compenser les pertes subies au cours de l'épisode inflationniste : en moyenne, en 2024, le pouvoir d'achat des salaires dans le secteur privé est inférieur de 1,9 % à son niveau de 2021 (hors effet du chômage partiel). En lien avec les évolutions du Smic, l'éventail des salaires de base entre ouvriers et cadres s'était resserré en 2022 et 2023, mais le tassement s'est atténué en 2024 [Gerardin, Gouyon, 2025].

► 6. Évolutions nominale et réelle du salaire moyen par tête



Dans les administrations publiques (APU), le SMPT en termes nominaux est resté dynamique en 2024 (+3,0 % en moyenne), quoiqu'un peu moins qu'en 2023 (+4,1 %). Il a été tiré par diverses mesures (revalorisation du traitement des enseignants à partir de septembre 2023, hausse du traitement indiciaire pour l'ensemble des agents publics début 2024, primes versées dans le cadre des jeux

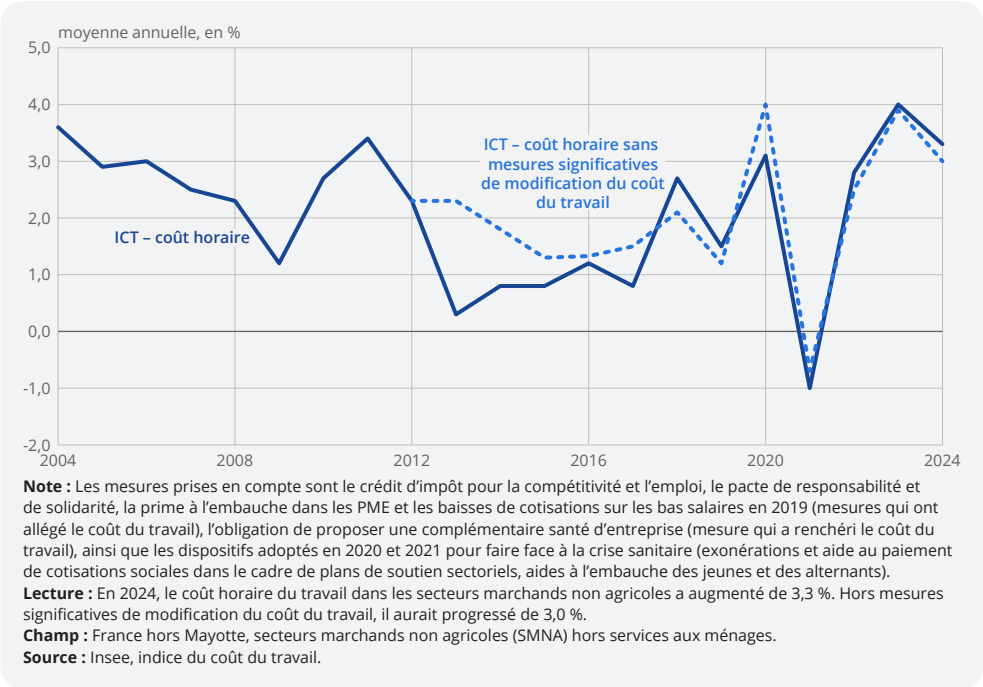
Olympiques et Paralympiques) mais limité par l'absence de versement de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) en fin d'année. En termes réels, le SMPT dans les APU a progressé de 1,0 % en moyenne en 2024, restant inférieur à son niveau de 2021 (-0,6 %).

En 2024, le coût horaire du travail a augmenté fortement, mais moins que l'année précédente

De 2012 à 2019, la hausse du coût horaire du travail dans le secteur privé avait fluctué entre 0,3 % et 2,7 % en moyenne par an ► **figure 7**. En 2020 et 2021, l'évolution du coût du travail a été directement liée à l'intensité du recours au chômage partiel : il a reculé en 2021 (-1,0 %), par contrecoup de la forte hausse de 2020 (+3,1 %) qui résultait davantage de modifications dans la composition des emplois que de progressions salariales individuelles. Le coût du travail a fortement accéléré en 2022 (+2,8 %) et 2023 (+4,0 %), dans le sillage des salaires nominaux, avant de ralentir un peu en 2024 (+3,3 % en moyenne sur l'année).

En 2024, le coût du travail a été, pour partie, tiré à la hausse par le recul des exonérations de cotisations sociales : le recul des exonérations liées aux allègements généraux a ainsi contribué pour +0,2 point à la hausse du coût du travail et la baisse du montant des primes à l'embauche d'un alternant (anciennement plan « 1 jeune 1 solution ») pour +0,1 point. ●

► 7. Évolution de l'indice du coût du travail (ICT) – coût horaire dans les branches marchandes non agricoles



Auteurs :
Département de l'emploi et des revenus d'activité (Insee)

► Sources

Les différentes sources et nomenclatures sont décrites dans l'annexe **Sources, méthodes et nomenclatures** de cet ouvrage. Elle comprend notamment un encadré sur les écarts d'indicateurs entre le chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) et le nombre de demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) inscrits à France Travail. Par ailleurs, un éclairage à la suite de cette vue d'ensemble analyse les écarts de sources portant sur l'emploi.

► Pour en savoir plus

- **Castelain E., Delaporte A., Rémila N.**, « La situation des seniors sur le marché du travail en 2023 », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2024.
- **Fabre M., Pipaud B.**, « En 2024, la vague de mobilité des salariés reflue », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2025.
- **Gerardin M., Gouyon M.**, « Le tassement de l'éventail des salaires s'est poursuivi en 2023 et de façon moindre en 2024 », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2025.
- **Insee**, « À la recherche des gains de productivité perdus depuis la crise sanitaire », le blog de l'Insee, juillet 2024.
- **Insee**, Informations Rapides trimestriels sur le taux de chômage.
- **Makhzoum S., Cocuau V.**, « 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 2024.
- **Partouche R.**, « Portrait des professions en France en 2022 », Insee Focus n° 324, avril 2024.
- **Pénicaud É.**, « Une photographie du marché du travail en 2024 – L'emploi des jeunes se replie, celui des seniors continue d'augmenter », Insee Première n° 2044, mars 2025.

► Encadré 1 – Mesures publiques sur l'emploi et le marché du travail

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 (-0,2 %). Le nombre de bénéficiaires des contrats en alternance s'est presque stabilisé en 2024, 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.

Le nombre de personnes en alternance atteint 1,1 million fin 2024, comme fin 2023. Cette stabilisation résulte d'une légère hausse des contrats d'apprentissage (+3 % en un an), compensée par une nette baisse des contrats de professionnalisation (-23 % en un an), près de quinze fois moins nombreux. Cette dernière baisse résulte notamment de la suppression en mai 2024 de l'aide exceptionnelle aux employeurs embauchant des jeunes de moins de 30 ans avec ce type de contrat.

Parmi les personnes occupant un emploi bénéficiant d'une aide publique, 185 000 sont en contrat aidé fin 2024, soit 10 % de moins qu'un an auparavant. C'est le plus bas niveau depuis le début de la série (1990). Les trois quarts sont dans une structure d'insertion par l'activité économique (IAE), dont le nombre de bénéficiaires diminue de 3 % par rapport à fin 2023. En revanche le nombre de bénéficiaires en contrat aidé dans le secteur marchand, via les contrats uniques d'insertion – contrats initiative emploi (CUI-CIE) – et, dans le secteur non marchand, avec les parcours emploi compétences (PEC), a quant à lui diminué de 27 %, les aides publiques continuant de se replier, après avoir été mobilisées pour faire face à la crise sanitaire.

Enfin, le nombre de bénéficiaires d'autres emplois aidés atteint 380 000 fin 2024, pour l'essentiel au titre de l'Acre (84 % d'entre eux). Ce nombre a augmenté de 3 % sur un an, du fait d'une hausse du recours à l'Acre (5 %), qui compense le recul des emplois francs (-4 %) qui avaient été généralisés début 2020 à l'ensemble du territoire.

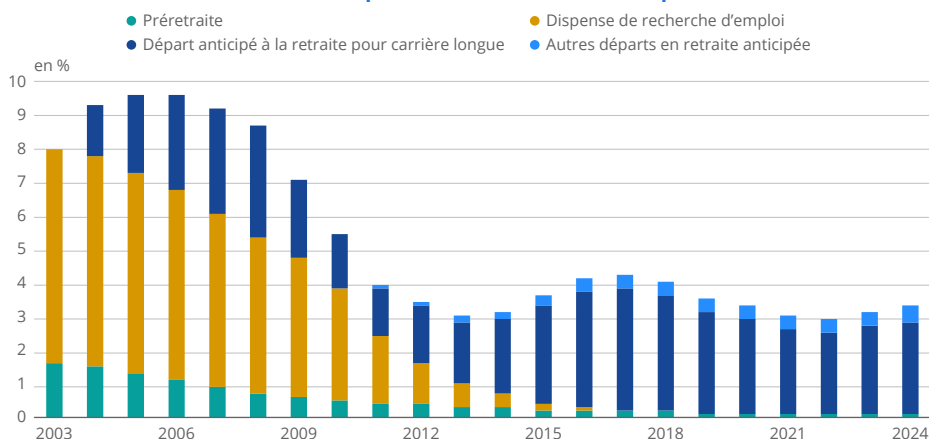
Le nombre de bénéficiaires de retrait anticipé d'activité s'est stabilisé en 2024

Fin 2024, 3,2 % des 55-64 ans bénéficient d'une mesure de retrait anticipé d'activité à financement public, tout comme l'année précédente ► **figure**. Il s'agit désormais quasi exclusivement de mesures liées aux possibilités de départ anticipé à la retraite, principalement pour carrière longue, et dans une bien moindre mesure pour handicap ou pénibilité. Les départs à la retraite pour carrière longue se sont toutefois repliés progressivement depuis 2017 (-0,9 point entre fin 2017 et fin 2024), du fait notamment de la baisse du nombre de personnes susceptibles d'en bénéficier, en raison d'entrées dans la vie active de plus en plus tardives pour les générations concernées.





Part des mesures de retrait anticipé d'activité à financement public entre 55 et 64 ans



Notes : Les préretraites correspondent à l'AS-FNE (allocation spéciale du fonds national de l'emploi), l'ARPE (allocation de remplacement pour l'emploi), la CATS (cessation d'activité de certains travailleurs salariés) et la CAATA (cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante).

Données révisées à partir de 2021 pour les préretraites totales, de 2009 pour les retraites anticipées pour carrières longues, autres retraites anticipées, le total des retraites anticipées et le total des cessations anticipées d'activité, et à partir de 2019 pour les estimations de population.

Lecture : Fin 2024, 2,7 % des 55-64 ans bénéficient d'un départ anticipé à la retraite pour carrière longue, 0,5 % d'un autre départ en retraite anticipée, 0,1 % d'une mesure de préretraite, et 0,0 % d'une dispense de recherche d'emploi. En tout, 3,2 % des personnes de 55 à 64 ans bénéficient d'une mesure de retrait anticipé d'activité à financement public.

Champ : France hors Mayotte jusqu'en 2013, Mayotte incluse à partir de 2014, personnes âgées de 55 à 64 ans vivant dans un logement ordinaire.

Sources : FNA ; France Travail (AS-FNE, ARPE, DRE), Fichiers CATS ; France Travail (CATS), CRAMTS/DSS (CAATA), modèle Prisme ; Cnav (RA) ; Insee (estimations de population arrêtées à fin 2024) ; calculs Dares.

Auteurs :

Raphaël Froger (Dares)

Sonia Makhzoum (Dares)

► Encadré 2 – Les facteurs de fluctuation de la durée du travail salarié depuis 2014

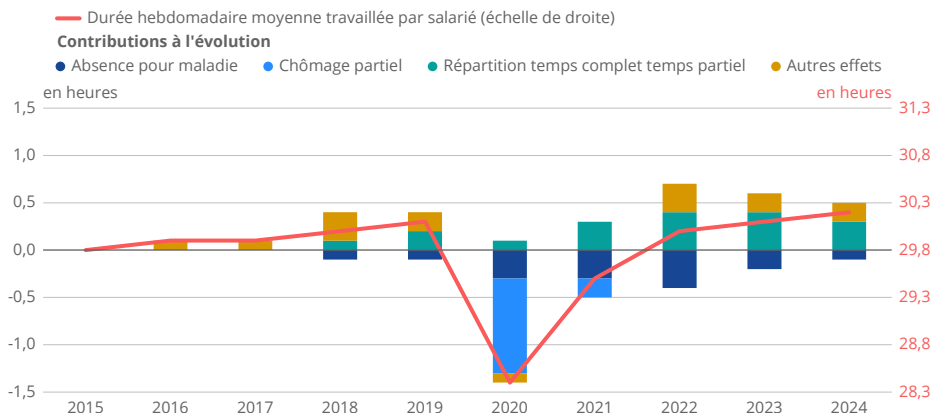
Entre 2014 et 2024, la durée du travail des salariés a légèrement augmenté, celle des seuls salariés à temps complet s'est stabilisée

En 2024, le nombre moyen d'heures travaillées par salarié se situe à 30,2 heures effectives par semaine (en données corrigées des effets calendaires) ► [figure A](#). Entre 2014 et 2024, la durée du travail des salariés a progressé en moyenne de 0,4 heure. Elle a d'abord augmenté de 0,3 heure entre 2014 et 2019, pour atteindre 30,1 heures par semaine. La part de salariés à temps partiel a baissé sur cette période, et a contribué pour moitié à cette hausse. Puis la durée du travail a chuté brutalement pendant la crise sanitaire en 2020, à 28,4 heures. D'une part l'arrêt de certaines activités pendant les confinements a entraîné un recours massif au chômage partiel, d'autre part les absences pour maladie ont fortement augmenté en raison de l'épidémie.





A. Durée du travail hebdomadaire moyenne par salarié, contributions à son évolution par rapport à 2014



Note : Données réropolées pour prendre en compte le changement de questionnaire en 2021 sur les arrêts maladies, corrigées des effets calendaires.

Lecture : En moyenne, en 2024, un salarié a travaillé 30,2 heures par semaine, soit 0,4 heures de plus qu'en 2014 (dont +0,3 heure du fait de la baisse de la proportion des salariés à temps partiel).

Champ : France hors Mayotte, personnes âgées de 15 à 64 ans, salariées, en emploi, vivant dans un logement ordinaire.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2014 à 2024.

La durée du travail s'est ensuite partiellement redressée en 2021, à 29,5 heures par semaine avant de retrouver un niveau similaire à celui de l'avant-crise en 2022 (30,0 heures par semaine) : le recours au chômage partiel est redevenu très faible et la baisse de la part de salariés à temps partiel a continué de contribuer à rehausser la durée d'ensemble. En revanche les absences pour maladie sont restées encore marquées par la crise sanitaire ; ce n'est qu'à partir de 2023 qu'elles ont commencé à refluer.

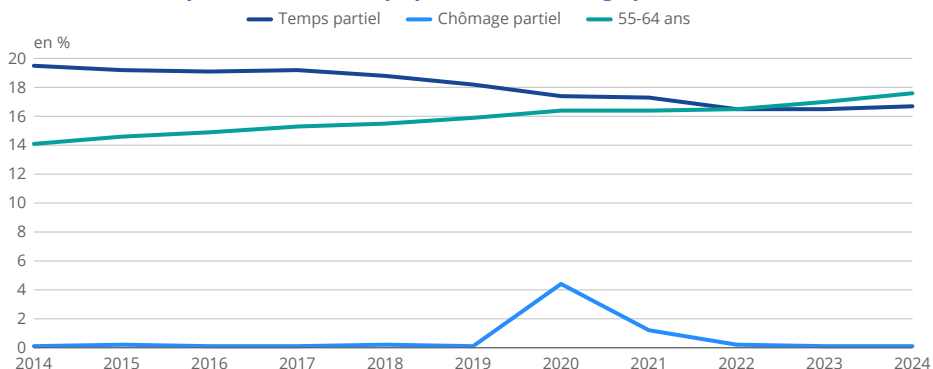
Pour les seuls salariés à temps complet, la durée du travail en 2024 est au même niveau qu'en 2014.

La baisse du temps partiel est le principal facteur de hausse de la durée du travail depuis dix ans

La progression de la durée du travail sur la période 2014-2024 s'explique essentiellement par la baisse de la part de salariés à temps partiel, qui a contribué à augmenter la durée moyenne travaillée de 0,3 heure. En effet, la part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi salarié a diminué de 3,0 points entre 2014 et 2022, à 16,5 %, avant de se stabiliser en 2023 puis de légèrement augmenter en 2024, à 16,7 %

► figure B.

B. Part dans l'emploi salarié du temps partiel, du chômage partiel et des seniors



Lecture : En moyenne, en 2024, 16,7 % des salariés travaillent à temps partiel.

Champ : France hors Mayotte, personnes âgées de 15 à 64 ans, salariées, en emploi, vivant dans un logement ordinaire.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2014 à 2024.



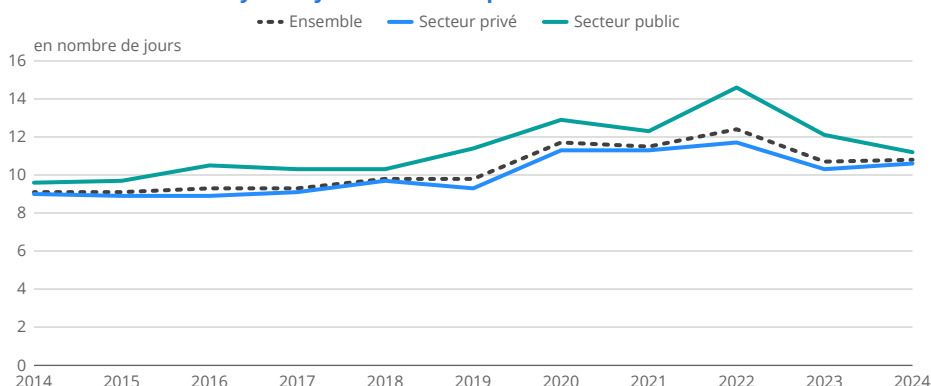


La contribution du chômage partiel aux fluctuations de la durée du travail n'a été que ponctuellement significative, en 2020 et en 2021. La part des salariés en situation de chômage partiel a oscillé autour de 0,1 % de 2014 à 2019 avant de bondir à 4,4 % en 2020 durant la crise sanitaire, contribuant pour -1,0 heure à la baisse de la durée du travail par rapport à 2014. Cette part s'est ensuite repliée en 2021, à 1,2 %, avant de retrouver son niveau d'avant-crise à partir de 2022. Le chômage partiel n'a ainsi pas contribué à l'évolution de la durée du travail entre 2014 et 2024.

Les jours d'absence pour maladie ont bondi en 2020 puis en 2022, notamment dans la fonction publique, avant de se replier

En 2024, selon les données de l'enquête Emploi, les salariés déclarent avoir été absents en moyenne 10,8 jours sur l'année en raison d'une maladie ► **figure C**. Par rapport à 2014, le nombre moyen de jours d'absence pour maladie a augmenté de 1,6 jour pour les salariés du public comme ceux du privé, contribuant pour -0,1 heure à l'évolution de la durée moyenne du travail des salariés. Le nombre de jours d'absence pour maladie a augmenté entre 2014 et 2019, passant de 9,1 jours à 9,8 jours, avant de bondir pendant la crise sanitaire : +1,9 jour en 2020. Presque stable en 2021, ce nombre a augmenté à nouveau en 2022 pour atteindre son plus haut niveau sur la période, 12,4 jours d'absence pour maladie par an. Le début de l'année 2022 était notamment encore très marqué par l'épidémie de Covid, avec la conjonction des variants Delta et Omicron.

C. Nombre annuel moyen de jours d'absence pour maladie



Lecture : En moyenne, en 2024, un salarié déclare 10,8 jours d'absence sur l'année pour maladie.

Champ : France hors Mayotte, personnes âgées de 15 à 64 ans, salariées, en emploi, vivant dans un logement ordinaire.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2014 à 2024.

La hausse du nombre moyen d'absences pour maladie entre 2019 et 2022 a davantage touché les agents du secteur public, avec une augmentation de 3,2 jours d'absence, à 14,6 jours par an (contre +2,4 jours pour les salariés du privé, à 11,7 jours par an). Les absences pour raison de santé sont structurellement plus fréquentes dans la fonction publique que dans le secteur privé, ce qui peut s'expliquer notamment par les caractéristiques sociodémographiques des salariés (davantage de femmes et des agents plus âgés), mais aussi par les types d'activité, de métiers et de conditions de travail qui influent sur les absences pour raison de santé. Ainsi, l'épidémie de Covid a davantage touché les personnes travaillant dans la fonction publique, et ce dès le premier confinement [Rémila, 2023] : fin 2020, les travailleurs de la santé étaient les plus touchés (14 % d'entre eux déclarant avoir été contaminés) suivis par ceux de l'administration publique (13 %) et de l'action sociale (13 %), secteurs où le lien avec le public s'est maintenu autant que possible en 2020. Plus tard, en raison de la forte circulation du virus dans les écoles, les travailleurs de l'enseignement ont été nettement plus contaminés que les autres. Fin juin 2022, 70 % des travailleurs de ce secteur déclarent avoir été contaminés au moins une fois depuis le début de l'épidémie, 62 % dans l'administration publique et 63 % dans la santé, soit davantage qu'en moyenne dans l'ensemble des secteurs (59 %) et nettement plus que dans la construction (52 %), l'hébergement-restauration (49 %) et l'agriculture (46 %) par exemple.

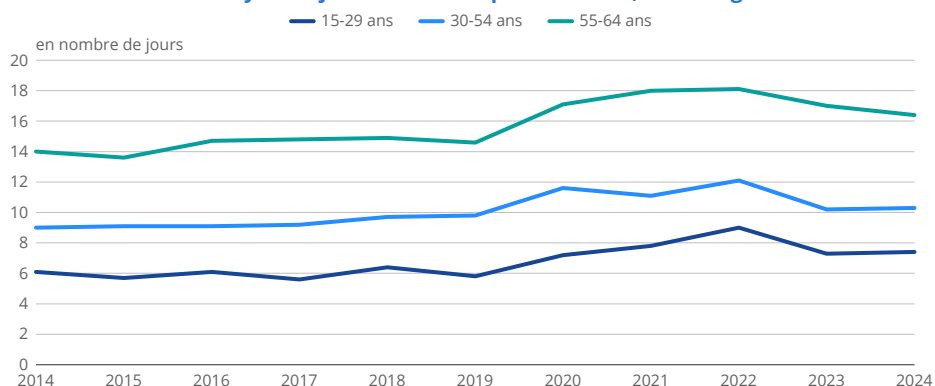




Après les vagues de l'épidémie, le nombre d'absences pour maladie s'est donc plus fortement replié dans la fonction publique : -2,5 jours en 2023 puis -0,9 jour en 2024, pour atteindre 11,2 jours d'absence pour maladie par an en moyenne. Dans le même temps, le repli pour les salariés du privé a été de -1,1 jour en cumulé sur ces deux années, pour atteindre 10,6 jours d'absence pour maladie par an en 2024.

La hausse depuis 2014 du nombre de jours d'absence pour maladie concerne toutes les tranches d'âges. L'augmentation est cependant la plus forte pour les seniors : +2,4 jours sur la période pour les 55-64 ans, à 16,4 jours par an, accentuant ainsi l'écart avec les salariés plus jeunes. Elle est de +1,3 jour pour les 15-29 ans comme pour les 30-54 ans, pour atteindre respectivement 7,4 et 10,3 jours d'absence pour maladie par an ► **figure D**. En outre, la nette hausse de la part des seniors dans l'emploi total sur la période a mécaniquement contribué à augmenter le nombre moyen de jours d'absence pour maladie : en 2024, la part des 55-64 ans dans l'emploi salarié se situe en effet à 17,6 %, soit 3,5 points de plus qu'en 2014. Au total, les 55-64 ans ont contribué pour +0,6 jour à la hausse de 1,6 jour d'absence pour maladie entre 2014 et 2024, avec +0,4 jour imputable à la hausse du nombre de jours par personne et +0,2 jour due à la hausse de leur part dans la population salariée ; parmi les seniors, les 60-64 ans contribuent au total pour +0,4 jour.

D. Nombre annuel moyen de jours d'absence pour maladie, selon l'âge



Lecture : En moyenne, en 2024, les salariés âgés de 15 à 29 ans déclarent 7,4 jours d'absence sur l'année pour maladie.

Champ : France hors Mayotte, personnes âgées de 15 à 64 ans, salariées, en emploi, vivant dans un logement ordinaire.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2014 à 2024.

En dix ans, la hausse de la part des cadres a aussi contribué à augmenter la durée du travail

D'autres facteurs ont par ailleurs contribué aux fluctuations de la durée travaillée depuis 2014 : certains sont ponctuels, comme des jours d'absence pour garder des enfants malades pendant la crise sanitaire ; d'autres sont structurels, comme la poursuite de la hausse de la qualification des emplois. Ainsi la part de cadres parmi les salariés à temps complet a augmenté de 6,4 points depuis 2014. Or, ces derniers travaillent en moyenne davantage d'heures par semaine (34,4 heures en moyenne en 2024) que le reste des salariés (31,4 heures) : la hausse de leur part a ainsi contribué pour +0,2 heure à la hausse d'ensemble entre 2014 et 2024. Cet effet de structure a compensé l'effet propre de la baisse de la durée du travail des cadres, de -0,9 heure depuis 2014, quand la durée des autres groupes socioprofessionnels s'est stabilisée.

Auteur :

Vivien Guérin (Insee)

► Pour en savoir plus

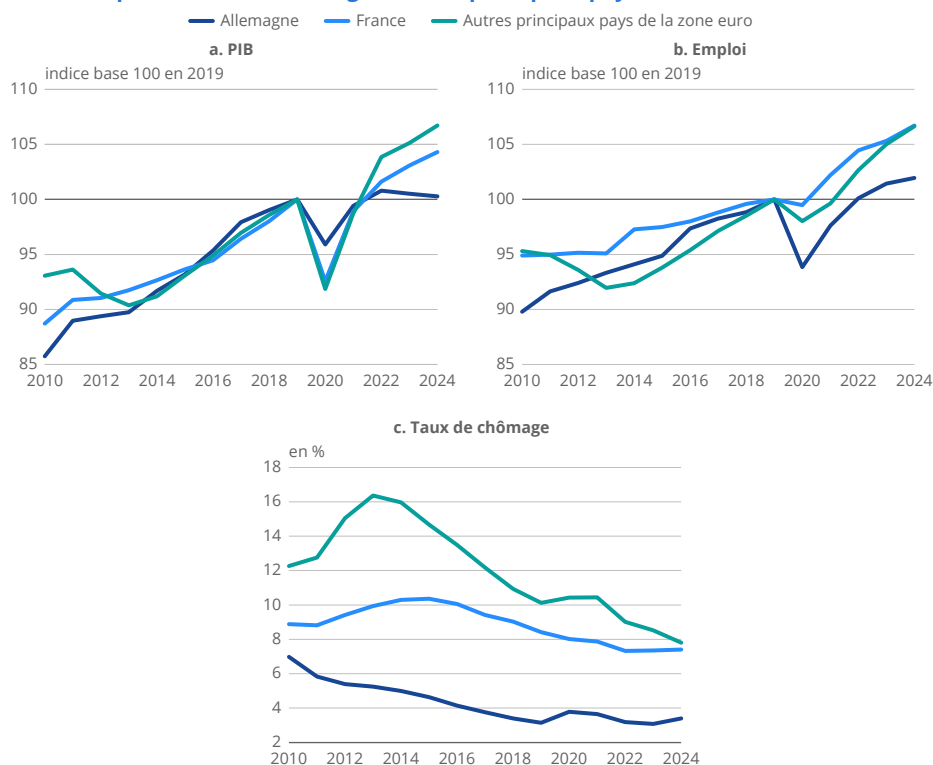
Rémila N., « Dans l'action sociale, la santé et l'enseignement, davantage de problèmes de santé déclarés, plus souvent causés par le travail », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2023.

► Encadré 3 – Quel lien entre croissance économique et baisse du chômage depuis 2019 ?

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

En 2020, la crise sanitaire a produit un choc sur les économies européennes : au-delà de la récession inédite suivie du rebond en 2021, les dynamiques à l'œuvre de l'activité, de l'emploi et du chômage semblent avoir été modifiées, et ce de façon hétérogène selon les pays ► **figure A.**

A. PIB, emploi et taux de chômage dans les principaux pays de la zone euro



Notes : Le PIB est en volume aux prix de l'année précédente chaînés, base 2020. « Autres principaux pays de la zone euro » désigne ici la Belgique, les Pays-Bas, l'Espagne et l'Italie.

Lecture : En 2024, en France, le PIB a augmenté de 4,3 % et l'emploi de 6,7 % par rapport à leurs niveaux de 2019 ; le taux de chômage est de 7,4 %.

Champ : Allemagne, France, Belgique, Espagne, Italie et Pays-Bas, emploi et taux de chômage des 15-74 ans.

Sources : Instituts nationaux de statistiques ; comptes nationaux (PIB), *labour force survey* (emploi et taux de chômage).

L'après-crise en France se caractérise par une forte hausse de l'emploi (+6,7 % entre 2019 et 2024, en moyennes annuelles), bien plus forte encore que la croissance de l'activité (+4,3 %). La croissance de l'activité a ainsi été exceptionnellement riche en emplois, avec pour corollaire un repli de la productivité – qui rapporte l'activité à l'emploi – dont l'ampleur est spécifique à la France [Insee, 2024]. Dans le même temps, le chômage a baissé modérément (-1,0 point).

Par comparaison, la situation économique allemande après la crise sanitaire a été moins favorable : entre 2019 et 2024, le PIB a quasi stagné (+0,3 %), l'emploi a progressé modérément (+2,0 %), ce qui traduit aussi un recul de la productivité, mais de moindre ampleur qu'en France. Par ailleurs, le taux de chômage, qui était à un niveau très bas, a légèrement augmenté (+0,3 point).





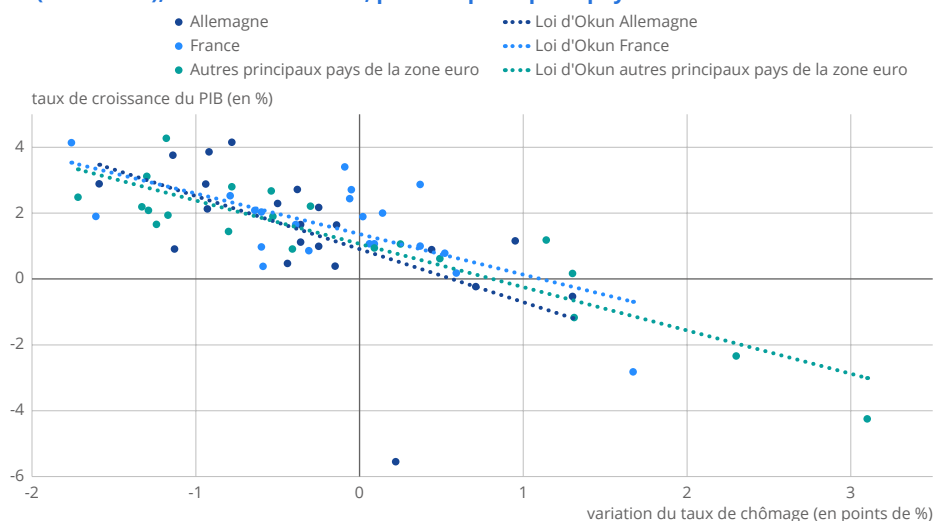
Les autres principaux pays de la zone euro (ensemble constitué par la Belgique, les Pays-Bas, l'Espagne et l'Italie, qui représentent 37 % du PIB de la zone euro, soit davantage que l'Allemagne (27 %) et la France (20 %)) se caractérisent depuis la fin de la crise sanitaire par une orientation très favorable à la fois en matière de croissance économique et de situation sur le marché du travail. Ainsi, la croissance du PIB entre 2019 et 2024 (+6,7 %) y a été très supérieure à celle de l'Allemagne et de la France. L'emploi a augmenté exactement sur le même rythme (+6,7 %). Dans le même temps, le taux de chômage a diminué de 2,3 points, soit bien plus qu'en Allemagne et qu'en France.

Ainsi la situation de la France semble paradoxale : alors qu'elle se démarque par une croissance très riche en emplois, l'évolution du chômage ne semble pas avoir été particulièrement favorable, en comparaison internationale et au regard de la relation habituelle d'avant-crise entre croissance et chômage, ce qu'une estimation de la loi d'Okun permet de vérifier.

Avant la crise sanitaire, la corrélation entre croissance du PIB et variation du chômage était comparable d'un pays à l'autre

D'après la loi d'Okun (1962), le lien entre croissance économique et variation du taux de chômage peut être simplement modélisé par une relation linéaire : entre 1998 et 2019, une corrélation linéaire négative apparaît statistiquement très significative en Allemagne, en France et dans les autres principaux pays de la zone euro ► **figure B**.

B. Lien entre les variations annuelles du taux de chômage et la croissance du PIB (loi d'Okun), entre 1998 et 2019, pour les principaux pays de la zone euro



Notes : Le PIB est en volume aux prix de l'année précédente chaînés, base 2020. « Autres principaux pays de la zone euro » désigne ici la Belgique, les Pays-Bas, l'Espagne et l'Italie.

Lecture : D'après la loi d'Okun, en France en 2013, la croissance annuelle du PIB de 0,8 % aurait conduit à une hausse du taux de chômage de 0,1 point. La hausse effective du taux de chômage a été de 0,5 point.

Champ : Allemagne, France, Belgique, Espagne, Italie et Pays-Bas, taux de chômage des 15-74 ans.

Sources : Instituts nationaux de statistiques ; comptes nationaux (taux de croissance du PIB), *labour force survey* (taux de chômage).

La droite représentant la relation linéaire décrite par la loi d'Okun est estimée pour chaque zone sur la période 1998-2019, par la régression linéaire suivante :

$$\Delta u_t = \alpha + \beta g_t$$

Avec Δu la variation annuelle du taux de chômage et g le taux de croissance annuel.





Avant crise, les coefficients α et β de cette régression, estimés sur vingt ans, apparaissent ainsi proches entre les différents pays européens, avec toutefois quelques différences : en Allemagne, le taux de chômage diminue plus faiblement en réaction aux hausses de l'activité en raison de son niveau déjà très faible, tandis qu'il est au contraire plus élastique dans les autres principaux pays de la zone euro, la France se situant à un niveau intermédiaire ► **figure C.**

C. Estimation par régression linéaire de la loi d'Okun sur 1998-2019 dans les principaux pays de la zone euro

Pays	α	pvalue	β	pvalue	R ² (en %)
France	0,362	0,076	-0,340	0,002	41,9
Allemagne	-0,032	0,846	-0,201	0,007	32,3
Autres principaux pays de la zone euro	0,631	0,001	-0,613	0,000	80,6

Note : « Autres principaux pays de la zone euro » désigne ici la Belgique, les Pays-Bas, l'Espagne et l'Italie.
Lecture : En France, la loi d'Okun estimée sur 1998-2019 prévoit qu'un taux de croissance annuel g du PIB conduise à une variation annuelle du taux de chômage de $0,362-0,340 \times g$ points.
Champ : Allemagne, France, Belgique, Espagne, Italie et Pays-Bas, taux de chômage des 15-74 ans.
Sources : Instituts nationaux de statistiques ; comptes nationaux (PIB), *labour force survey* (taux de chômage).

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

D'après la loi d'Okun, c'est-à-dire si le lien entre croissance et variation du chômage était resté conforme à celui de 1998-2019, la hausse du PIB en France entre 2019 et 2024 (+4,3 %) aurait dû s'accompagner d'une baisse de 1,1 point du taux de chômage. C'est proche de la baisse effective (-1,0 point). Il apparaît donc que si la croissance a été particulièrement riche en emplois en France, le lien entre croissance et chômage ne s'est en revanche pas déformé. De fait, depuis 2019, la forte hausse de l'emploi a été concomitante à une forte augmentation du nombre d'actifs, via celle du taux d'activité. Le boom de l'apprentissage (un emploi salarié créé sur trois après 2019) est un facteur illustratif de ces évolutions. Il est d'abord un facteur important du décrochage de la productivité depuis 2019. Il s'est aussi traduit par une décorrélation entre hausse du taux d'emploi et baisse du taux de chômage : en effet, la majorité des entrants en apprentissage sont initialement étudiants (et inactifs au sens du BIT), si bien que la hausse de l'emploi en apprentissage a aussi pour conséquence une forte augmentation du taux d'activité et ne joue que secondairement sur la baisse du chômage.

En Allemagne, l'évolution du chômage est aussi relativement cohérente avec celle de la croissance : selon la loi d'Okun, la quasi-stagnation du PIB entre 2019 et 2024 aurait pu entraîner celle du taux de chômage. C'est assez proche du taux de chômage effectif, qui a légèrement augmenté sur la période (+0,3 point).

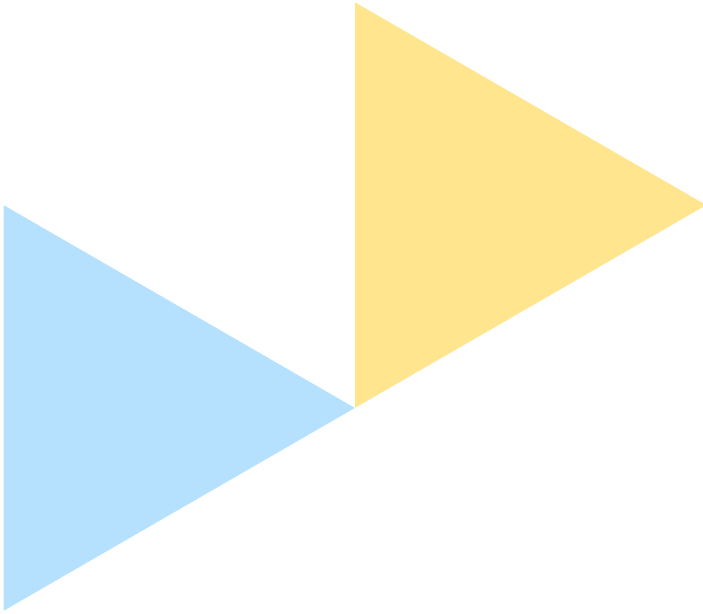
En revanche dans les autres principaux pays de la zone euro, le lien entre croissance de l'activité et évolution du chômage s'est un peu plus éloigné de sa tendance d'avant-crise : la forte croissance de son PIB (+6,7 %) a été concomitante à une baisse effective du taux de chômage de 2,3 points, alors que la persistance du lien entre croissance et chômage aurait indiqué une baisse plus accentuée, de 3,5 points.

Autrice :
Marianne Fabre (Insee)

► **Pour en savoir plus:**

- **Okun A.,** "Potential GNP: Its measurement and significance", *American Statistical Association, Proceedings of the Business and Economics Section*, pp 98-103, 1962.
- **Insee,** « À la recherche des gains de productivité perdus depuis la crise sanitaire », le blog de l'Insee, juillet 2024.

Éclairages



En 2024, la vague de mobilité des salariés reflue

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 deçà de celui d'avant la crise sanitaire. Ce repli s'observe pour toutes les catégories de salariés, alors que la part des salariés souhaitant changer d'emploi ne baisse pas. 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 un horizon de deux ans, la mobilité se révèle avantageuse.

En 2023, comme en 2022, les salariés du privé se sont révélés plus mobiles qu'avant la crise sanitaire [Bour et al., 2024], ce qui a conduit à l'hypothèse, soit d'un rattrapage d'une moindre mobilité pendant la crise sanitaire en 2020 et 2021, soit d'un changement plus pérenne de comportement des salariés.

Mais en 2024, l'emploi a continué de ralentir, limitant les opportunités de mobilité des salariés. Ainsi, les salariés travaillant dans le secteur privé en 2023 ont moins souvent quitté leur entreprise un an après que ceux de 2021 et 2022. La part de salariés qui ont quitté leur entreprise retrouve un niveau de mobilité proche de celui d'avant la crise sanitaire. Ainsi, selon l'enquête Emploi [sources](#), 15,9 % des salariés du secteur privé en 2023 ne sont plus dans la même entreprise en 2024, chiffre en diminution de 2,4 points par rapport aux salariés de 2022 (18,3 %) et 2021 (18,8 %), et qui se situe même en deçà du niveau observé avant la crise sanitaire (17,0 % pour les salariés de 2018 observés en 2019) [figure 1](#).

► 1. Répartition des salariés du privé depuis 2017 selon leur statut d'emploi un an après

Année	Salariés dans la même entreprise	Salariés ayant quitté l'entreprise						en %
		Ensemble	Salariés dans une autre entreprise du privé	Salariés dans le secteur public	Indépendants	Chômeurs	Inactifs	
2017	83,1	16,9	7,3	0,5	0,6	3,6	4,9	
2018	83,0	17,0	7,3	0,6	0,6	3,3	5,1	
2019	83,3	16,7	6,4	0,6	0,8	3,7	5,3	
2020	///	///	///	///	///	///	///	
2021 ¹	81,2	18,8	9,7	0,7	0,9	2,8	4,7	
2022	81,7	18,3	9,1	0,6	0,8	3,2	4,6	
2023	84,1	15,9	7,1	0,6	0,8	3,1	4,2	
Évolution 2023/2018 (en points)	1,1	-1,1	0,0	0,0	0,2	-0,2	-0,9	
Évolution 2023/2022 (en points)	2,4	-2,4	-2,0	0,0	0,0	-0,1	-0,4	

/// : absence de résultats.

1 Les transitions entre 2020 et 2021 ne sont pas calculées en raison de la refonte significative de l'enquête Emploi, susceptible de biaiser les évolutions constatées entre 2020 (ancienne enquête) et 2021 (nouvelle enquête) pour un même individu [Sources](#).

Lecture : Parmi les salariés du privé en 2023, 15,9 % ont quitté leur entreprise un an plus tard, 7,1 % pour une autre entreprise du privé. Entre 2022 et 2023, la mobilité des salariés du privé a baissé de 2,4 points de pourcentage.

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé (hors agriculture et hors intérim) de 15 ans ou plus vivant dans un logement ordinaire.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2017 à 2024.

Moins de la moitié de ces départs correspondent à des changements d'employeur privé : 7,1 % des salariés de 2023 ont un nouvel emploi dans une autre entreprise du privé en 2024, contre 9,1 % des salariés de 2022 en 2023. D'autres salariés du privé sont partis vers le secteur public (0,6 %) ou pour travailler en tant qu'indépendants (0,8 %), ces parts ayant peu varié. Par ailleurs, 3,1 % ont basculé vers le chômage entre 2023 et 2024 et 4,2 % en inactivité, ces parts diminuant.

Le même constat d'ensemble s'observe pour les salariés du public, soit un repli après une hausse de la mobilité en 2021 et 2022 [encadré](#).

► Encadré – La mobilité des salariés du public

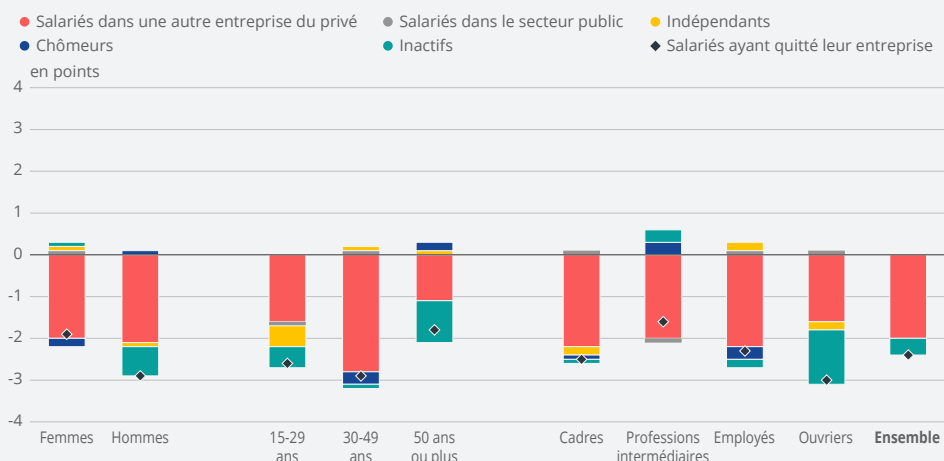
La mobilité des salariés du public est plus difficile à définir que celle des salariés du privé, les salariés pouvant changer de poste sans changer d'employeur (par exemple en cas de changement de rectorat d'un professeur qui reste employé du ministère de l'éducation nationale). Néanmoins, qu'on considère le changement d'employeur au sens large (par exemple un changement de ministère pour les agents de la fonction publique de l'État), ou en mesurant la mobilité de manière plus fine par un changement d'établissement, la mobilité baisse pour les salariés du public.

Selon l'enquête Emploi, et à méthodologie comparable avec celle employée pour le secteur privé, les salariés travaillant dans le secteur public en 2023 ont moins souvent changé d'employeur un an après (12,3 %) que ceux de 2022 et 2021 (respectivement 14,3 % et 14,1 %). Contrairement aux salariés du privé, la mobilité ne revient pas pour autant à un niveau d'avant crise sanitaire et reste à un niveau un peu plus élevé que celui observé en 2019 (11,4 %).

Une moindre mobilité pour toutes les catégories sociodémographiques

En 2024, les salariés du privé sont moins mobiles qu'en 2023 quelles que soient leurs caractéristiques sociodémographiques. La baisse de la mobilité est plus forte pour les hommes (-2,9 points) que pour les femmes (-1,9 point) ► **figure 2**. Pour les hommes, cette diminution résulte de moindres changements vers une autre entreprise du privé (-2,1 points) mais aussi d'une moindre transition vers l'inactivité (-0,7 point). Pour les femmes, cela provient d'une baisse des mobilités vers une autre entreprise du secteur privé (-2,0 points), à l'inverse, un peu plus de femmes transitent vers l'inactivité (+0,1 point).

► 2. Contributions à l'évolution entre 2022 et 2023 de la mobilité à un an des salariés du privé, selon les caractéristiques socio-économiques



Lecture : La part des hommes salariés du privé qui quittent leur entreprise baisse de 2,9 points entre 2022 et 2023. La part de ceux qui prennent un emploi salarié dans une autre entreprise du privé contribue pour 2,1 points à cette baisse.

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé (hors agriculture et hors intérim) de 15 ans ou plus vivant dans un logement ordinaire.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2022 et 2023.

Toutes les catégories d'âge sont moins mobiles en 2024 qu'en 2023, cette évolution étant la plus marquée pour les salariés d'âge intermédiaire (30-49 ans) : la part de ceux qui ont quitté leur entreprise a en effet diminué de 2,9 points, surtout du fait de moindres départs vers d'autres entreprises du privé (-2,8 points). Les jeunes (moins de 30 ans) ont aussi moins souvent quitté leur entreprise en 2024 qu'en 2023 (-2,6 points) ; cela provient d'une baisse des départs vers une autre entreprise du privé (-1,6 point), vers le non-salariat (-0,5 point) et de moindres sorties vers l'inactivité (-0,5 point). La part de salariés de 50 ans ou plus ayant quitté leur entreprise a diminué plus légèrement (-1,8 point), avec moins de départs vers d'autres entreprises du privé (-1,1 point) et une moindre transition vers l'inactivité (-1,0 point).

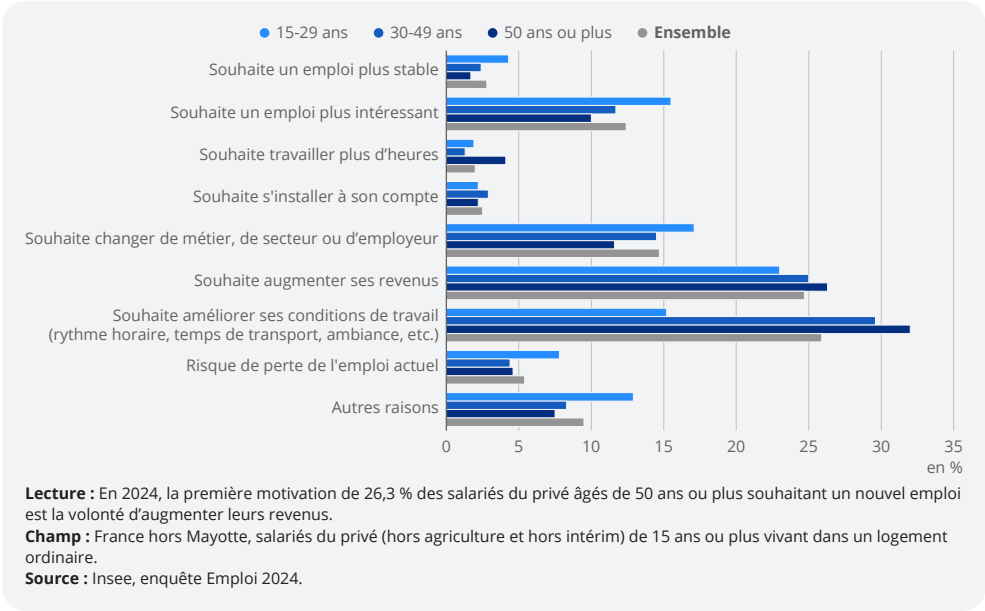
Quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, la mobilité des salariés est devenue moins fréquente, notamment vers une autre entreprise du privé. Les ouvriers sont les plus concernés, avec la baisse de la mobilité la plus forte (-3,0 points), du fait de moindres départs vers une autre entreprise du privé, et d'une baisse des transitions vers l'inactivité.

Moins de mobilités malgré des souhaits de mobilité à un niveau constant

La part des salariés déclarant dans l'enquête Emploi souhaiter un nouvel emploi reste relativement stable autour de 16 % entre 2021 et 2024. Pour autant, le souhait de changer d'emploi s'est moins souvent concrétisé que l'année précédente : parmi les 16 % de salariés souhaitant en 2023 un nouvel emploi, 22 % ont effectué une mobilité au cours de l'année suivante, soit 2,5 points de moins que l'année précédente. Cette proportion reste par ailleurs supérieure à celle d'avant la crise sanitaire (18,3 % pour les salariés de 2017 et 20,6 % pour ceux de 2018). La baisse de la mobilité s'observe aussi parmi ceux n'ayant pas déclaré initialement souhaiter changer d'emploi. En 2023, 6 % d'entre eux ont effectué une mobilité l'année suivante contre 8 % les deux années précédentes. Pour ces derniers, le niveau de la mobilité rejoint celui observé avant la crise sanitaire.

En 2024, l'augmentation des revenus est la première motivation de 25 % des salariés qui souhaitent un nouvel emploi ► **figure 3**. Cela reste une des deux principales motivations des salariés souhaitant rechercher un nouvel emploi, avec l'amélioration des conditions de travail (26 %).

► 3. Premières motivations des salariés du privé qui déclarent souhaiter un nouvel emploi en 2024, selon l'âge des salariés



Les motivations divergent cependant selon l'âge des salariés. Si pour les seniors, conditions de travail et augmentation des revenus représentent les principales motivations, pour les salariés plus jeunes, les motivations sont plus diffuses. Ainsi, si pour les salariés âgés de 15 à 29 ans, l'augmentation de revenu est la principale motivation pour changer d'emploi (23 %), sont également cités fréquemment (à plus de 15 %) le souhait de changer de métier ou de secteur, l'aspiration d'améliorer ses conditions de travail et l'envie de trouver un emploi plus intéressant.

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

Si l'augmentation de salaire est la première motivation des salariés qui souhaitent un nouvel emploi, l'évolution salariale à un an des salariés qui ont changé d'entreprise est pourtant moins favorable que pour ceux restés dans la même entreprise [Bour et al., 2024]. En revanche, à deux ans, la mobilité se révèle avantageuse sur le plan salarial.

Sur le champ des salariés du privé de 2021, hors apprentis, et toujours salariés du privé en 2023, les bases Tous salariés (BTS) permettent de comparer les salaires de ceux qui ont changé d'entreprise en 2022 (4,8 % des salariés de 2021), qualifiés ici de « mobiles en 2022 », avec les salaires de ceux restés dans la même entreprise entre 2021 et 2023 (86,2 %), les « stables ». Les salariés qui ont changé d'entreprise seulement en 2023 ou à la fois en 2022 et 2023 (9 %) sont écartés de l'analyse pour concentrer celle-ci sur l'effet à deux ans d'une seule mobilité (la première année).

Les salariés ayant changé d'entreprise en 2022 percevaient en 2021 un salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) de 2 363 euros, contre 2 522 euros pour les salariés restés dans leur entreprise ► figure 4. Cet écart résulte de différences de profil sociodémographique : les salariés mobiles sont plus souvent jeunes et en contrat à durée déterminée, profils généralement moins rémunérés ► figure 5.

► 4. Salaires des salariés du privé en 2021 selon leur statut deux ans après

Salaire et volume de travail	Salariés stables (restés dans la même entreprise entre 2021 et 2023)	Salariés mobiles en 2022 (ayant changé d'entreprise uniquement en 2022)	Écart (stables – mobiles)
Salaire net (en euros constants de 2023)			
2021	2 230	1 934	296
2022	2 119	1 838	281
2023	2 315	2 249	66
Évolution du volume de travail (EQTP) (en %)			
Entre 2021 et 2022	2,2	-37,8	///
Entre 2022 et 2023	0,6	77,3	///
Entre 2021 et 2023	2,8	12,1	///
Salaire net en EQTP (en euros constants de 2023)			
2021	2 522	2 363	159
2022	2 532	2 315	217
2023	2 547	2 451	96

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

Lecture : Parmi les salariés hors apprentissage du secteur privé présents fin 2021, le salaire net en EQTP en 2021 de ceux étant dans la même entreprise en 2023 était de 2 522 euros. Le volume de travail annuel en EQTP des salariés stables a progressé de 2,8 % entre 2021 et 2023.

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé (hors agriculture, intérim et particuliers-employeurs).

Source : Insee, bases Tous salariés 2021-2023.

► 5. Évolution du salaire net en EQTP et du volume de travail deux ans après selon le statut

en %

Caractéristiques en 2021 des salariés ou de leur poste	Salariés stables (restés dans la même entreprise entre 2021 et 2023)				Salariés mobiles (ayant changé d'entreprise uniquement en 2022)			
	Part parmi l'ensemble des salariés présents en 2021	Évolution du salaire net en EQTP en euros constants de 2023		Évolution du volume de travail en EQTP	Part parmi l'ensemble des salariés présents en 2021	Évolution du salaire net en EQTP en euros constants de 2023		Évolution du volume de travail en EQTP
		2021- 2022	2021- 2023			2021- 2022	2021- 2023	
Ensemble	68,9	0,4	1,0	2,8	3,8	-2,0	3,7	12,1
Sexe								
Femmes	69,5	0,6	1,4	2,9	3,8	-0,7	3,6	14,5
Hommes	68,1	0,3	0,8	2,8	3,8	-2,7	4,0	10,5
Catégorie socioprofessionnelle								
Cadres	72,6	1,1	1,0	1,7	4,6	-0,5	5,7	5,9
Professions intermédiaires	72,8	0,9	1,5	1,7	3,6	0,6	5,1	9,8
Employés	62,9	0,7	1,8	6,0	3,9	1,5	6,1	21,6
Ouvriers	68,8	0,6	1,4	2,1	3,2	-3,1	3,8	11,7
Dixième de salaire								
Inférieur à D1	49,3	10,6	13,7	9,9	4,2	19,7	25,7	33,4
De D1 à D2	56,0	4,7	6,8	6,4	4,5	8,0	13,9	19,1
De D2 à D3	63,9	3,2	4,7	3,1	4,2	4,5	10,2	12,7
De D3 à D4	68,8	2,3	3,4	1,9	3,9	2,2	7,8	10,0
De D4 à D5	72,0	1,6	2,4	1,4	3,7	0,8	6,4	8,5
De D5 à D6	74,2	1,2	1,8	1,0	3,5	0,5	5,9	7,5
De D6 à D7	75,4	0,8	1,3	1,1	3,5	0,9	5,8	6,5
De D7 à D8	76,0	0,5	0,8	1,3	3,7	1,8	6,2	5,4
De D8 à D9	76,8	-0,1	-0,2	1,8	3,6	-0,5	4,0	5,6
Supérieur à D9	76,4	-1,3	-1,9	2,9	3,3	-11,6	-2,8	6,3
Contrat de travail								
CDI	70,3	0,4	1,1	2,3	3,8	-2,0	3,9	9,8
CDD	34,9	3,6	7,1	40,2	5,9	8,1	14,3	62,0
Autres contrats	73,2	2,9	-0,7	-1,0	1,3	-2,0	1,4	11,1
Âge								
De 15 à 29 ans	36,9	4,4	7,7	7,9	5,5	4,9	11,7	17,3
<i>Dont 15-24 ans</i>	52,8	4,9	9,0	23,8	6,8	6,3	14,0	44,6
De 30 à 49 ans	70,3	1,3	2,4	3,0	4,5	-0,8	5,0	10,3
50 ans ou plus	74,0	-0,7	-1,1	0,9	1,9	-8,9	-3,0	6,9

Lecture : Parmi les salariés hors apprentissage du secteur privé présents fin 2021, 68,9 % sont stables (restés dans la même entreprise entre 2021 et 2023). L'évolution de leur salaire net en EQTP est de 1,0 % en euros constant entre 2021 et 2023. Le volume de travail annuel en EQTP des salariés stables a progressé de 2,8 % entre 2021 et 2023.

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé (hors agriculture, intérim et particuliers-employeurs).

Source : Insee, bases Tous salariés 2021-2023.

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. Du fait de ces évolutions favorables sur deux ans, l'écart moyen de salaire net en EQTP entre salariés stables et salariés mobiles en 2022 se réduit, passant de 159 euros en 2021 à 96 euros en 2023. Ainsi, bien que ces salariés mobiles subissent une perte salariale la première année, le changement d'entreprise apparaît en moyenne gagnant dès la deuxième année. Le changement d'entreprise peut être subi, ce qui peut conduire à des difficultés à retrouver un même niveau de salaire. De plus, la deuxième année d'un nouvel emploi, les salariés peuvent bénéficier d'avantages financiers liés à l'ancienneté (primes d'intéressement et de participation liés à l'exercice précédent ou primes d'ancienneté non versées la première année) [Insee, 2025].

Une plus forte croissance du volume de travail pour les salariés mobiles

Cette évolution du salaire net en EQTP à deux ans s'accompagne d'une augmentation du volume de travail, plus forte pour les salariés mobiles que pour les salariés stables entre 2021 et 2023 : +12,1 % contre +2,8 %. Cela s'observe pour toutes les catégories de salariés. C'est notamment le cas des salariés en CDD (+62,0 % contre +40,2 % pour les salariés stables), des jeunes de moins de 30 ans (+17,3 % contre +7,9 %) et des salariés les moins rémunérés (+33,4 % contre +9,9 % pour les salariés

du premier décile de salaire). L'augmentation des revenus reste une des principales motivations pour changer d'emploi et augmenter son temps de travail constitue un des facteurs permettant d'atteindre une hausse de rémunération globale.

Une hausse de salaire plus élevée pour les salariés mobiles en CDD

Le constat général d'un gain de salaire net en EQTP deux ans après la mobilité est à nuancer selon les types de contrat ou les profils sociodémographiques. Les salariés initialement en CDD, plus nombreux à changer d'entreprise que ceux en CDI (en 2023, seuls 34,9 % des salariés en CDD en 2021 sont encore dans la même entreprise, contre 70,3 % de ceux en CDI), sont parmi ceux qui gagnent le plus à la mobilité. Environ un quart d'entre eux accèdent à un contrat à durée indéterminée, que ce soit en transformant leur contrat ou en changeant d'employeur [Bonnet *et al.*, 2019]. Ainsi, parmi les salariés en CDD en 2021, le salaire net en EQTP a progressé de 14,3 %, en euros constants, entre 2021 et 2023, pour les salariés mobiles, contre +7,1 % pour ceux restés dans la même entreprise. La mobilité est même gagnante dès la première année et les gains à deux ans sont bien supérieurs à ceux des salariés mobiles en CDI en 2021.

Pour les salariés initialement en CDI, l'évolution salariale à la mobilité n'est effective que la deuxième année : le salaire net en EQTP de ces salariés mobiles baisse en effet en euros constants la première année, avant de progresser fortement la suivante, dépassant finalement la progression de ceux restés dans leur entreprise.

Pour les salariés aux revenus les plus faibles en 2021, les salaires nets ont fortement augmenté entre 2021 et 2023, d'autant plus que ces salariés ont changé d'entreprise. Ainsi parmi les 10 % de salariés les moins rémunérés, les salariés mobiles profitent d'une hausse de salaire de +25,7 % en euros constants contre +13,7 % pour les salariés stables. Ces salariés mobiles augmentent dans le même temps fortement leur volume de travail, ce qui traduit pour certains la sortie du travail à temps partiel.

L'âge joue également un rôle déterminant : les plus jeunes (moins de 30 ans), plus nombreux parmi les salariés avec de faibles revenus, bénéficient de nettes hausses de salaire net en EQTP entre 2021 et 2023, en particulier s'ils changent d'entreprise. Celles-ci s'accompagnent de fortes progressions du volume de travail. Pour les plus jeunes d'entre eux, cela peut correspondre à une entrée effective sur le marché du travail à l'issue de leurs études, que certains ont contribué à financer par l'occupation d'un emploi salarié à durée limitée. Cela peut aussi traduire une stabilisation de l'insertion pour ceux ayant déjà quelques mois d'ancienneté sur le marché du travail.

Même à deux ans, une évolution salariale défavorable parmi les salariés mobiles les plus âgés et les plus rémunérés

Entre 2021 et 2023, les salariés de 50 ans ou plus ont subi une baisse du pouvoir d'achat de leurs salaires : -1,1 % parmi les salariés stables et -3,0 % s'ils ont changé d'entreprise en 2022. Ainsi, même à deux ans, l'évolution salariale est défavorable pour les salariés mobiles seniors. Plusieurs situations peuvent potentiellement expliquer ce constat. La mobilité est moins souvent choisie, ou alors peut être motivée par des objectifs non financiers (reconversion, cadre de travail, aménités, etc.). Les salariés mobiles les plus âgés font par ailleurs face à de plus grandes difficultés dans leur recherche d'emploi et des transitions entre le chômage et l'emploi en moyenne plus longues que pour les salariés plus jeunes. Enfin, le gain à la mobilité est plus généralement décroissant avec l'âge, bien qu'il ne soit défavorable que pour les 50 ans ou plus.

En parallèle, le pouvoir d'achat du salaire des plus rémunérés, au-delà du neuvième décile, a baissé entre 2021 et 2023 : -1,9 % parmi les salariés stables, et -2,8 % parmi les salariés mobiles en 2022. À deux ans, la mobilité n'est défavorable en matières de salaire qu'au-delà de ce dernier décile. ●

Auteurs :

Marianne Fabre (Insee)
Benjamin Pipaud (Insee)

► Sources

Les **bases Tous salariés (BTS)** sont des fichiers statistiques annuels de données individuelles sur l'ensemble des salariés, produites à partir de déclarations administratives de leurs employeurs. À chaque millésime annuel « N » correspond une base Tous salariés qui comprend des informations sur l'année « N » et l'année « N-1 ». Ces bases renseignent sur le type d'emploi et de rémunération perçue pour chaque salarié. Pour l'Insee, les BTS permettent donc de produire des statistiques structurelles sur les salaires et l'emploi. Plusieurs sources sont mobilisées. Sur le champ privé, les salaires annuels et les effectifs sont principalement issus des déclarations sociales nominatives (DSN) qui, depuis 2016, se sont substituées aux déclarations annuelles de données sociales (DADS).

Pour des raisons de continuité temporelle, le champ de l'étude est le plus souvent restreint aux salariés du secteur privé (la DSN n'ayant été étendue à l'ensemble des employeurs de la fonction publique que depuis 2022).

Pour mesurer les évolutions de salaire, les changements s'analysent sur deux années. Par ailleurs, le champ est réduit pour exclure les apprentis et les intérimaires. En effet, le salaire de ces catégories augmente très fortement à la prise de leur premier emploi stable : ils perturbent donc les résultats des catégories dans lesquelles ils sont très présents (jeunes, premiers dixièmes de revenus). En outre, on ne considère que les salariés présents au 31 décembre de l'année 2021 dont le contrat n'est pas terminé. On s'assure ainsi que le salaire de l'année 2021 ne contient pas de rémunération spécifique liée à une rupture de contrat. Afin d'étudier les évolutions salariales à deux ans des salariés mobiles, le champ est réduit pour exclure les salariés ayant changé plusieurs fois d'entreprise entre 2021 et 2023 ou en ayant changé en 2023. Les salariés mobiles de 2022 peuvent ainsi être comparés aux salariés étant restés dans leur entreprise après avoir effectué au moins une année complète après leur mobilité.

L'**enquête Emploi en continu (EEC)** est constituée d'un panel rotatif d'individus interrogés six trimestres consécutifs, afin notamment de définir leur activité au sens du Bureau international du travail (BIT) durant une semaine de référence, la dimension continue de l'enquête permettant de recouvrir l'ensemble des semaines de l'année. Ainsi, il est possible de comparer pour chaque enquêté sa position sur le marché du travail une semaine de référence à celle qu'il occupe un an plus tard.

En 2021, l'enquête Emploi a été profondément rénovée, avec des modifications des concepts mesurés, du questionnaire ainsi que du protocole de collecte, risquant ainsi de biaiser les évolutions constatées entre 2020 (ancienne enquête) et 2021 (nouvelle enquête) pour un même individu. Pour cela, les transitions entre ces deux années ne sont pas étudiées.

Dans cette étude, l'analyse des mobilités est faite en définissant cette dernière comme une modification de l'entreprise employeur (SIREN), c'est-à-dire sans considérer les mobilités internes dans l'entreprise.

► Définitions

Le **volume de travail en équivalent temps plein (EQTP)** représente la quantité totale de charge de travail effectuée par les salariés, exprimée en unités standardisées où 1 EQTP correspond à un travail à temps plein sur une période donnée.

► Pour en savoir plus

- **Bonnet O., Georges-Kot S., Pora P.**, « Les contrats à durée limitée : trappes à précarité ou tremplins pour une carrière ? », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2019.
- **Bour R., Duquesne T., Fabre M., Sokhna N.-P.**, « Quelles sont les motivations des changements d'employeur, plus nombreux depuis la crise sanitaire ? », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2024.
- **Bour R., Fabre M., Brembilla L.**, « Davantage de salariés ont changé d'entreprise en 2022 qu'avant la crise sanitaire », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2023.
- **Insee**, « La structure des salaires en 2022 – Enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (ECMOSS) », Insee Résultats, avril 2025.

Les différences entre les principales sources sur l'emploi

L'analyse conjoncturelle de l'emploi est réalisée d'une part à partir des Estimations d'emploi, source statistique fondée sur les données administratives transmises par les employeurs, notamment les déclarations sociales nominatives ; elles permettent de mesurer avec une grande précision les évolutions d'emploi chaque trimestre. D'autre part, l'enquête Emploi en continu (EEC), réalisée auprès d'un échantillon de personnes, permet de mettre en regard l'emploi et le chômage au sens du BIT, et est donc la seule source qui permette de calculer le taux de chômage. Elle fournit aussi des informations détaillées sur l'insertion sur le marché du travail selon les caractéristiques sociodémographiques.

La très forte hausse de l'emploi qui a suivi la crise sanitaire de 2020 s'est accompagnée d'une divergence plus grande que par le passé entre ces deux sources. Ainsi, sur les années 2020 à 2023, l'emploi a fortement augmenté dans l'EEC, de 1,4 million d'emplois, mais plus encore dans les Estimations d'emploi, avec 338 000 créations d'emplois supplémentaires. Trois facteurs principaux expliquent cette divergence : un dynamisme de l'emploi marqué pour des types d'emploi davantage sous-déclarés par les personnes répondant à l'EEC ; des différences liées au champ et à l'échantillonnage de l'EEC ; une sous-représentation dans l'enquête Emploi de l'emploi des personnes nées à l'étranger.

En 2024, avec le ralentissement du marché du travail, ces facteurs ne contribuent plus autant et l'enquête Emploi est un peu plus dynamique que les sources administratives.

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]. En particulier, l'Insee produit deux sources statistiques de référence pour le suivi conjoncturel de l'emploi au niveau national, qui ont chacune leurs avantages et leurs limites : d'une part, les [Estimations d'emploi](#) sont fondées sur les données administratives que tous les employeurs doivent renseigner, notamment les déclarations sociales nominatives (DSN) pour les salariés ; d'autre part, l'[enquête Emploi en continu \(EEC\)](#) interroge chaque trimestre environ 90 000 personnes sur leur situation d'activité (emploi, chômage ou inactivité) en suivant les prescriptions du Bureau international du travail (BIT).

Chacune de ces deux sources statistiques présente des avantages selon l'usage souhaité et, pour chaque besoin particulier, l'une d'elles pourra faire référence. Pour mesurer le nombre d'emplois et son évolution trimestrielle ou annuelle, les Estimations d'emploi constituent la source de référence [Insee, 2021]. En effet, le caractère exhaustif des données administratives permet une précision importante, sans aléa de sondage, contrairement aux données d'enquêtes. L'EEC est en revanche la seule source statistique fournissant une mesure au niveau national des concepts d'activité (emploi, chômage et inactivité) au sens du BIT, la plus harmonisée possible entre tous les pays. Elle permet par exemple d'assurer la meilleure comparabilité possible des taux d'emploi et de chômage entre pays. Par ailleurs, la très grande richesse du questionnaire de l'EEC permet de disposer d'informations détaillées sur les caractéristiques des personnes (âge, sexe, niveau de diplôme, situation de handicap, etc.) et des emplois occupés (type de contrat de travail, temps de travail, catégorie socioprofessionnelle, etc.). L'enquête éclaire donc sur l'insertion sur le marché du travail selon le groupe d'appartenance (taux d'emploi des jeunes, des personnes en situation de handicap, etc.). En outre, au-delà des questions de dénombrement, la richesse du questionnaire permet de poser un diagnostic complet sur les composantes de l'emploi : seule l'EEC permet de suivre la proportion d'emploi à temps partiel, la part du sous-emploi et le nombre d'heures effectivement travaillées, autant d'informations mises à disposition par l'Insee chaque trimestre.

S'agissant de la mesure de l'emploi, 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

Bien que ces deux sources soient proches conceptuellement, les résultats qu'elles fournissent en niveau différent, l'EEC conduisant à un niveau d'emploi inférieur. Cet écart est imputable en partie aux écarts de champ ou de mode de collecte de chacune de ces sources : notamment, seule l'EEC 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.) [Picart, 2019].

En outre, 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'EEC, malgré la taille de son échantillon, 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, même si sur le moyen ou long terme, les évolutions estimées de part et d'autre sont globalement cohérentes.

en milliers

— Estimations d'emploi trimestrielles (1) — Enquête Emploi (2) ■ Écart entre sources (1)-(2)

600
400
200
0
-200
-400
-600
-800

T1 2007 T1 2008 T1 2009 T1 2010 T1 2011 T1 2012 T1 2013 T1 2014 T1 2015 T1 2016 T1 2017 T1 2018 T1 2019 T1 2020 T1 2021 T1 2022 T1 2023 T1 2024

Source : Insee, enquête Emploi 2024 et séries longues sur le marché du travail, Estimations d'emploi.

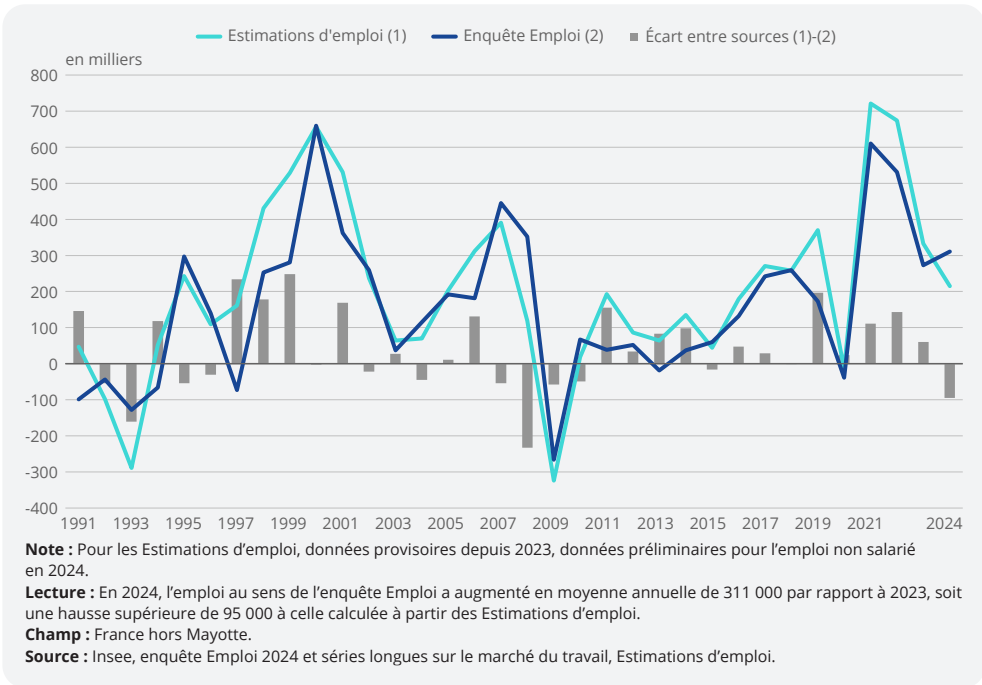
Emploi, chômage, revenus du travail – Insee Références – Édition 2025

Exploitées à l'année, les deux sources ont divergé depuis 2021

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 entre 2021 et 2023. Au total, entre 2020 et 2023, l'emploi en moyenne annuelle a augmenté de 1 713 000 dans les Estimations d'emploi et de 1 375 000 dans l'EEC, soit un écart de 338 000 sur quatre ans.

Cet écart de plus de 84 000 emplois par an est élevé au vu des variations sur longue période : l'écart en valeur absolue n'a dépassé 110 000 qu'un peu plus d'une année sur trois sur les trois décennies précédentes ► [figure 2](#). Des écarts marqués s'observent en particulier lors des phases de fortes évolutions de l'emploi, notamment à la fin des années 1990. Les écarts récents doivent donc d'abord être analysés au regard de l'ampleur de la hausse cumulée depuis 2019, inédite depuis trente ans. Par ailleurs, les différences entre sources statistiques sur l'emploi ne sont pas propres à la France et des écarts de croissance existent ainsi dans d'autres pays au cours des années récentes [[Insee, 2021](#)].

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



Entre 2019 et 2023, l'emploi des alternants, micro-entrepreneurs et seniors a fortement augmenté, alors que ces catégories sont structurellement moins bien déclarées dans l'EEC

La divergence de l'emploi depuis l'avant-crise sanitaire (2019) a été précisément analysée en recourant notamment à l'appariement sur données individuelles [[Insee, 2025](#)]. Il ressort en particulier qu'entre 2019 et 2023, la hausse de l'emploi a reposé sur trois populations ou formes d'emploi qui se sont fortement développées : les alternants, les micro-entrepreneurs et les salariés de 60 ans ou plus. Ainsi, si ces trois catégories pèsent pour un peu plus de 10 % du stock des emplois en 2019, elles représentent près des deux tiers des créations d'emplois entre 2019 et 2023 ► [figure 3](#). La refonte de l'offre de formation en alternance et les mesures de soutien à l'apprentissage expliquent le

développement de l'alternance sur la période (23 % des emplois créés au sens des Estimations d'emploi sur la période). Par ailleurs, l'essor des micro-entrepreneurs (22 % des créations d'emploi) a été porté par le doublement du plafond du chiffre d'affaires en 2018. Enfin, l'emploi des salariés âgés de 60 ans ou plus a continué de croître fortement au cours des dernières années (21 % de la hausse de l'emploi) en raison notamment des différentes réformes des retraites.

► 3. Répartition de l'emploi et des créations d'emploi

Forme d'emploi	Part dans l'emploi en 2019	Part dans les créations d'emploi entre 2019 et 2023
Alternants	2,2	23,0
Micro-entrepreneurs	3,0	21,9
Salariés de 60 ans ou plus	5,5	20,8
Autres emplois	89,3	34,4

Note : Pour les Estimations d'emploi, données provisoires depuis 2022, données préliminaires pour l'emploi non salarié en 2023.
Lecture : En 2019, la part des alternants (apprentis et salariés en contrat de professionnalisation) dans l'emploi total est de 2,2 %. Les alternants contribuent à 23,0 % de l'ensemble des créations d'emploi entre 2019 et 2023.
Champ : France hors Mayotte.
Sources : Insee, enquête Emploi 2023 et séries longues sur le marché du travail, Estimations d'emploi, base Non salariés.

Or les appariements des données individuelles de l'EEC et des données administratives attestent d'une sous-déclaration élevée pour ces catégories dans l'EEC : 5 % de l'ensemble des emplois comptabilisés dans les données administratives des Estimations d'emploi ne sont pas repérés comme des emplois dans l'EEC ; mais cette sous-déclaration s'élève à 14 % parmi les micro-entrepreneurs, 12 % parmi les alternants et même 19 % parmi les 60 ans et plus. Au total, la sous-déclaration dans l'EEC de ces trois catégories d'emploi les plus dynamiques est estimée à 16 %, quatre fois plus que toutes les autres. En supposant une sous-déclaration constante entre 2019 et 2023, la conjonction du fort dynamisme de l'emploi et d'une forte sous-déclaration dans l'EEC conduit à ce que ces trois catégories contribuent pour +180 000 emplois à la divergence entre les deux sources.

Les ressorts de la sous-déclaration sont propres à chacune de ces catégories

Dans le cas des alternants, la sous-déclaration en emploi dans l'EEC peut avoir plusieurs ressorts. Elle est ainsi beaucoup plus fréquente en cas de réponse par un « proxy », c'est-à-dire par une personne vivant dans le même logement que l'intéressé qui aurait répondu à sa place : 17 % contre 8 % lorsque le jeune répond directement. Par ailleurs, en raison du mode d'organisation de l'alternance, qui combine des périodes en entreprise et des périodes de formation, il est probable que si la semaine d'interrogation à l'EEC tombe durant une période de formation, l'enquêté (ou son proche parent) indique qu'il n'a pas travaillé au cours de cette même semaine, contrairement aux consignes explicites dans le questionnaire qui sont conformes aux recommandations européennes de mesure de l'emploi au sens du BIT. Cette hypothèse est renforcée par le fait que, parmi les alternants, la sous-déclaration est plus forte pour les apprentis que pour les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, dont le temps passé en formation est souvent plus court que celui des apprentis.

Parmi les salariés seniors, la sous-déclaration est bien plus forte dans les cas de cumul emploi-retraite : 45 % contre 7 % en cas de non-cumul, parmi les 60 ans ou plus. Dans les situations de cumul, les revenus d'activité perçus peuvent être considérés comme un revenu d'appoint au regard de la pension de retraite, conduisant à ce que les personnes interrogées ne déclarent pas cette activité, malgré les consignes conformes à celles du Bureau international du travail (BIT). Par ailleurs, pour les seniors salariés ne cumulant pas avec une pension de retraite, des situations à la frontière de l'inactivité (fin de poste et liquidation de comptes épargne temps par exemple) peuvent augmenter le risque de sous-déclaration de l'emploi.

Enfin, dans l'EEC, les micro-entrepreneurs dont c'est l'activité principale (les micro-entrepreneurs qui déclarent par exemple une activité salariée principale sont ici exclus) présentent un taux de sous-déclaration près de trois fois supérieur à celui des non-salariés classiques (14 % contre 5 %). Parmi les micro-entrepreneurs, cette sous-déclaration décroît fortement avec le revenu trimestriel perçu : de 29 % si aucun chiffre d'affaires n'a été perçu à 4 % si ce dernier dépasse 9 000 euros. Pour un micro-entrepreneur, dont les revenus peuvent être très variables d'un trimestre à l'autre, voire d'une semaine à l'autre, le chiffre d'affaires perçu est corrélé au volume de travail : un faible revenu d'activité réduit donc la probabilité d'avoir eu une activité au cours de la semaine de référence de l'enquête Emploi. L'écart sur cette catégorie d'emploi relève alors davantage d'une différence de concept entre sources (la personne n'a pas eu d'activité de micro-entrepreneur au cours de sa semaine d'interrogation à l'enquête Emploi) que d'une sous-déclaration effective. Au sens des Estimations d'emploi, tout micro-entrepreneur ayant perçu un chiffre d'affaires au cours de l'année est considéré comme étant en emploi en fin d'année (quand bien même il n'a aucune activité au cours du dernier trimestre).

D'autres facteurs expliquent le moindre dynamisme dans l'enquête Emploi : effets de champ et de construction de l'échantillon

Conformément au règlement européen qui régit la conduite de l'enquête Emploi et de toutes les enquêtes « *Labour Force Survey* » des autres pays de l'Union européenne, l'EEC ne porte que sur la population vivant dans les logements ordinaires. Elle exclut donc les individus vivant dans des communautés (foyers de jeunes travailleurs, résidences étudiantes, etc.). Or, d'après les Estimations d'emploi, entre 2019 et 2023, l'emploi salarié des personnes vivant en communauté a augmenté trois fois plus vite que celui des personnes vivant dans un logement ordinaire. Compte tenu du faible poids des résidents en communauté dans l'emploi total (environ 1 %), cela influe peu sur l'emploi total, mais contribue pour +45 000 emplois à la divergence entre sources.

L'échantillon de l'EEC est mis à jour chaque année afin d'intégrer au mieux les dernières évolutions du parc de logements (constructions, destructions), à partir du fichier démographique sur les logements et les individus (Fidéli) pour la France métropolitaine. Cependant, il n'est pas possible de représenter exactement à un instant donné le stock de logements en France dans l'enquête. D'abord, la constitution du fichier Fidéli nécessite un délai incompressible pour intégrer l'ensemble des informations issues de sources variées (bâtiments, impôt sur le revenu, etc.). Ensuite, l'intégration des constructions les plus récentes peut nécessiter un certain temps. Enfin, la méthode d'échantillonnage et de calage utilisée pour l'EEC ne garantit pas une représentativité parfaite des logements récents. Par conséquent, la proportion de logements construits depuis moins de 10 ans est structurellement sous-estimée dans l'EEC : elle s'élevait à environ 8 % en 2021, contre 11 % dans l'[Enquête annuelle de recensement \(EAR\)](#). Or, ces logements récents sont, toutes choses égales par ailleurs, plus fréquemment occupés par des personnes en emploi. Un déménagement est en effet fréquemment associé à l'obtention récente d'un emploi. La sous-estimation des logements récents n'est pas nécessairement problématique, mais elle contribue à décaler les variations conjoncturelles de l'emploi. En appliquant une méthode de recalage des données de l'EEC sur les nombres de logements récents issus des EAR, ce facteur peut expliquer un écart d'environ +40 000 emplois sur la divergence d'ensemble.

L'emploi salarié des personnes nées à l'étranger, en forte hausse, est sous-représenté dans l'enquête Emploi

Entre 2019 et 2023, l'emploi salarié des personnes nées à l'étranger a fortement augmenté. Cette dynamique ne se reflète qu'en partie dans les résultats de l'EEC. Ainsi, alors que les personnes nées à l'étranger représentent 14 % du niveau de l'emploi, elles contribuent pour 35 % à l'écart de dynamique entre Estimations d'emploi et EEC. La moindre hausse de l'emploi des personnes nées à l'étranger dans l'EEC ne semble pas s'expliquer par les phénomènes précédemment décrits (sous-déclaration, différence de champ ou sous-représentation des logements construits récemment) : par exemple, toutes choses égales par ailleurs, les appariements réalisés montrent que la sous-déclaration de l'emploi dans l'EEC est à peine différente pour les personnes nées à l'étranger et pour celles nées en France.

Si les personnes nées à l'étranger sont correctement représentées dans la population totale dans l'EEC, leur part dans l'emploi salarié apparaît structurellement sous-estimée dans cette enquête. Ceci résulterait d'un taux de réponse plus faible dans l'EEC des individus à la fois nés à l'étranger et en emploi. Ce léger biais, qu'il n'est pas possible de redresser entièrement via la méthode de pondération de l'enquête, a significativement contribué à la divergence entre sources sur l'emploi lors de la période récente, du fait des forts écarts d'évolution de l'emploi entre les personnes nées en France et celles nées à l'étranger. Une comparaison des données d'emploi salarié de l'EEC avec celles des EAR suggère que la part des personnes nées à l'étranger dans l'emploi salarié pourrait être sous-estimée d'environ 15 % dans l'EEC. En supposant cette sous-estimation constante sur la période 2019-2023, la contribution de cette moindre représentativité de l'emploi des personnes nées à l'étranger à l'écart entre sources est estimée à +85 000 sur 2019-2023.

L'écart de dynamisme entre les Estimations d'emploi et l'enquête Emploi entre 2019 et 2023 est en grande partie expliqué

Au final, la sous-déclaration des formes d'emploi les plus dynamiques, la sous-représentation de l'emploi salarié des personnes nées à l'étranger, ainsi que les effets liés au champ et à la construction de l'échantillon de l'EEC, permettent d'expliquer l'essentiel des écarts de dynamisme de l'emploi

► **figure 4.**

► 4. Contribution à l'écart d'évolution d'emploi entre Estimations d'emploi et enquête Emploi en continu, de 2019 à 2023

Effet	Contribution à l'écart
en milliers	
Effet 1 – Sous-déclaration	176
Alternants	60
Micro-entrepreneurs	53
Salariés de 60 ans ou plus	63
Effet 2 – Champ et mesure	85
Communautés	45
Logements neufs	40
Effet 3 – Sous-représentation de l'emploi des personnes nées à l'étranger	85
Total expliqué	345

Lecture : Entre 2019 et 2023, l'écart d'évolution que l'on sait expliquer entre Estimations d'emploi et enquête Emploi en continu est de 345 000 emplois, dont 176 000 s'expliquent par la sous-déclaration.

Champ : France hors Mayotte.

Sources : Insee, enquête Emploi et sources administratives sur l'emploi.

La part non expliquée restante pourrait renvoyer à certaines caractéristiques propres aux Estimations d'emploi. Par exemple, il se peut, compte tenu de la période de fortes difficultés de recrutement qui a suivi la crise sanitaire, qu'une diminution de l'emploi non déclaré au cours de la période ait contribué à surestimer la hausse de l'emploi déclaré dans les données administratives ; il n'est toutefois pas possible à ce jour de le démontrer et encore moins de le quantifier.

En 2024, l'enquête Emploi est un peu plus dynamique

Depuis 2024, avec un marché du travail redevenu atone, certains facteurs de divergence entre les deux sources se réduisent, voire s'inversent. Par exemple, le ralentissement de l'emploi en alternance conduit à ce que leur forte sous-déclaration ne contribue plus autant à l'écart qu'au cours des années précédentes. Les données provisoires sur l'année 2024 indiquent ainsi un dynamisme un peu plus marqué dans l'EEC par rapport aux Estimations d'emploi (310 000 emplois créés contre 210 000 emplois créés en moyenne sur l'année). ●

Auteurs :

Marianne Fabre (Insee)

Yves Jauneau (Insee)

Vladimir Passeron (Insee)

► Pour en savoir plus

- **Fabre M., Jauneau Y.**, « Pourquoi les sources de référence sur l'emploi ont-elles divergé entre 2019 et 2023 ? », le Blog de l'Insee, février 2025.
- **Insee**, « Les statistiques sur l'emploi – Concepts et méthodes pour estimer l'emploi salarié conjoncturel », mai 2022.
- **Insee**, « Les statistiques sur l'emploi – Quelle source choisir pour quel usage ? », 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, octobre 2019.

Le tassement de l'éventail des salaires s'est poursuivi en 2023 et de façon moindre en 2024

En 2023, dans un contexte d'inflation toujours 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 en baisse pour la troisième année consécutive, revenant à son niveau de 2012. Parallèlement, la concentration des salaires autour du Smic s'est accrue depuis 2020, atteignant 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 à nouveau un tassement de l'éventail salarial entre catégories socioprofessionnelles, mais de façon plus modérée qu'au cours des deux années précédentes.

L'inflation, élevée en 2022 (5,2 %), est restée soutenue en 2023 (4,9 %) avant de baisser nettement en 2024 (2,0 %). En raison du mécanisme d'indexation du Smic sur l'inflation, le Smic horaire brut a été revalorisé deux fois en 2023, soit une augmentation de 5,4 % en moyenne annuelle, après une hausse déjà forte en 2022 (+5,3 %). Ce mécanisme a préservé le pouvoir d'achat des plus bas salaires, directement ou indirectement via la diffusion des revalorisations du Smic.

Cependant, pour le reste de l'échelle et en moyenne, les salaires n'ont pas augmenté aussi vite que l'inflation et leur pouvoir d'achat a reculé. Le salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) a continué de nettement progresser en euros courants en 2023 (+4,0 %), comme en 2022 (+4,1 %), mais en tenant compte de la hausse des prix, il a reculé en 2023 de 0,8 % en euros constants pour s'établir à 2 735 euros net par mois ► [figure 1](#).

► 1. Distribution du salaire net en équivalent temps plein en 2023

Distribution	Niveau	Évolution 2022-2023	Évolution 2022-2023
	(en euros)	(en %, euros courants)	(en %, euros constants)
Moyenne	2 735	4,0	-0,8
1 ^{er} décile	1 512	5,2	0,3
2 ^e décile	1 671	5,0	0,1
3 ^e décile	1 821	4,9	0,0
4 ^e décile	1 988	4,6	-0,2
Médiane	2 183	4,4	-0,4
6 ^e décile	2 432	4,4	-0,5
7 ^e décile	2 769	4,2	-0,6
8 ^e décile	3 281	3,9	-0,9
9 ^e décile	4 302	3,5	-1,3
D9/D1	2,85	-0,05	-0,05

Lecture : En 2023, le salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) des salariés du privé est de 2 735 euros. Il a augmenté de 4,0 % par rapport à 2022 en euros courants, et reculé de 0,8 % en euros constants. Le rapport interdécile est de 2,85.

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, base Tous salariés 2023.

Après un premier recul en 2022 (-1,0 %), cette baisse de salaire réel est l'une des plus marquées des vingt-cinq dernières années, hormis les évolutions en trompe-l'œil en 2020 et 2021 qui résultaient en grande partie de modifications dans la composition de l'emploi pendant la crise sanitaire. Au total, le pouvoir d'achat du salaire net moyen a stagné entre 2019 et 2023, alors qu'entre 1996 et 2019, il avait augmenté de 0,6 % par an en moyenne.

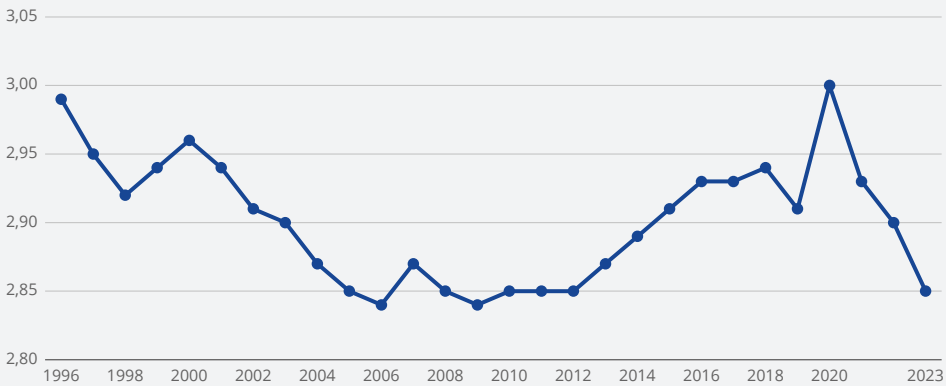
La compression de l'échelle salariale s'est poursuivie en 2023, pour la troisième année consécutive

Les revalorisations successives du Smic ont contribué à resserrer l'échelle des salaires. En 2022 et 2023, le rythme soutenu de ces augmentations a devancé celui des négociations salariales dans les entreprises et les branches professionnelles, augmentant la part de salariés concernés par les revalorisations du Smic (17,3 % pour la revalorisation du 1^{er} janvier 2023).

En 2023, aux extrémités de la distribution, un salarié sur dix gagne moins de 1 512 euros net par mois en équivalent temps plein (1^{er} décile, D1), tandis qu'un sur dix perçoit plus de 4 302 euros (9^e décile, D9). En euros constants, le pouvoir d'achat des deux premiers déciles de salaire a légèrement augmenté, parce que la sensibilité des salaires aux revalorisations du Smic est d'autant plus élevée que le niveau de salaire est proche de celui du Smic. À l'exception du 3^e décile qui s'est stabilisé, tous les autres niveaux de l'échelle se sont repliés en 2023 en euros constants, avec une baisse d'autant plus forte que l'on s'élève dans la distribution salariale, de -0,2 % pour le 4^e décile à -1,3 % pour le 9^e décile.

En conséquence de ces évolutions différenciées entre le bas et le haut de l'échelle des salaires, les disparités salariales, mesurées par le rapport interdécile D9/D1, ont de nouveau diminué en 2023 (le rapport passant de 2,90 à 2,85) pour la troisième année consécutive, retrouvant ainsi leur valeur de 2012. La dispersion des salaires avait en effet augmenté entre 2012 et 2018, puis de nouveau temporairement en 2020, avant de reprendre la baisse entamée en 2019 ► **figure 2**.

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



Lecture : Entre 1996 et 2023, le rapport interdécile des salaires nets en équivalent temps plein (EQTP) du privé est passé de 2,99 à 2,85.

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé ; hors salariés agricoles et salariés des particuliers-employeurs. À partir de 2009, les apprentis et les stagiaires sont exclus ; de 2009 à 2011, les bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation sont exclus.

Source : Insee, bases Tous salariés, séries longues sur les salaires.

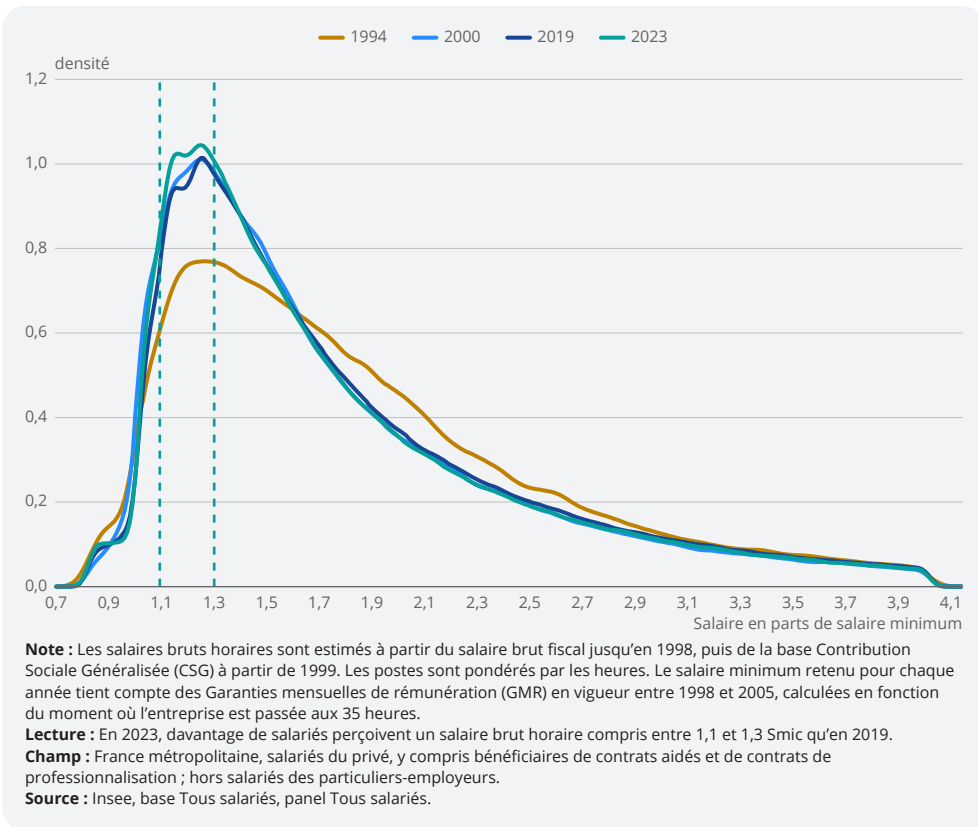
En 2023, les primes de soutien au pouvoir d'achat n'ont pas affecté l'éventail salarial

En 2022, les montants versés au titre des primes exceptionnelles (prime exceptionnelle de pouvoir d'achat jusqu'en mars 2022, prime de partage de la valeur depuis juillet 2022) avaient davantage renforcé les salaires les plus élevés et ainsi limité le resserrement de l'éventail salarial. À l'inverse, en 2023, les différents déciles de salaires évoluent de manière très proche avec et sans primes de soutien au pouvoir d'achat. Au total, le resserrement des inégalités salariales entre 2022 et 2023 mesuré par l'évolution du rapport interdécile D9/D1 (-0,05 point) est similaire à celui qui aurait été observé sans tenir compte de ces primes.

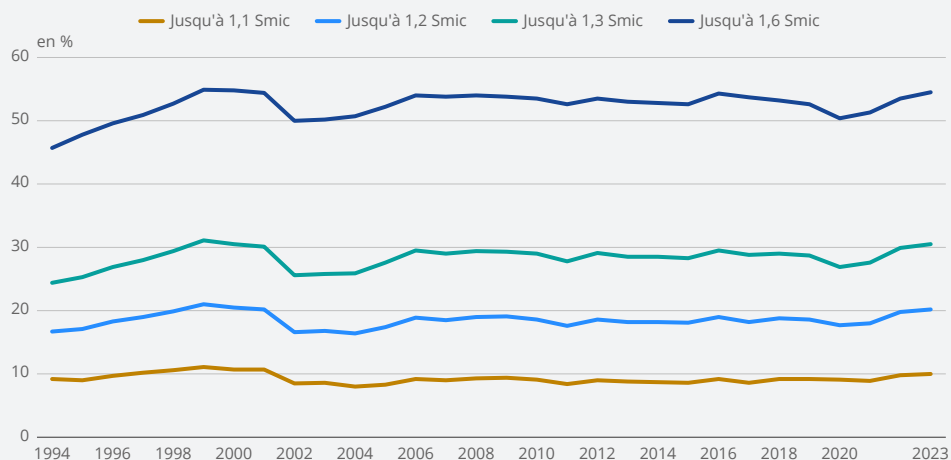
En 2023, la concentration des salaires autour du Smic a atteint un niveau inédit depuis deux décennies

Entre 1994 et 2023, la distribution des salaires bruts horaires révèle une forte concentration des rémunérations autour de 1,2 fois le salaire minimum ► [figure 3](#). Ce pic de concentration s'est déplacé au fil du temps, au gré des tassements et desserremments de l'échelle salariale. En 2023, la concentration des salaires autour du Smic a atteint un niveau inédit depuis le début des années 2000 : notamment la part des postes rémunérés dans la limite de 1,1 Smic horaire s'établit à 10,0 % en 2023, alors qu'elle s'était toujours située entre 8,0 % et 9,4 % de 2002 à 2021 ► [figure 4](#).

► 3. Distributions des salaires bruts horaires exprimés en parts de salaire minimum, en 1994, 2000, 2019 et 2023



► 4. Évolution de la part de postes salariés dont le salaire brut horaire est situé jusqu'à un seuil exprimé en parts de salaire minimum, depuis 1994



Note : Les salaires bruts horaires sont estimés à partir du salaire brut fiscal jusqu'en 1998, puis de la base Contribution Sociale Généralisée (CSG) à partir de 1999. Les postes sont pondérés par les heures. Le salaire minimum retenu pour chaque année tient compte des Garanties mensuelles de rémunération (GMR) en vigueur entre 1998 et 2005, calculées en fonction du moment où l'entreprise est passée aux 35 heures.

Lecture : En 2023, 54,5 % des postes salariés du secteur privé sont rémunérés à un salaire brut horaire jusqu'à 1,6 fois le Smic.

Champ : France métropolitaine, salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, base Tous salariés, panel Tous salariés.

Entre 1994 et 2006, le fort développement des allègements généraux de cotisations sociales sur les bas salaires a pu contribuer à tasser l'échelle salariale. La distribution des salaires s'est ensuite globalement stabilisée jusqu'en 2019, avec un léger desserrement en fin de période : la part de postes rémunérés jusqu'à 1,6 Smic est passée de 54,0 % en 2006 à 52,6 % en 2019. Dans le même temps, le rapport interdécile D9/D1 a commencé à augmenter dès 2012, ces deux mouvements indiquant que la décompression de l'échelle salariale a davantage résulté d'une progression des plus hauts salaires que d'une détérioration relative des salaires les plus faibles.

Plus récemment, sous l'effet du retour d'une inflation forte depuis 2021 et du dynamisme du Smic, l'échelle des salaires s'est à nouveau tassée, notamment en 2022 et 2023. La distribution des salaires sur ces deux dernières années 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.

Le resserrement de l'éventail des salaires de base entre ouvriers et cadres s'est atténué en 2024

Le resserrement de l'éventail salarial transparaît aussi dans les évolutions par catégorie socioprofessionnelle du salaire mensuel de base (SMB) qui, contrairement aux salaires nets en EQTP, ne comprend ni les primes habituelles (individuelles, collectives, d'intéressement), ni les primes exceptionnelles.

En 2023, le SMB a reculé de 0,5 % en moyenne en euros constants ► [figure 5](#). La baisse a été plus marquée pour les cadres (-1,3 %) et les professions intermédiaires (-0,8 %) que pour les employés (-0,3 %) et les ouvriers, dont le pouvoir d'achat du SMB a même résisté (+0,1 %). Entre cadres et ouvriers notamment, l'écart d'évolution s'établit à -1,4 point, après déjà -0,9 point en 2022, traduisant ainsi la poursuite du resserrement de l'éventail des salaires.

► 5. 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

Lecture : En 2024, le salaire moyen de base des salariés du privé a progressé de 1,1 % en euros constants.

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.

En 2024, avec la baisse de l'inflation, le Smic a ralenti lui aussi après deux années de croissance plus forte que celle des principaux indices de salaire. La hausse du Smic s'établit ainsi à +2,2 % en moyenne annuelle en 2024, soit moins que le SMB (+3,1 % en euros courants). En 2024 aussi, la part de salariés concernés par la hausse du Smic a diminué, à 14,6 %.

Au total en euros constants, le SMB a donc progressé en 2024 (+1,1 %) après deux années consécutives de nette baisse et une quasi-stagnation en 2021. La hausse du pouvoir d'achat du SMB est plus forte pour les ouvriers (+1,5 %) que pour les cadres (+0,8 %), mais les disparités entre ces deux catégories professionnelles sont moindres que les années précédentes (-0,7 point d'écart d'évolution). L'éventail salarial ainsi mesuré se resserre donc de nouveau en 2024 mais moins qu'en 2023 et 2022. L'analyse des données individuelles des salaires dans la base Tous salariés 2024, qui sera disponible au second semestre 2025, permettra d'apprécier l'évolution de l'éventail salarial entre catégories socioprofessionnelles en tenant compte également des primes, habituelles ou exceptionnelles. ●

Autrices :

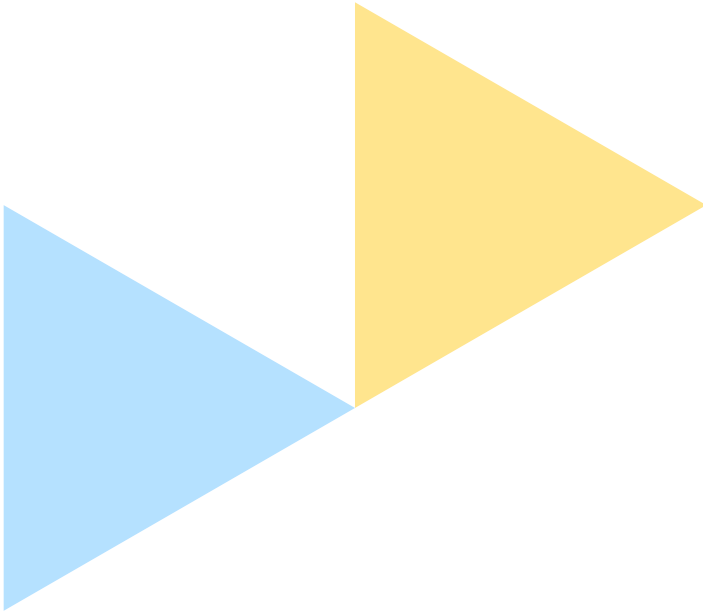
Mathilde Gerardin (Insee)

Marie Gouyon (Dares)

► Pour en savoir plus

- **France Stratégie**, Rapport annuel du groupe d'experts SMIC – Salaire minimum interprofessionnel de croissance, novembre 2024.
- **France Stratégie**, Rapport de la mission Bozio-Wasmer – Les politiques d'exonérations de cotisations sociales : une inflexion nécessaire, octobre 2024.
- **Garcia K.**, « Évolution des salaires de base dans le secteur privé : résultats définitifs du 4^e trimestre 2024 », Dares Indicateurs n° 13, mars 2025.
- **Guggemos F.**, « Mesurer l'évolution des salaires à court terme : une palette d'indicateurs statistiques complémentaires », le blog de l'Insee, octobre 2023.
- **Sokhna N. P., Duquesne T.**, « Les salaires dans le secteur privé en 2023 – L'augmentation des salaires reste inférieure à l'inflation », Insee Première n° 2020, octobre 2024.

Dossiers



L'amélioration du marché du travail depuis 2015 a-t-elle aussi concerné les personnes qui en sont habituellement éloignées ?

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 enfants 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).

En 2024, les personnes qui présentent au moins une de ces caractéristiques ont 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 par ailleurs les difficultés d'accès au marché du travail.

L'amélioration du marché du travail entre 2015 et 2024, qui s'est traduite par une augmentation du taux d'emploi global, concerne aussi les personnes présentant au moins une de ces caractéristiques, dont le taux d'emploi progresse même de +4,7 points, soit un peu plus vite que la moyenne (+3,8 points). 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.

Depuis 2015, hormis lors de la crise sanitaire, le marché du travail français s'améliore nettement. Cela se manifeste notamment par une diminution de la part de chômage de plus de 2 points entre 2015 et 2024, et par une hausse du taux d'emploi de près de 4 points. La hausse de l'emploi et la baisse du chômage concernent-elles principalement des personnes déjà relativement proches du marché du travail, ou des groupes habituellement plus éloignés ont-ils pu aussi en bénéficier ?

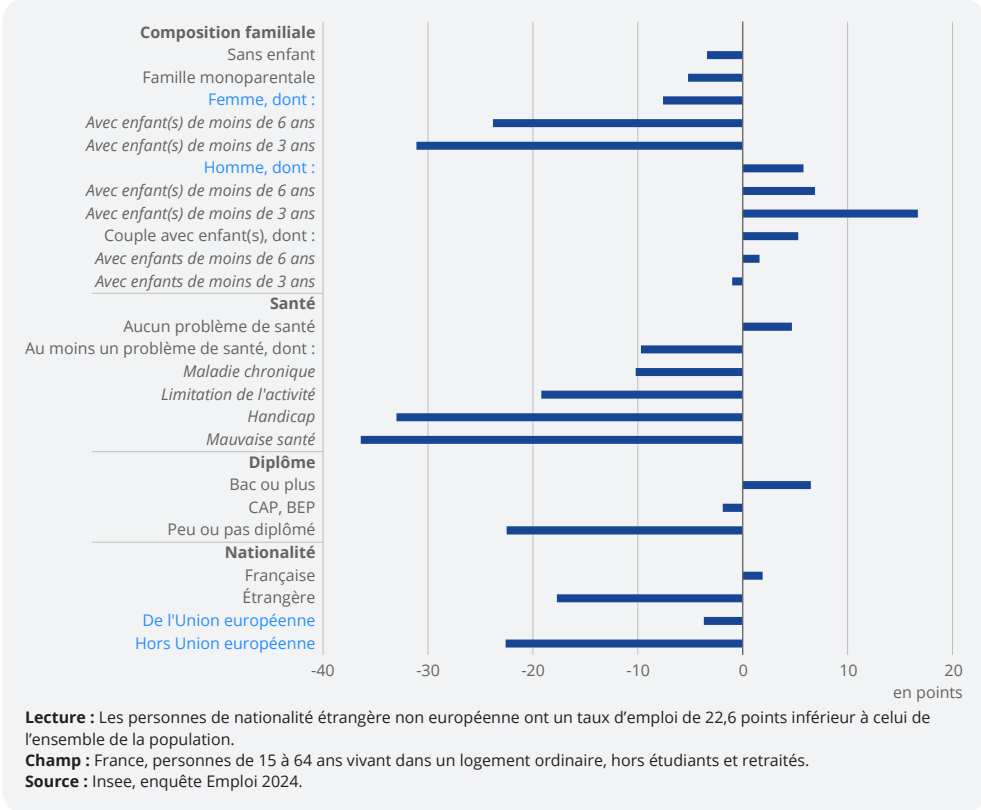
Dans ce dossier, ces groupes sont identifiés par certaines caractéristiques socio-économiques qui s'accompagnent d'un accès plus difficile à l'emploi, notamment liées à la situation familiale, l'état de santé, le niveau de qualification et la nationalité. Les difficultés sont diverses et de natures différentes : freins périphériques (garde d'enfants, manque d'adaptation des postes de travail, contraintes administratives, difficultés de déplacement, maîtrise insuffisante de la langue), inadéquation avec la demande de travail (insuffisante qualification, etc.), discriminations, etc. ► **encadré 1**. Elles maintiennent ces groupes de personnes éloignés du marché du travail, et en particulier dans des situations d'inactivité, mais l'éloignement peut avoir aussi une composante conjoncturelle que l'on cherche à identifier, en comparant l'évolution de leur situation à celle de l'ensemble de la population.

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

Certaines caractéristiques socio-économiques s'accompagnent d'un accès plus difficile à l'emploi, qui se manifeste par un taux d'emploi sensiblement inférieur à la moyenne pour les groupes concernés, confirmés par des effets significativement négatifs pour certaines caractéristiques sur la probabilité d'être en **emploi** dans des analyses toutes choses égales par ailleurs ► **encadré 2**. En particulier, l'accès à l'emploi varie fortement en fonction de la structure familiale, de l'état de santé, de la nationalité et du niveau d'études.

En 2024, 80,1 % des 15-64 ans ni étudiants ni retraités occupent un emploi. Les adultes des **familles monoparentales** ont un taux d'emploi inférieur de 5,2 points¹ ► **figure 1** ► **méthodes**. Cet écart est porté par les **mères isolées**, dont le taux d'emploi est inférieur de 7,6 points à la moyenne tandis que pour les **pères isolés**, il est supérieur de 5,8 points. Pour les mères isolées, l'écart de taux d'emploi s'accroît lorsqu'elles ont à charge un enfant de moins de 6 ans (-23,8 points), et plus encore s'il a moins de 3 ans (-31,1 points).

► 1. Écart de taux d'emploi par rapport à l'ensemble selon diverses caractéristiques en 2024



Les personnes présentant des problèmes de santé sont aussi sensiblement moins souvent en emploi. En 2024, l'écart est de -36,4 points pour les personnes déclarant avoir une **mauvaise ou très mauvaise santé**, de -33,0 points pour les personnes reconnues handicapées administrativement (via la perception de l'allocation aux adultes handicapés, d'une pension d'invalidité, ou par un statut reconnu de travailleur handicapé par exemple), de -10,2 points pour les personnes affectées par une maladie chronique et de -19,2 points pour les personnes déclarant être limitées dans leurs activités quotidiennes.

¹ Si bien que, du point de vue des enfants, 33 % des enfants des familles monoparentales n'ont pas de parents en emploi contre 5 % des enfants vivant dans des familles « traditionnelles ». Sur ce sujet, voir aussi [Jauneau et al. \(2020\)](#).

Pour les personnes ayant terminé leurs études initiales, un faible niveau de qualification atteint à l'issue de celles-ci est également associé à un moindre accès à l'emploi [Céreq, 2022 ; Gouyon et al., 2024]. Ainsi, les personnes **peu ou pas diplômées** ont en 2024 un taux d'emploi inférieur de 22,5 points à la moyenne, alors que celles ayant atteint le niveau du bac ou des études supérieures ont un taux d'emploi supérieur de 6,5 points.

Enfin, les personnes de nationalité étrangère sont moins fréquemment en emploi que l'ensemble de la population, en particulier pour les personnes originaires de pays hors de l'Union européenne (UE). En 2024, leur taux d'emploi est ainsi inférieur de 22,6 points à celui des 15-64 ans ni étudiants ni retraités.

Les mères isolées très présentes dans le halo autour du chômage

La contrepartie d'un faible taux d'emploi est une part plus élevée de personnes au chômage, dans le **halo** autour du chômage, ou inactives hors du halo, indiquant une proximité plus ou moins forte avec le marché du travail malgré les difficultés d'accès à l'emploi ► **figure 2**. En effet, les **chômeurs** participent par définition au marché du travail parce que, sans emploi, ils sont activement en **recherche** d'emploi ; par ailleurs les personnes dans le halo autour du chômage (c'est-à-dire les personnes sans emploi, qui souhaitent travailler mais ne sont pas **disponibles** immédiatement pour occuper un emploi ou n'en recherchent pas activement) peuvent être considérées plus proches du marché du travail que celles inactives en dehors du halo, qui, sans emploi, déclarent ne pas souhaiter travailler.

► 2. Emploi, chômage, halo et inactivité hors halo selon plusieurs caractéristiques en 2024

en points				
Caractéristiques	En emploi	Au chômage	Dans le halo	Inactifs hors halo
Part dans l'ensemble des 15-64 ans ni étudiants ni retraités (en %)	80,1	6,4	4,4	9,1
Écart à la part dans l'ensemble des 15-64 ans ni étudiants ni retraités	(1) = -(2)-(3)-(4)	(2)	(3)	(4)
Composition familiale				
Sans enfant	-3,4	+1,8	+0,4	+1,1
Famille monoparentale	-5,2	+1,4	+3,1	+0,7
Femme, dont :	-7,6	+1,6	+4,2	+1,8
Avec enfant(s) de moins de 6 ans	-23,8	+3,7	+10,7	+9,4
Avec enfant(s) de moins de 3 ans	-31,1	+3,3	+14,7	+13,1
Homme, dont :	+5,8	+0,3	-2,0	-4,1
Avec enfant(s) de moins de 6 ans	+6,9	+3,4	-4,4	-5,9
Avec enfant(s) de moins de 3 ans	+16,7	-6,4	-4,3	-6,0
Couple avec enfant(s), dont :	+5,3	-2,6	-1,1	-1,7
Avec enfant(s) de moins de 6 ans	+1,6	-1,4	+0,6	-0,8
Avec enfant(s) de moins de 3 ans	-1,0	-1,3	+1,7	+0,6
Santé				
Aucun problème de santé	+4,7	-0,1	-0,7	-4,0
Au moins un problème de santé, dont :	-9,7	+0,1	+1,4	+8,1
Maladie chronique	-10,2	-0,3	+1,4	+9,1
Limitation de l'activité	-19,2	+0,3	+3,2	+15,7
Handicap	-33,0	+0,2	+3,4	+29,5
Mauvaise santé	-36,4	-0,8	+5,6	+31,6
Diplôme				
Bac ou plus	+6,5	-0,9	-1,3	-4,3
CAP, BEP	-1,9	+0,2	+0,4	+1,3
Peu ou pas diplômé	-22,5	+3,3	+4,5	+14,7
Nationalité				
Française	+1,9	-0,4	-0,7	-0,9
Étrangère	-17,7	+3,6	+6,1	+8,1
Union européenne	-3,7	+1,3	+0,6	+1,9
Hors Union européenne	-22,6	+4,4	+8,0	+10,2

Lecture : En 2024, 80,1 % des personnes de 15 à 64 ans ni étudiantes, ni retraitées, sont en emploi. Le taux d'emploi des personnes sans enfant est de 3,4 points plus faible ; en contrepartie, parmi elles, la part de celles qui sont au chômage est de 1,8 point plus élevée, la part de celles qui sont dans le halo autour du chômage est de 0,4 point plus élevée, et la part des inactifs hors halo est de 1,1 point plus élevée.

Champ : France, personnes de 15 à 64 ans vivant dans un logement ordinaire, ni étudiantes ni retraitées.

Source : Insee, enquête Emploi 2024.

Les mères isolées avec de jeunes enfants se distinguent particulièrement par une présence plus fréquente dans le halo du chômage. Ainsi, alors que 4,4 % des 15-64 ans ni étudiants ni retraités sont dans le halo du chômage, la part de mères isolées avec enfant de moins de 6 ans dans le halo est bien supérieure, de 10,7 points. Leur part au chômage est supérieure de 3,7 points et celle des personnes inactives hors halo de +9,4 points, par rapport à des moyennes de respectivement 6,4 % et 9,1 %. Pour les situations d'inactivité, les écarts sont encore plus marqués si elles ont au moins un enfant de moins de 3 ans.

Les personnes avec des problèmes de santé et celles peu ou pas diplômées sont davantage inactives hors du halo du chômage

Pour les personnes qui ont **au moins un problème de santé**, la contrepartie du faible taux d'emploi est essentiellement l'inactivité hors halo, avec un écart de +8,1 points par rapport à l'ensemble. Pour ces personnes, la part dans le halo est seulement légèrement supérieure à l'ensemble, de +1,4 point, et la part au chômage est comparable à la moyenne.

De même, pour les personnes peu ou pas diplômées, le faible taux d'emploi se traduit principalement par une forte inactivité hors halo, avec un écart de 14,7 points par rapport à l'ensemble. La part de personnes dans le halo est également supérieure à la moyenne (de 4,5 points), ainsi que celle de personnes au chômage (de 3,3 points).

En ce qui concerne les **étrangers** non européens, leur taux d'emploi plus faible se répercute plus fortement sur le chômage : c'est pour ce groupe que l'écart de part de chômage à l'ensemble est le plus élevé (+4,4 points). Ils sont aussi davantage dans le halo (part supérieure de 8,0 points à celle de l'ensemble), et plus souvent inactifs hors halo (part supérieure de 10,2 points à celle de l'ensemble).

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

Ces caractéristiques socio-économiques allant de pair avec des difficultés d'accès à l'emploi peuvent se cumuler, ce qui se traduit par un éloignement du marché du travail encore plus fort ► **figure 3**. En 2024, parmi les personnes de 15 à 64 ans ni étudiantes ni retraitées, 45,6 % sont dans au moins l'un des groupes identifiés. En particulier, près d'une personne sur trois a au moins un problème de santé, plus d'une personne sur six est peu ou pas diplômée. Parmi l'ensemble de la population étudiée, les étrangers et les mères isolées avec au moins un enfant de moins de 6 ans sont moins nombreux (respectivement 7,0 % et 1,2 %). Ces situations peuvent se cumuler : plus d'une personne sur dix est concernée par au moins deux de ces caractéristiques.

► 3. Emploi, chômage, halo et inactivité hors halo selon plusieurs caractéristiques associées à un faible taux d'emploi en 2024

Caractéristiques	en points			
	En emploi	Au chômage	Dans le halo	Inactifs hors halo
Part dans l'ensemble des 15-64 ans ni étudiants ni retraités (en %)	80,1	6,4	4,4	9,1
Écart à la part dans l'ensemble des 15-64 ans ni étudiants ni retraités	(1) = -(2)-(3)-(4)	(2)	(3)	(4)
Caractéristiques associées à un faible taux d'emploi				
Mères isolées avec enfant(s) de moins de 6 ans	-23,8	+3,7	+10,7	+9,4
Personne avec au moins un problème de santé	-9,7	+0,1	+1,4	+8,1
Peu ou pas diplômé	-22,5	+3,3	+4,5	+14,7
Étranger hors Union européenne	-22,6	+4,4	+8,0	+10,2
Cumul parmi ces quatre caractéristiques				
Une seule caractéristique	-4,3	+1,3	+0,9	+2,1
Au moins une caractéristique	-10,7	+1,5	+2,3	+6,9
Au moins deux caractéristiques	-30,7	+2,0	+6,6	+22,1

Lecture : En 2024, 80,1 % des personnes de 15 à 64 ans ni étudiantes, ni retraitées, sont en emploi. Le taux d'emploi des mères isolées avec enfant(s) de moins de 6 ans est de 23,8 points plus faible ; en contrepartie, parmi elles, la part de celles qui sont au chômage est de 3,7 points plus élevée, la part de celles qui sont dans le halo autour du chômage est de 10,7 points plus élevée, et la part des inactifs hors halo est de 9,4 points plus élevée.

Champ : France, personnes de 15 à 64 ans vivant dans un logement ordinaire, ni étudiantes ni retraitées.

Source : Insee, enquête Emploi 2024.

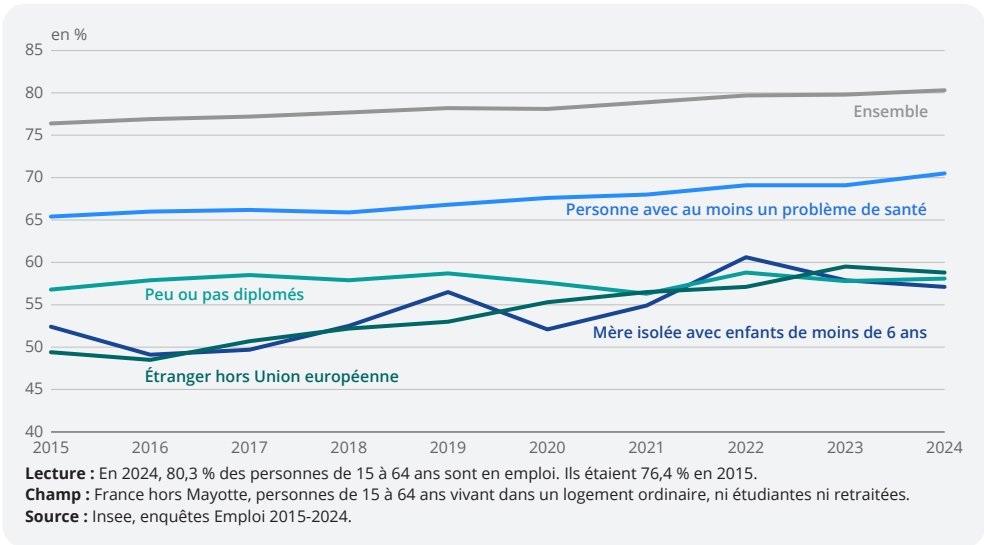
En moyenne, en 2024, 69,4 % des personnes qui présentent au moins une de ces caractéristiques sont en emploi, soit un écart de -10,7 points avec la moyenne des 15-64 ans ni étudiantes ni retraités. Lorsqu'elles cumulent au moins deux de ces caractéristiques, elles sont 49,4 %, soit un écart de -30,7 points avec la moyenne.

Le cumul de caractéristiques liées négativement à l'accès à l'emploi se traduit par une part de chômage également plus élevée. 7,9 % des personnes présentant au moins une des quatre caractéristiques retenues sont au chômage en 2024, une part supérieure de 1,5 point à la moyenne, alors que c'est le cas de 8,4 % des personnes qui cumulent au moins deux de ces caractéristiques, soit +2,0 points par rapport à la moyenne.

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

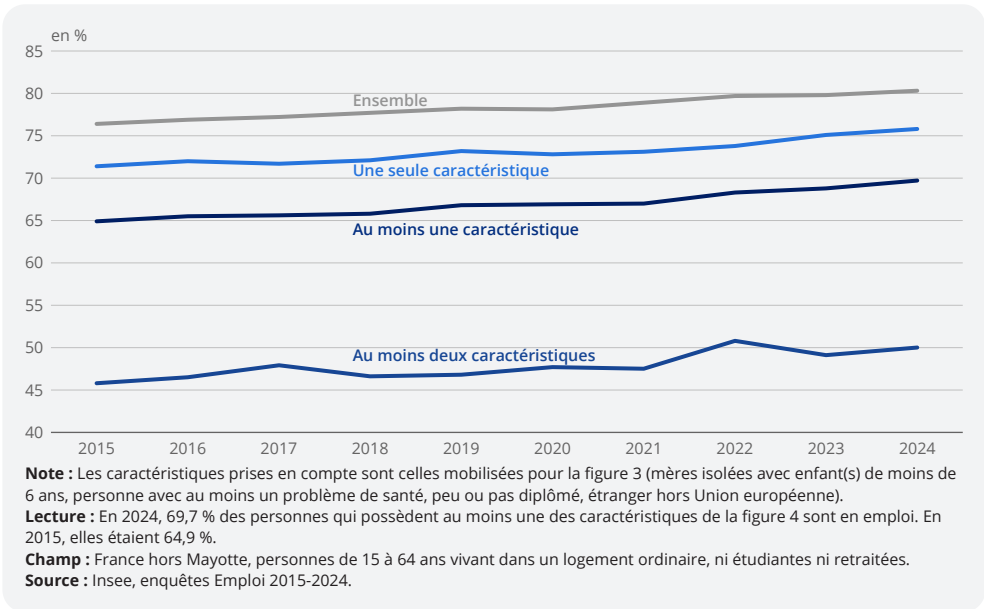
Entre 2015 et 2024, pendant la période d'amélioration du marché du travail, le taux d'emploi augmente pour tous les groupes présentant des difficultés d'accès à l'emploi étudiés ► **figure 4**. Le taux d'emploi des mères isolées avec enfants de moins de 6 ans passe de 52,4 % à 57,1 % sur la période, soit une hausse de 4,7 points, supérieure à la hausse du taux d'emploi de l'ensemble des personnes de 15 à 64 ans ni étudiantes ni retraitées (+3,8 points). Celui des personnes déclarant au moins un problème de santé progresse aussi davantage que la moyenne (+5,1 points). Pour les personnes étrangères hors Union européenne, le taux d'emploi augmente nettement plus : +9,4 points entre 2015 et 2024. Le taux d'emploi des peu diplômés augmente aussi, mais dans une proportion moindre que pour l'ensemble : +1,3 point en dix ans. Par ailleurs, le fait d'être peu ou pas diplômé est la seule des quatre caractéristiques étudiées dont la part a diminué dans la population sur la période (passant de 21,4 % en 2015 à 16,3 % en 2024). Ceci pourrait se traduire par un désavantage sur le marché du travail plus fort au fil du temps pour cette population, du fait d'un effet de signal sur le diplôme. Cet effet désigne le fait qu'un diplôme envoie un signal sur le niveau de qualification et l'employabilité de son détenteur. La massification de l'enseignement supérieur, notamment, a pu renforcer au fil des années le signal négatif associé aux personnes qui restent peu ou pas diplômées.

► 4. Taux d'emploi entre 2015 et 2024 selon quelques caractéristiques individuelles



De plus, le taux d'emploi des personnes qui présentent au moins une caractéristique associée avec un accès difficile à l'emploi augmente un peu plus rapidement que la moyenne entre 2015 et 2024 : +4,7 points contre +3,9 points pour l'ensemble ► [figure 5](#). La progression est légèrement moindre pour les personnes cumulant au moins deux de ces caractéristiques, avec +4,2 points entre 2015 et 2024, ce qui reste cependant supérieur à l'augmentation moyenne. En 2024, l'écart de niveau de taux d'emploi entre les personnes présentant au moins une des caractéristiques étudiées et la moyenne des 15-64 ans ni étudiants ni retraités se réduit donc légèrement, passant de 11,5 points en 2015 à 10,6 points en 2024.

► 5. Taux d'emploi entre 2015 et 2024 selon le cumul des caractéristiques individuelles



Ces évolutions restent vraies à autres caractéristiques égales pour les étrangers non européens et les personnes avec au moins un problème de santé, dont l'augmentation du taux d'emploi est significative, bien que modérée, entre 2015 et 2024 ► [encadré 2](#). En revanche, par exemple pour les mères de familles monoparentales avec un enfant de moins de 6 ans, la hausse de leur taux d'emploi s'explique principalement par une modification de leurs caractéristiques sur la période : moins souvent peu ou pas diplômées et moins souvent âgées de moins de 30 ans, ce qui tire à la hausse leur taux d'emploi, et aussi plus souvent nées à l'étranger hors Union européenne, ce qui a le même effet dans un contexte où le taux d'emploi des étrangers hors UE a fortement augmenté. De plus, elles ont plus souvent au moins un problème de santé.

La progression du taux d'emploi des personnes de 15 à 64 ans sur la période 2015-2024 a pour contreparties une baisse à la fois de la part du chômage (-2,4 points) et de la part des inactifs (-1,4 point) ► [figure 6](#). La part de chômage diminue pour tous les groupes. La baisse est particulièrement marquée pour les étrangers hors Union européenne (-4,9 points) et pour les mères isolées avec enfants de moins de 6 ans (-4,7 points). La baisse de la part de chômage est moins forte pour les personnes déclarant au moins un problème de santé (-2,2 points) et les peu ou pas diplômés (-2,5 points).

► 6. Évolution de l'emploi, du chômage et de l'inactivité entre 2015 et 2024

en points

Caractéristiques	En emploi (1) = -(2)-(4)-(5)	Au chômage (2)	Inactifs (3) = (4)+(5)	Dans le halo (4)	Inactifs hors halo (5)
Ensemble	+3,8	-2,4	-1,4	-0,3	-1,1
Caractéristiques associées à un faible taux d'emploi					
Mères isolées avec enfant(s) de moins de 6 ans	+4,7	-4,7	-0,1	-2,0	+1,9
Personnes avec au moins un problème de santé	+5,1	-2,2	-2,9	-0,8	-2,1
Peu ou pas diplômé	+1,3	-2,5	+1,2	+0,4	+0,8
Étranger hors Union européenne	+9,4	-4,9	-4,5	+1,7	-6,2
Cumul parmi ces quatre caractéristiques					
Une seule caractéristique	+4,5	-2,8	-1,7	-0,7	-0,9
Au moins une caractéristique	+4,7	-2,8	-1,9	-0,4	-1,5
Au moins deux caractéristiques	+4,2	-2,8	-1,4	+0,8	-2,3

Lecture : En 2024, la part des personnes de 15 à 64 ans ni étudiantes ni retraitées, en emploi, est supérieure de 3,8 points à ce qu'elle était en 2015. En contrepartie, la part du chômage a baissé de 2,4 points et celle des inactifs a baissé de 1,4 point.

Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 à 64 ans vivant dans un logement ordinaire, ni étudiantes ni retraitées.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2015 et 2024.

De même, la part d'inactifs a diminué entre 2015 et 2024 pour la plupart des groupes, à l'exception des personnes peu ou pas diplômées. La diminution est nettement plus marquée qu'en moyenne pour les étrangers non européens (-4,5 points) et les personnes qui ont au moins un problème de santé (-2,9 points), tandis que pour les mères isolées avec au moins un enfant de moins de 6 ans, la diminution est presque nulle (-0,1 point). Enfin pour les personnes peu ou pas diplômées, la part des inactifs est même supérieure en 2024 à son niveau de 2015 (de 1,2 point).

Dans l'ensemble, l'amélioration conjoncturelle est donc un peu plus favorable aux groupes les plus éloignés du marché du travail : entre 2015 et 2024, la part de chômage parmi les personnes de 15 à 64 ans ni étudiantes ni retraitées qui présentent au moins une de ces quatre caractéristiques baisse de 2,8 points (contre -2,4 points en moyenne) et la part des inactifs diminue de 1,9 point (contre -1,4 point). ●

Autrice :

Sonia Makhzoum (Dares)

► Sources

L'enquête Emploi est produite par l'Insee et interroge chaque trimestre environ 90 000 personnes de 15 ans ou plus en France. Cette enquête permet d'étudier la situation sur le marché du travail des individus (en emploi, chômeurs, inactifs).

En 2021, l'Insee a effectué une refonte de l'enquête Emploi pour répondre aux exigences d'harmonisation européenne menée dans tous les pays membres de l'Union et moderniser son protocole de collecte. À la suite de ces changements, les données ont été réétalonnées au niveau agrégé afin de rendre comparables les années 2015-2020 avec les années postérieures à 2021. Les poids individuels ont été recalculés par l'Insee afin d'être calés sur ces données réétalonnées et ce sont ces poids qui sont utilisés pour produire les indicateurs des années 2015 à 2020 dans cette étude : ils permettent d'assurer une meilleure comparabilité entre années sur la période, même s'ils ne garantissent pas l'absence d'une rupture qui proviendrait de modifications de questionnement sur un thème particulier.

► Méthodes

L'analyse présentée ici porte sur les personnes de 15 à 64 ans, ni étudiantes ni retraitées, qui résident en France, Mayotte incluse en 2024. Pour les analyses en évolution sur la période 2015-2024, Mayotte est exclue pour homogénéiser le champ. De par leur statut, les étudiants et les retraités ne participent en effet majoritairement pas au marché du travail et sont le plus souvent inactifs, même si des situations de cumul peuvent exister. Le champ couvre les personnes vivant dans un logement ordinaire : sauf exception, les personnes vivant en communauté (maisons de retraite, établissements hospitaliers, foyers sociaux, établissements hébergeant des élèves ou des étudiants, casernes, communautés religieuses, etc.) ne font pas partie du champ de l'enquête.

► Définitions

Une personne en **emploi** au sens du Bureau international du travail (BIT) est une personne de 15 ans ou plus ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours d'une semaine donnée ou absente de son emploi sous certaines conditions de motif (congés annuels, maladie, maternité, etc.) et de durée.

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.

Le **halo** autour du chômage est composé de personnes sans emploi qui, soit recherchent un emploi mais ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler, soit n'ont pas effectué de démarche active de recherche d'emploi dans le mois précédent mais souhaitent travailler, qu'elles soient disponibles ou non.

Le **motif principal d'inactivité** est connu dans l'enquête Emploi grâce aux questions posées aux personnes non disponibles et à celles qui n'ont pas activement cherché un emploi pendant la semaine de référence.

Pour les motifs de non-disponibilité, le champ porte sur les personnes indisponibles pour travailler dans les deux semaines suivant la semaine de référence. Ces dernières se trouvent dans le halo autour du chômage et peuvent être dans deux situations : elles recherchent un emploi, mais ne sont pas **disponibles** ou elles souhaitent un emploi sans être en recherche active et ne sont pas disponibles pour en occuper un.

Pour les motifs de non-recherche d'emploi, le champ porte sur les personnes qui souhaitent un emploi mais n'ont pas effectué de démarche active de **recherche** d'emploi dans le mois précédent, qu'elles soient disponibles pour en occuper un ou non.

Une « **famille monoparentale** avec enfants de moins de 6 ans » désigne :

- Les personnes dont la configuration familiale du ménage est considérée comme une famille monoparentale ;
- Et dont le ménage est composé d'au moins un enfant de moins de 6 ans.

Une « **mère isolée** » et un « **père isolé** » désignent respectivement les femmes et les hommes avec enfants en famille monoparentale.

Les personnes en « **mauvaise ou très mauvaise santé** » perçoivent leur état de santé général comme mauvais ou très mauvais.

Les personnes ayant « **au moins un problème de santé** » désignent :

- Les personnes dont le handicap est reconnu administrativement (y compris bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés et invalides) ;
- Celles qui ont une maladie ou un problème de santé chronique ou durable ;
- Celles qui sont limitées (fortement limitées ou modérément limitées) dans leurs activités en raison de problèmes de santé ;
- Celles qui perçoivent leur état de santé général comme mauvais ou très mauvais.

Les personnes « **peu ou pas diplômées** » désignent :

- Les personnes dont le diplôme le plus élevé obtenu est le BEPC, le diplôme national du brevet (DNB) ou le brevet des collèges ;
- Ou qui n'ont aucun diplôme, ou seulement un certificat d'études primaires.

Les « **étrangers** de l'Union européenne (UE) » désignent les personnes qui n'ont pas la nationalité française et ont la nationalité d'un pays de l'Union européenne.

Les « **étrangers hors de l'UE** » désignent les personnes qui n'ont pas la nationalité française et dont la nationalité n'est pas celle d'un pays de l'Union européenne.

Dans tous les cas, les binationaux qui ont la nationalité française sont classés comme « Français ».

► Pour en savoir plus

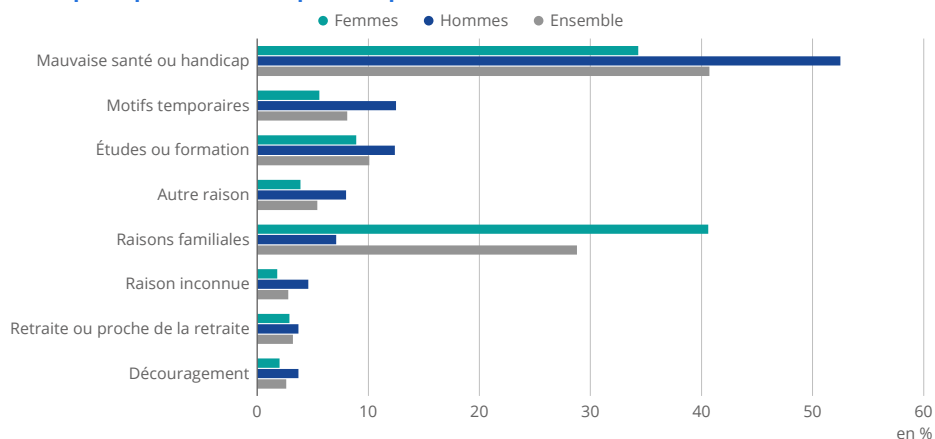
- **Arnault É.**, « Les discriminations sur le marché du travail subies par les personnes d'origine maghrébine », in Immigrés et descendants d'immigrés, coll. « Insee Références », édition 2023.
- **Bonnefoy V., Mirouse B., Mikol F., Vicard A.**, « La question financière : Une préoccupation importante des actifs sans être perçue comme le principal frein au retour à l'emploi », Dares Analyses n° 24.1, juin 2008.
- **Céreq**, « Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la Génération 2017 », Céreq Enquêtes n° 3, décembre 2022.
- **Gouyon M., Makhzoum S., Verdin M.-A.**, « Comment l'âge de sortie des études et les débuts de carrière s'articulent-ils ? », Dares Analyses n° 21, mars 2024.
- **Jauneau Y., Tavan C., Vidalenc J.**, « Un enfant sur huit n'a aucun parent en emploi, plus d'un sur trois dans les familles monoparentales », in France, portrait social, coll. « Insee Références », édition 2020.
- **Jusot F., Khlai M., Rochereau T., Sermet C.**, « Une mauvaise santé augmente fortement les risques de perte d'emploi », in France, portrait social, coll. « Insee Références », édition 2006.
- **Lê J., Okba M.**, « L'insertion des immigrés, de l'arrivée en France au premier emploi », Insee Première n° 1717, novembre 2018.

► Encadré 1 – Les inactifs évoquent les raisons familiales et de santé comme les principaux motifs de leur situation sur le marché du travail

Les causes des difficultés d'accès à l'emploi pour certaines catégories de personnes, qui se traduisent par un taux d'emploi inférieur à celui de l'ensemble de la population, peuvent être de natures très différentes. Elles peuvent notamment provenir de contraintes externes au marché du travail, qui peuvent concerner spécifiquement ces catégories. Par exemple, le fait d'avoir un enfant à charge en bas âge, ou des démarches liées à l'obtention de papiers ou de titres de séjour, peuvent apparaître comme des motifs qui limitent la disponibilité d'une personne pour travailler ou entreprendre des démarches de recherche d'emploi.

Interrogées sur les principales raisons de leur inactivité, les personnes inactives évoquent en premier lieu le motif de santé (problèmes de santé ou handicap), à 40,7 %, qu'elles soient disponibles ou non pour occuper un emploi, qu'elles en recherchent un ou non, qu'elles en souhaitent un ou pas [Bonnefoy et al., 2008 ; Jusot et al., 2006] ► **figure**. Le motif familial (s'occuper d'un enfant ou d'un proche, attendre un enfant) est le second motif le plus cité, par 28,8 % des personnes. Le motif de santé est plus souvent cité par les hommes tandis que le motif familial est plus souvent cité par les femmes, et c'est même le **motif principal d'inactivité** pour ces dernières. À eux deux, les motifs de santé et familiaux sont cités par plus des deux tiers des personnes inactives, et près des trois quarts des femmes inactives.

Motif principal d'inactivité pour les personnes inactives en 2024



Lecture : En 2024, 52,5 % des hommes inactifs évoquent une mauvaise santé ou une situation d'handicap comme principale raison de leur situation sur le marché du travail.

Champ : France, personnes de 15 à 64 ans vivant dans un logement ordinaire, ni étudiantes ni retraitées.

Source : Insee, enquête Emploi 2024.

Par ailleurs, certaines caractéristiques et certains mécanismes ne sont pas directement identifiés dans l'enquête Emploi et ne sont donc pas étudiés en tant que tels dans ce dossier. C'est le cas de caractéristiques individuelles comme la maîtrise de la langue française, à l'écrit ou à l'oral, qui peuvent être des critères d'accès à certains emplois et donc des obstacles pour certaines personnes, plus particulièrement pour des personnes arrivées récemment en France. Les difficultés de déplacement telles que l'absence de permis de conduire ou une offre réduite de transports en commun limitent la mobilité individuelle et peuvent aussi être un obstacle dans l'accès à certains emplois. Enfin, des mécanismes de discrimination, par exemple liées à des situations de handicap ou à l'origine géographique, peuvent aussi limiter l'accès à l'emploi pour les personnes qui en sont victimes, notamment pour les immigrés non européens [Arnoult, 2023 ; Lê, Okba, 2018].

► Encadré 2 – Régression logistique

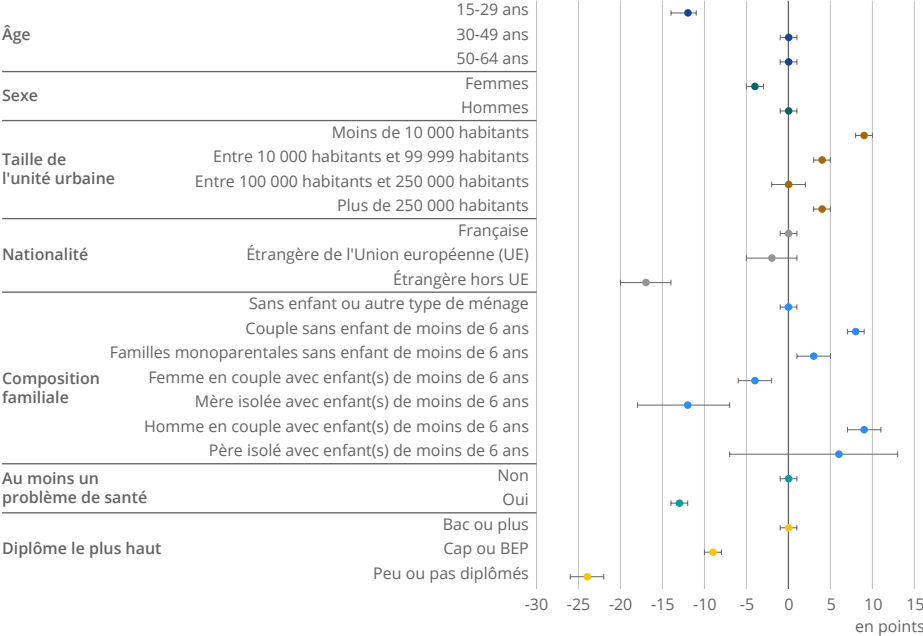
Dans cette étude, une régression logistique est réalisée pour analyser l'effet de certaines caractéristiques sur la probabilité d'être en emploi. L'objectif est de vérifier que les écarts observés selon le fait de présenter ces caractéristiques susceptibles d'éloigner du marché du travail ne reflètent pas simplement des effets de composition liés à d'autres facteurs, mais qu'ils restent bien significatifs à autres caractéristiques identiques. Le modèle cherche à contrôler l'effet des différentes caractéristiques sur l'emploi et prend en compte la tranche d'âge, le sexe, la composition familiale (le type de ménage et le fait d'avoir à charge un enfant en bas âge). Par abus de langage, l'expression « toutes choses égales par ailleurs » est utilisée lorsque le lien entre l'emploi et ces caractéristiques est isolé dans le modèle et est significatif.

Les résultats de la régression logistique sont exprimés en effets marginaux, calculés à partir des coefficients estimés. Les effets marginaux représentent l'écart de taux d'emploi par rapport à une modalité de référence, toutes choses égales par ailleurs.

Toutes choses égales par ailleurs, les personnes qui présentent au moins une des caractéristiques sélectionnées ont moins de chances d'être en emploi

Toutes choses égales par ailleurs, les femmes ayant un enfant de moins de 6 ans ont une probabilité moindre d'être en emploi, particulièrement si elles sont mères isolées. Le taux d'emploi des mères isolées avec enfant de moins de 6 ans est ainsi inférieur de 12 points par rapport à une personne sans enfants, à autres caractéristiques égales contrôlées par le modèle ► figure A. Les personnes avec des problèmes de santé ont aussi une moindre probabilité d'être en emploi, quelle que soit la mesure de ce problème de santé (handicap, limitation d'activité, maladie chronique ou se déclarer en mauvais ou très mauvais état de santé). L'effet est particulièrement marqué pour les personnes déclarant au moins un problème de santé, avec un écart de taux d'emploi de -13 points à caractéristiques égales par rapport aux personnes n'en déclarant aucun.

A. Effets marginaux sur la probabilité d'être en emploi selon diverses caractéristiques en 2024



Note : Les barres horizontales représentent l'intervalle de confiance à 95 %.
Lecture : Les personnes de 15 à 29 ans ont, toutes choses égales par ailleurs, une probabilité d'être en emploi inférieure de 12 points à celle des personnes de 30 à 49 ans.
Champ : France, personnes de 15 à 64 ans vivant dans un logement ordinaire, ni étudiantes ni retraitées.
Source : Insee, enquête Emploi 2024.



Les étrangers ont également une probabilité plus faible d'être en emploi à autres caractéristiques égales, particulièrement les étrangers d'une nationalité hors de l'Union européenne : pour ces derniers, cela se traduit par un taux d'emploi inférieur de 17 points à celui des personnes de nationalité française à autres caractéristiques égales. Enfin, un faible niveau de diplôme se traduit aussi par de moindres chances d'être en emploi, particulièrement pour les personnes peu ou pas diplômées (-24 points comparé aux personnes de niveau baccalauréat ou plus à autres caractéristiques égales).

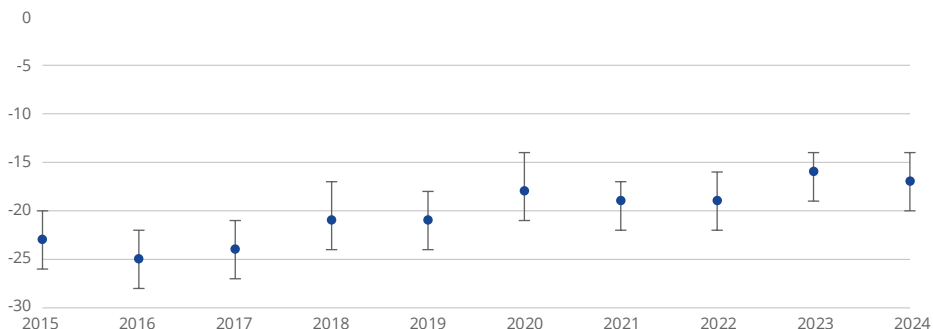
Toutes choses égales par ailleurs, le taux d'emploi a significativement augmenté entre 2015 et 2024 pour les étrangers non européens et les personnes ayant des problèmes de santé

Entre 2015 et 2024 l'écart de taux d'emploi s'est réduit pour les personnes étrangères hors Union européennes à autres caractéristiques égales. Pour ces derniers, l'écart de taux d'emploi est de -17 points en 2024 par rapport aux personnes de nationalité française contre -23 points en 2015 ► [figure B](#).

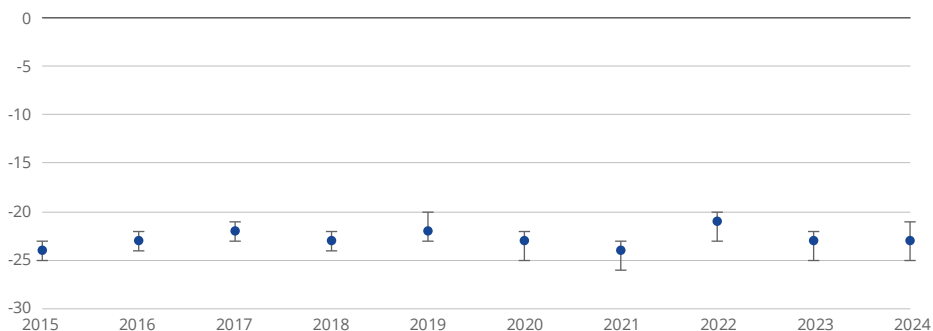
La différence de ces deux écarts est statistiquement significative et témoigne d'une situation qui s'est effectivement améliorée sur la période. Pour les personnes déclarant au moins un problème de santé, le taux d'emploi a aussi augmenté, bien que plus légèrement, avec un écart de taux d'emploi passant de -15 points en 2015 à -13 points en 2024. Entre 2015 et 2024, l'évolution du taux d'emploi des peu ou pas diplômés et des mères isolées avec au moins un enfant de moins de 6 ans n'est pas significative au sens où les intervalles de confiance des effets marginaux en 2015 et 2024 se chevauchent. Pour les mères isolées toutefois, la valeur estimée pour 2024 se situe au-dessus de la borne supérieure de l'intervalle de confiance mesuré en 2015, ce qui n'est pas le cas pour les peu ou pas diplômés. De plus, le nombre de mères isolées avec au moins un enfant de moins de 6 ans est faible dans l'échantillon, comparé aux autres caractéristiques, ce qui implique que les intervalles de confiance sont plus grands pour cette variable, ce qui diminue la puissance statistique, pour des évolutions qui peuvent par ailleurs être élevées.

B. Effets marginaux selon quelques caractéristiques sur la probabilité d'être en emploi entre 2015 et 2024

a. Étrangers hors Union européenne

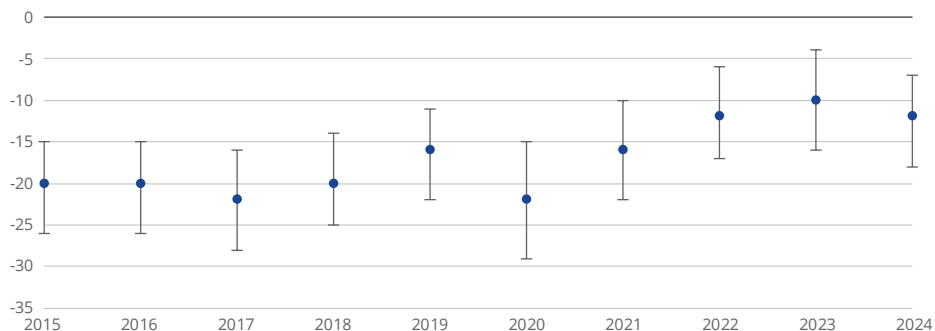


b. Personnes peu ou pas diplômées

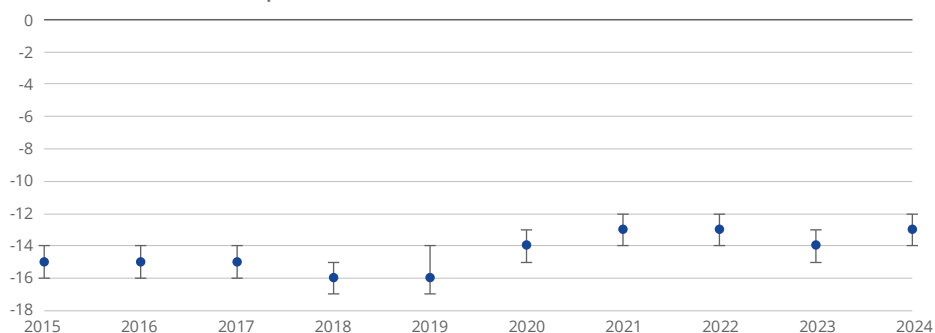




c. Mères isolées avec enfants de moins de 6 ans



d. Personnes avec au moins un problème de santé



Note : Les barres verticales représentent l'intervalle de confiance à 95 %.

Lecture : En 2024, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'être en emploi des étrangers non-européens est de 17 points inférieure à celle des Français. En 2015, elle était de 23 points inférieure.

Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 à 64 ans vivant dans un logement ordinaire, ni étudiantes ni retraitées.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2015-2024.

Dans les grands corps de l'État, les inégalités salariales liées au genre se cumulent au fil de la carrière

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. Cette sous-représentation des femmes dans les emplois les plus rémunérateurs reflète des trajectoires professionnelles et salariales différenciées au regard du genre.

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, tant du point de vue de l'accès différencié aux positions les mieux rémunérées que de celui des inégalités salariales.

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. Les départs des grands corps de l'État sont par ailleurs plus fréquents et plus précoces chez les hommes, pour l'essentiel vers le secteur privé.

En dépit des dispositifs favorisant l'égalité salariale, les inégalités de salaire au sein des grands corps de l'État se construisent dès le début de 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.

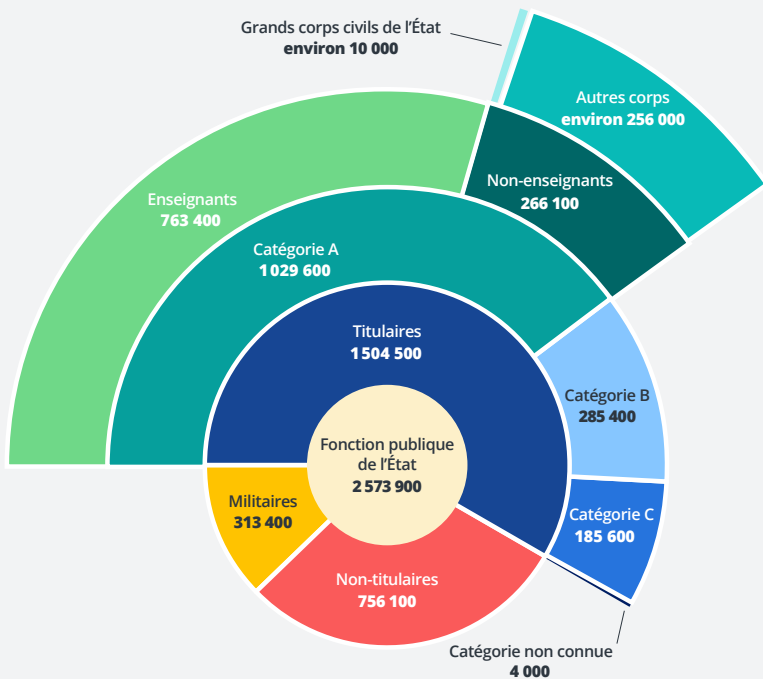
Ces inégalités salariales liées au genre sont plus marquées parmi les agents les mieux rémunérés, la dispersion des salaires étant plus forte chez les hommes que chez les femmes.

Depuis 1983, le [statut général des fonctionnaires](#) interdit de droit toute discrimination liée au genre au sein de la [fonction publique](#). En dépit de ce principe de droit, l'égalité entre les femmes et les hommes est encore aujourd'hui loin d'être acquise, tant en ce qui concerne l'accès aux postes supérieurs que la rémunération à position égale.

En vertu de ce constat et d'une prise de conscience des questions d'inégalités de genre dans les mondes professionnels, des politiques de correction des inégalités à effet coercitif ont été menées à partir des années 2010. La mise en place de quotas à travers la [loi « Copé-Zimmermann » du 27 janvier 2011](#) et la [loi « Sauvadet » du 12 mars 2012](#) vise ainsi à promouvoir l'accès des femmes aux postes supérieurs dans le secteur privé comme dans le secteur public. Des mesures et contrôles spécifiques favorables à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique ont été mis en place, à l'instar de l'index de l'égalité professionnelle tel que défini par la [loi du 5 septembre 2018](#) relative à la liberté de choisir son avenir professionnel. Des obligations de transparence en matière de recrutement et de rémunération de la part des employeurs seront mises en œuvre prochainement, à l'image de celles prévues par la [directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023](#) visant à renforcer l'application du principe d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur.

Cette étude est réalisée à partir d'un panel exhaustif d'agents civils de la **fonction publique de l'État** ► **figure 1**. Elle complète les travaux et statistiques existants sur le sujet pour illustrer la persistance des inégalités salariales liées au genre dans la fonction publique. L'étude des trajectoires professionnelles sur le long terme met en évidence que la féminisation de l'accès aux **grands corps de l'État** demeure partielle, et qu'au sein de ces corps, les carrières restent genrées, et l'égalité salariale rarement atteinte.

► **1. Répartition des effectifs de la fonction publique de l'État en 2023**



Note : Dans cette publication, les grands corps civils administratifs de l'État correspondent à l'ensemble des corps de sortie de l'École nationale d'administration (ENA), ou depuis 2021 de l'Institut national du service public (INSP).

Lecture : En 2023, la fonction publique de l'État compte 2 573,9 milliers d'agents.

Champ : France hors Mayotte, agents civils de la fonction publique de l'État (FPE).

Source : Insee, système d'information sur les agents des services publics 2023.

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

La fonction publique de l'État s'est largement féminisée ces quarante dernières années : les femmes constituent 53 % des agents des ministères civils de la fonction publique de l'État en 1980, puis 57 % en 2000 et 62 % en 2020 ► **figure 2**.

Cette féminisation est marquée pour l'ensemble des statuts, bien que la hausse de la part des femmes parmi les titulaires soit moins forte que parmi les non-titulaires (+7 points entre 1980 et 2020 contre +13 points). L'augmentation de la part de femmes sur cette période est par ailleurs particulièrement marquée pour les agents titulaires de **catégorie hiérarchique A**, bien que différents reclassements

de corps aient perturbé ces évolutions. La chute de plus de 25 points de la part des femmes dans la catégorie B entre 1990 et 2010, notamment, est liée au remplacement progressif du corps des instituteurs par celui des professeurs des écoles porté par la loi d'orientation « Jospin » de 1989. En contrepartie, la part des femmes dans la catégorie A a augmenté de 17 points sur la même période. Hors enseignants, la part de femmes parmi les agents titulaires de catégorie A a fortement augmenté, passant de 26 % en 1980 à 55 % en 2020.

► 2. Part de femmes parmi les agents des ministères civils de la fonction publique de l'État selon le statut et la catégorie hiérarchique

	en %				
Statut et catégorie hiérarchique	1980	1990	2000	2010	2020
Titulaires	53	55	57	58	60
Catégorie A, dont :	44	47	57	64	68
Hors enseignants	26	34	43	46	55
Catégorie B	65	67	67	39	38
Catégories C et D	49	52	51	63	61
Non-titulaires	55	57	58	63	68
Ensemble	53	55	57	59	62

Lecture : En 2020, les femmes représentaient 68 % des agents titulaires de catégorie A des ministères civils de la fonction publique de l'État.

Champ : France hors Mayotte, agents civils de la fonction publique de l'État (FPE).

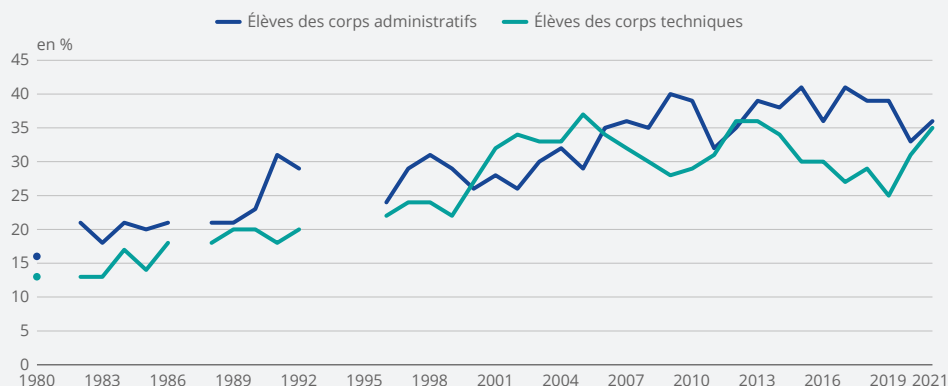
Source : Insee, fichiers généraux de l'État 1978-2009, système d'information sur les agents des services publics 2010-2020.

Cette dynamique de féminisation, imputable en partie aux corps d'enseignement, ne se reflète cependant pas totalement en termes de niveau pour les emplois les plus rémunérateurs de la fonction publique de l'État : agents de catégorie hiérarchique A hors enseignants, et **emplois fonctionnels** (pour beaucoup des postes d'encadrement supérieur faisant l'objet d'une nomination). Si la part de femmes y augmente, elle reste en deçà de la féminisation générale de la fonction publique de l'État. Ainsi, comparativement aux taux de féminisation de l'ensemble des agents des ministères civils de la fonction publique de l'État, les femmes restent sous-représentées parmi les agents de catégorie A hors enseignants, dont elles représentent 55 % des effectifs en 2020 (contre 68 % des agents de catégorie A y compris enseignants). Elles le sont d'autant plus parmi les agents occupant un emploi fonctionnel, dont elles ne représentent que 41 % des effectifs en 2024 [Massis, 2025]. Cette proportion dépasse le seuil annuel de 40 % imposé pour les nouvelles nominations par la loi « Rixain » du 24 novembre 2021, mais elle est encore éloignée d'une situation de parité, qui sera imposée pour les nouvelles nominations à compter du 1^{er} janvier 2026 en vertu de la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique.

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

Cette féminisation limitée des emplois supérieurs de la fonction publique de l'État s'observe encore plus fortement au sein des grands corps de l'État (corps destinés à des missions d'encadrement supérieur), et ce dès l'entrée dans le corps de recrutement. Ainsi, bien que les promotions de l'École nationale d'administration (ENA) soient mixtes depuis 1947, la part de femmes parmi les élèves des **grands corps administratifs** (majoritairement recrutés via l'ENA) ne dépasse pas 21 % au cours des années 1980, puis atteint 31 % en 1991, et 40 % en 2009 ► **figure 3**. Au sein des élèves des **grands corps techniques** (majoritairement recrutés via les écoles d'ingénieurs et les écoles normales supérieures), les femmes ne représentent que 13 % des effectifs de 1980 à 1983 du fait des débuts tardifs de la mixité dans les grandes écoles d'ingénieurs : les premières femmes rentrent en 1962 à l'École des ponts et chaussées, en 1970 à l'École des mines et en 1972 à l'École polytechnique. Ainsi, à l'exception du corps des administrateurs de l'Insee, qui intègre une femme dès 1946, les premières femmes élèves des grands corps ne sortent diplômées qu'à la fin des années 1970 : en 1977 pour le corps des ponts et chaussées et en 1978 pour le corps des mines. La part de femmes parmi les élèves des grands corps techniques ne dépasse pour la première fois les 30 % qu'en 2001.

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



Lecture : En 2021, les femmes représentent 36 % des élèves des corps administratifs des grands corps de l'État.

Champ : France hors Mayotte, élèves civils des grands corps de l'État.

Source : Insee, fichiers généraux de l'État 1978-2009, système d'information sur les agents des services publics 2010-2021.

La part de femmes parmi les élèves des grands corps de l'État n'augmente plus significativement depuis 2006 : elle oscille ainsi entre 32 % et 41 % au sein des corps administratifs, et entre 25 % et 36 % au sein des corps techniques. Bien que les voies de recrutement dans les emplois supérieurs de la fonction publique de l'État soient multiples, cette sous-représentation des femmes lors du recrutement des élèves des grands corps de l'État limite mécaniquement et durablement la part totale des femmes au sein de la [haute fonction publique de l'État](#).

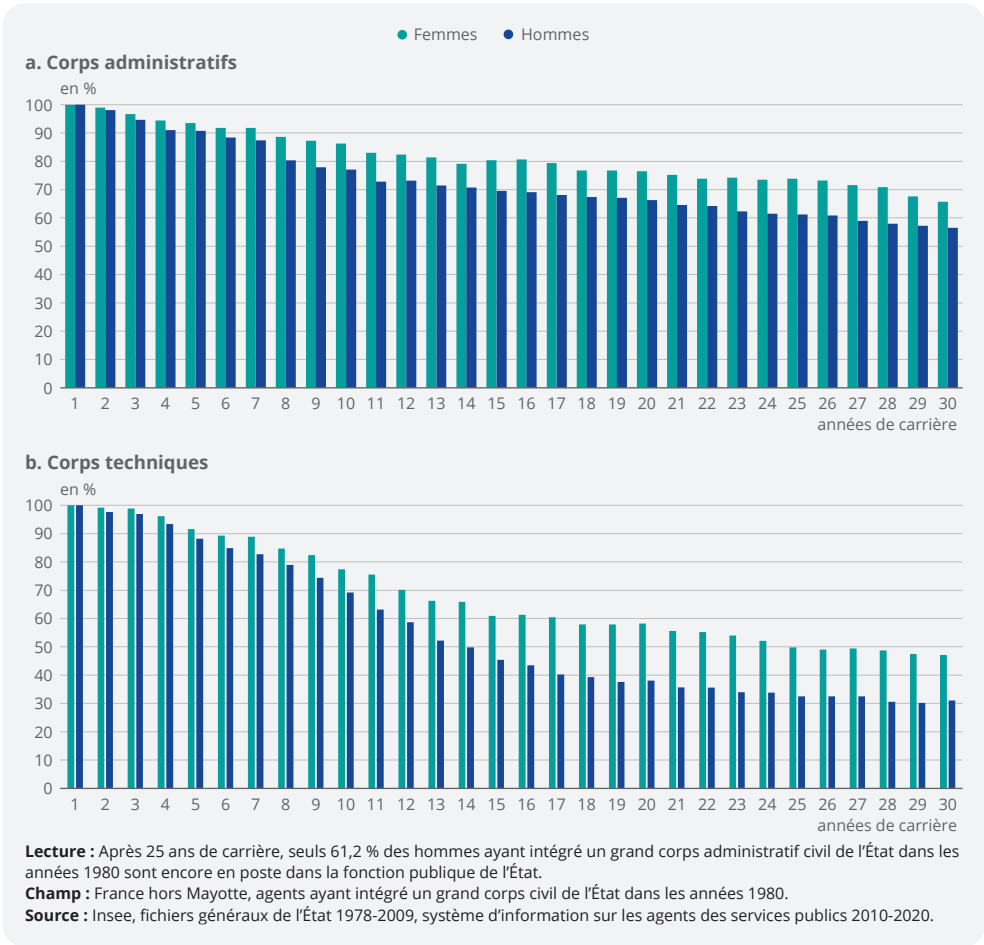
Les femmes quittent moins souvent et moins rapidement la haute fonction publique de l'État que leurs homologues masculins

Si les femmes sont continuellement minoritaires au sein des élèves intégrant les grands corps de l'État depuis 1980, leur part au sein des cohortes d'agents de l'État augmente au fur et à mesure que leur carrière avance, principalement du fait de départs plus fréquents des hommes. Ce mécanisme participe à une hausse des taux de féminisation de l'ensemble des grands corps de l'État.

Les corps techniques sont les plus touchés par les départs hors de la fonction publique de l'État. Pour les élèves ayant intégré ces corps dans les années 1980, seuls 34 % sont encore en poste dans la fonction publique de l'État après trente ans. Les comportements de départ y sont particulièrement genrés : seuls 31 % des hommes de cette cohorte sont encore présents après trente ans, contre 47 % des femmes ► [figure 4](#). Bien que moins marquée, une différence est également présente au sein des corps administratifs : alors que seuls 57 % des hommes ayant intégré un corps administratif dans les années 1980 sont encore présents dans la fonction publique de l'État après trente ans, 66 % de leurs homologues féminines y sont restées.

Ces départs de la fonction publique de l'État, plus nombreux et plus précoces chez les hommes que chez les femmes, proviennent surtout des départs liés à l'exercice d'une autre activité professionnelle dans le secteur privé, parfois désignés par le terme de « pantouflage ». Étudiées par la littérature sociologique, ces différences peuvent, au-delà de choix individuels, refléter un biais de genre existant dans les filières de recrutement des dirigeants d'entreprise, notamment dans les secteurs de la banque et de l'industrie [[Kolopp, 2021](#)].

► 4. Part d'agents encore en poste dans la fonction publique de l'État parmi les agents ayant intégré un grand corps civil de l'État dans les années 1980



Les inégalités salariales liées au genre se cumulent tout au long de la carrière au sein des grands corps de l'État

Dans l'ensemble de la fonction publique de l'État, l'écart moyen de **salaire net en équivalent temps plein (EQTP)** entre les femmes et les hommes est de 13,1 % en 2022 [Ntamakuli Inema, Volat, 2024]. Il se réduit très lentement : il était de 13,5 % en 2017 et de 14,8 % en 2012 [Michel, 2014]. Cet écart, calculé sur des salaires nets en EQTP, ne prend par ailleurs pas en compte l'impact du temps partiel sur les rémunérations, bien que les femmes y aient plus souvent recours dans la fonction publique de l'État : en 2023, 83 % des agents à temps partiel dans la FPE sont des femmes [Esbelin et al., 2025].

D'après les études sur les inégalités salariales liées au genre, l'écart de salaire net en EQTP provient en grande partie de la surreprésentation des femmes dans les corps ayant une rémunération en dessous de la moyenne d'ensemble et de leur sous-représentation dans ceux qui rémunèrent au-dessus de cette moyenne (« effet de ségrégation »).

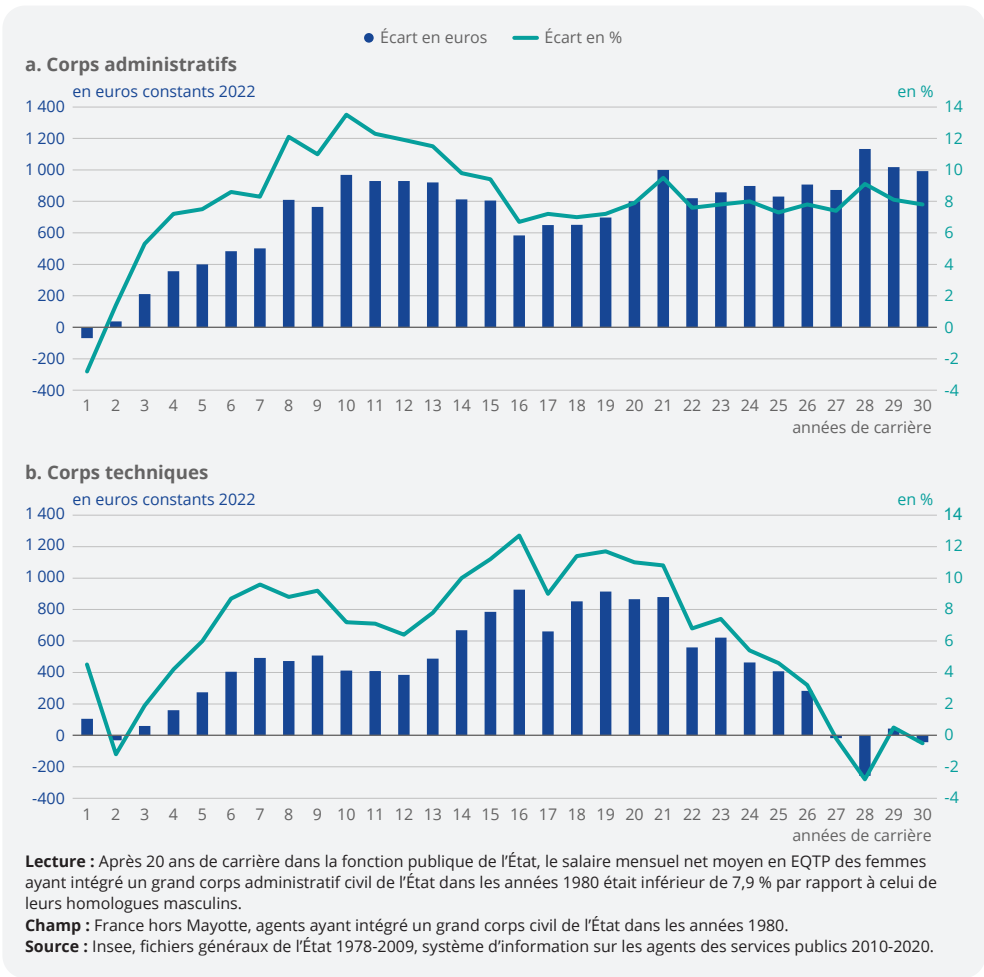
Ainsi, en 2022, les écarts moyens de salaire net en équivalent temps plein entre femmes et hommes ne sont plus que de 3,0 % à caractéristiques des salariés et des employeurs identiques dans la fonction publique de l'État, un écart stable comparé à la situation cinq ans auparavant [Goussen, Godet, 2019].

Ces écarts à caractéristiques de poste identiques mettent en évidence un écart de rémunération entre femmes et hommes qui ne relève pas de simples effets de structure, mais ils ne rendent pas compte des trajectoires individuelles, et notamment des différences d'opportunités d'évolution professionnelle liées au genre.

La mesure des écarts de rémunération entre femmes et hommes sur le long terme pour les personnes ayant intégré un grand corps de l'État entre 1980 et 1989 permet de compléter ces indicateurs traditionnels, en étudiant les inégalités de salaires perçus au sein de la fonction publique de l'État sur trente ans de vie professionnelle.

Les personnes ayant intégré au même moment un des grands corps de la fonction publique de l'État suivent des trajectoires salariales différenciées selon le genre. Dans les corps administratifs comme dans les corps techniques, ces inégalités tendent à se former dès les premières années de carrière : si elles restent faibles les deux premières années, elles croissent rapidement dans les cinq années de carrière qui suivent ► [figure 5](#).

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



Dans les corps administratifs, ces inégalités se maintiennent dans le temps, bien que l'écart salarial moyen atteigne un maximum de 14 % au bout de dix années de carrière puis diminue légèrement, de manière concomitante avec les départs de la fonction publique de l'État plus fréquents et précoces parmi les hommes. En euros constants de 2022, ces écarts représentent des montants élevés dès le début de carrière (400 euros d'écart de salaire net mensuel moyen en EQTP après cinq ans de carrière, soit 7,5 %). Dans les corps techniques, l'écart salarial moyen entre femmes et hommes se creuse sur les vingt premières années de carrière, mais se résorbe sur les dix dernières.

Ces dynamiques reflètent, pour partie au moins, le fonctionnement des carrières dans les grands corps de l'État et les moments-clefs qui s'y jouent : affectations dans un corps sur le critère du classement à la sortie de l'ENA pour les corps administratifs, menant à une répartition genrée des grands corps civils administratifs dès le début de la carrière ; possibilité accrue de départs vers le secteur privé au terme de la période d'engagement à servir pour une durée de dix ans après l'entrée dans le corps par une voie d'école (« engagement décennal ») ; promotions internes et nominations sur un emploi fonctionnel, réalisées au choix (i.e. de manière non automatique) pour une partie des agents, après dix à quinze ans passés dans le corps ; atteinte du plafond de la grille indiciaire du corps après dix à quinze ans, participant à une réduction des écarts de rémunération sur la deuxième partie de carrière ; etc. Ces tendances reflètent aussi les « pénalités » sur les revenus du travail liées à la parentalité, supportées pour la quasi-totalité par les femmes [Meurs, Pora, 2019 ; Pora, Wilner, 2024].

Au sein des grands corps de l'État, la dispersion des salaires est plus élevée chez les hommes que chez les femmes

Les inégalités salariales moyennes liées au genre s'expliquent en grande partie par celles qui se forment entre les agents les mieux rémunérés, la dispersion des salaires étant plus forte chez les hommes que chez les femmes.

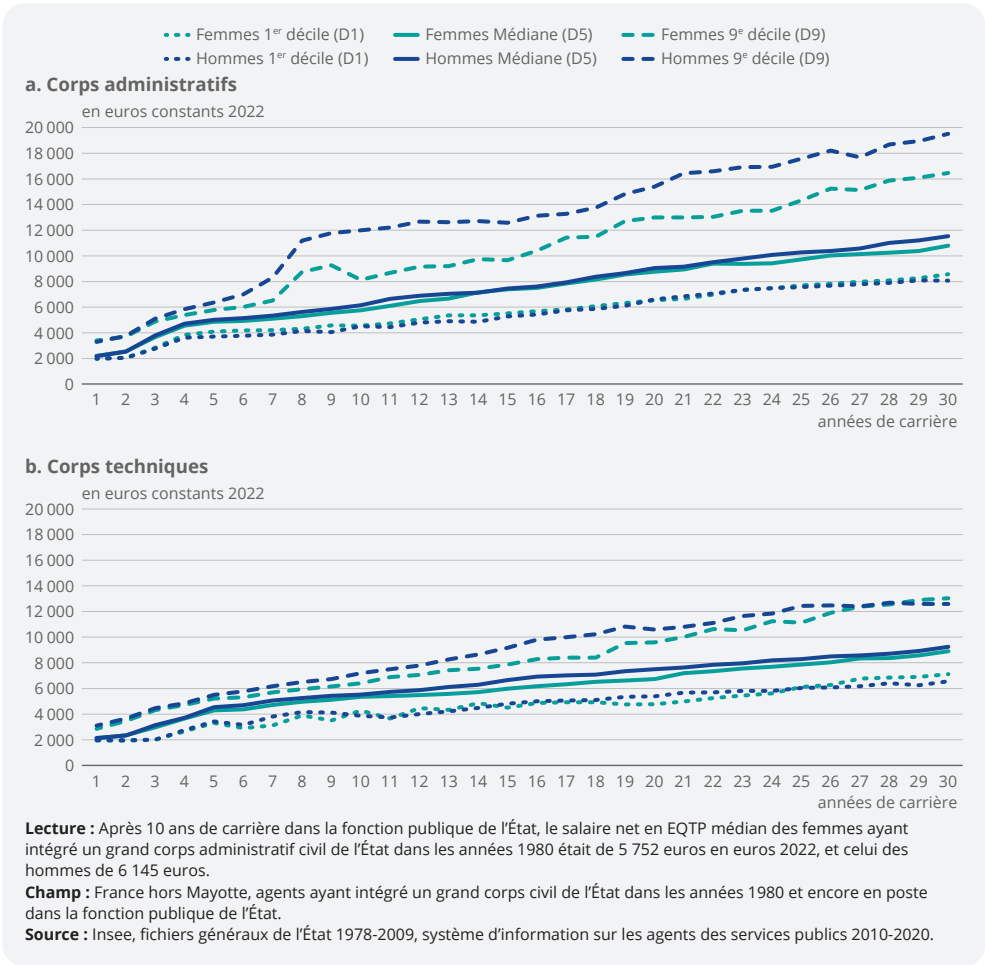
Dans les grands corps de l'État, le 1^{er} décile (D1) de salaire net en EQTP, seuil sous lequel se situent les 10 % des agents les moins rémunérés, est sensiblement au même niveau parmi les femmes que parmi les hommes, tout au long des trente années d'observation. L'écart de salaire médian reste inférieur à 11 % sur l'ensemble des trente premières années de carrière, dans les corps administratifs comme dans les corps techniques. Le 9^e décile (D9), seuil au-dessus duquel se situent les 10 % des agents les mieux rémunérés, concentre les disparités salariales liées au genre et est systématiquement plus élevé parmi les hommes.

Dans les corps techniques, l'écart se creuse rapidement pour les mieux rémunérés : dès dix ans de carrière, le 9^e décile de salaire en EQTP dans la fonction publique de l'État est de 6 398 euros pour les femmes contre 7 199 euros pour les hommes ► **figure 6**. Il atteint son maximum après dix-huit ans de carrière, où le 9^e décile est de 8 410 euros pour les femmes contre 10 231 euros pour les hommes, soit une différence de 18 %. Néanmoins, l'écart disparaît progressivement après vingt-cinq ans de carrière, du fait de l'atteinte du dernier échelon au sein d'un grade, et de départs de la fonction publique.

Dans les corps administratifs, l'écart de salaire moyen est aussi en majeure partie imputable aux plus hautes rémunérations. L'écart parmi les 10 % des agents les mieux rémunérés se creuse rapidement : après dix ans, le 9^e décile est de 8 125 euros pour les femmes contre 11 984 euros pour les hommes, soit un écart de 32 %, qui ne se résorbe que de moitié vingt ans après. Les nominations sur emplois fonctionnels, auxquelles les femmes accèdent moins souvent que les hommes, sont plus nombreuses dans ces corps administratifs que dans les corps techniques.

Ainsi, bien qu'intégrant un grand corps de l'État au même moment, les femmes accumulent tout au long de leur trajectoire professionnelle dans la fonction publique de l'État des écarts de rémunération avec leurs homologues masculins, du fait principalement de taux de promotion (et donc d'accès aux salaires plus élevés) différenciés, de positionnements moins fréquents sur des postes auxquels sont attachés des primes spécifiques (techniques et d'encadrement), ou encore via la moindre occupation d'emplois fonctionnels.

► 6. Distributions des salaires des agents ayant intégré un grand corps civil de l'État dans les années 1980



Ces différences de salaire représentent un montant élevé une fois cumulées. En moyenne, après trente ans de carrière, les femmes entrées dans un corps administratif de la haute fonction publique de l'État et ayant travaillé au moins vingt-cinq ans au sein de la fonction publique de l'État y ont gagné 276 600 euros de moins que leurs homologues masculins, en euros constants de 2022. Cet écart cumulé sur trente ans est de 162 900 euros au sein des corps techniques.

Des travaux sociologiques sur le sujet estiment que, bien que ces inégalités soient pour partie le résultat de choix familiaux et de carrières différenciés selon le genre, elles sont aussi le reflet d'avantages masculins qui entravent l'accès des femmes aux positions dirigeantes de la haute fonction publique de l'État (manque de légitimité du droit au congé maternité, effets de pairs, discriminations à caractère sexiste) [Marry *et al.*, 2017]. ●

Autrice :

Eve Samani (Insee)

► Sources

L'ensemble de cette étude a été réalisé grâce aux données sur les caractéristiques d'emploi et les éléments de rémunération des agents civils de la fonction publique de l'État de 1980 à 2021.

De 1978 à 2009 (hors 1979, 1981, 1987, 1993, 1994 et 1995), les **fichiers généraux de l'État (FGE)** recensent les effectifs, les caractéristiques d'emploi et les rémunérations des agents de la fonction publique de l'État. Ils sont constitués à partir de fichiers annuels de paie de l'État.

De 2010 à 2021, le **système d'information sur les agents des services publics (Siasp)** recense les données sur les caractéristiques d'emploi et les rémunérations des agents des trois fonctions publiques (de l'État, territoriale et hospitalière). Il est constitué à partir des fichiers mensuels de paie de l'État, du recensement des agents de l'État (RAE), des déclarations annuelles de données sociales (DADS) et, de manière croissante depuis 2020, des déclarations sociales nominatives (DSN).

► Méthodes

Les figures 4, 5 et 6 portent sur les agents des grands corps de l'État ayant débuté leur carrière dans les années 1980, identifiés par le biais du statut d'élève fonctionnaire.

Afin de mener une étude statistique de long terme sur les agents des grands corps de l'État, une définition opératoire appuyée sur le statut à l'entrée dans la fonction publique a été retenue. Bien que les voies d'entrée dans ces corps ne supposent pas systématiquement un passage par une école de formation, les agents des grands corps de l'État dans cette étude ont été identifiés par le statut d'élève fonctionnaire. L'appréhension des grands corps de l'État par le prisme de la formation permet un suivi précis et pertinent des personnes au cours de leur carrière, là où une approche par l'emploi serait plus complexe pour comparer les individus.

Pour porter sur un échantillon d'agents suffisamment conséquent, l'ensemble des agents civils ayant intégré un grand corps de l'État entre les années 1980 et 1989 (à l'exception des années 1981 et 1987 durant lesquelles les FGE n'ont pas été produits) a été sélectionné, et les carrières de ces agents au sein de la fonction publique de l'État ont été suivies jusqu'en 2020. Pour chaque agent, la trajectoire d'emploi et de salaire a été suivie sur une profondeur de trente ans après son intégration dans le corps, de manière à maintenir une durée égale pour l'ensemble des agents de l'échantillon, bien qu'une durée maximale de quarante ans soit observable pour une partie des agents. En effet, la trentième année de carrière est l'année 2011 pour les agents ayant intégré un grand corps civil de l'État en 1980, et l'année 2020 pour les agents ayant intégré un grand corps civil de l'État en 1989.

Les parts d'agents en poste dans la fonction publique de l'État ont été calculées, pour chaque année de la carrière, au regard du fait d'y exercer une activité au moins une journée dans l'année. Les salaires étudiés sont des salaires nets en équivalent temps plein pour chaque personne. Ils sont systématiquement donnés en euros constants 2022. Les moyennes, médianes et déciles sont calculés sur la partie des agents encore en poste dans la fonction publique de l'État pour chaque année de la carrière. De manière à contrôler les biais dus à des interruptions de carrière de longue durée, les écarts de rémunération perçue cumulée sur trente ans ont été calculés sur la base des agents ayant exercé dans la fonction publique de l'État au moins vingt-cinq années parmi les trente années de carrière considérées.

Les grands corps ayant fait l'objet de fusions en 2009 suite aux décrets **n° 2009-63 du 16 janvier 2009** et **n° 2009-1106 du 10 septembre 2009** sont rassemblés sous leurs nouvelles dénominations. Pour des raisons d'impossibilité de suivi au niveau individuel des postes de militaires sur la période de 1980 à 2009, les grands corps de l'État à statut militaire sont systématiquement exclus des statistiques portant sur les corps techniques.

► Définitions

La **fonction publique** se décompose en trois versants : fonction publique de l'État (FPE), fonction publique territoriale (FPT) et fonction publique hospitalière (FPH). Cette étude traite exclusivement de la FPE.

La **fonction publique de l'État** regroupe les ministères et les établissements publics administratifs (EPA) nationaux comme France Travail, les 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 les Caisses nationales d'assurance maladie (CNAM), d'assurance vieillesse (CNAV) ou d'allocation familiale (CNAF).

Un **corps** correspond à un regroupement de fonctionnaires soumis à un même statut.





Les **grands corps de l'État**, communément appelés corps de « hauts fonctionnaires », désignent dans cette publication l'ensemble des corps de la fonction publique de l'État destinés à des missions d'encadrement supérieur. Contrairement aux autres catégories de la fonction publique de l'État, ils n'ont pas d'existence juridique à proprement parler. La classification de ces corps recouvre les grands corps administratifs et techniques.

Les **grands corps administratifs** sont constitués d'agents majoritairement recrutés par la voie de l'École nationale d'administration (ENA). Cette étude portant sur les données de 1978 à 2021, les grands corps administratifs restent ici sous leur ancienne dénomination, bien que la réforme de la haute fonction publique de 2021, qui a conduit au remplacement de l'École nationale d'administration (ENA) par l'Institut national du service public (INSP), ait eu comme effet la mise en extinction de la plupart de ces corps.

Les **grands corps techniques** sont constitués d'ingénieurs des mines, d'ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts, d'ingénieurs de l'armement, d'administrateurs et d'inspecteurs généraux de l'Insee, majoritairement recrutés par la voie des écoles d'ingénieurs et des Écoles normales supérieures (ENS).

La **haute fonction publique de l'État** correspond à ce que les textes de lois nomment « l'encadrement supérieur de la fonction publique ». En réalité, elle est plus large que la notion de grands corps de l'État, elle regroupe des emplois, des grades, des corps, et des fonctions diverses.

Les corps sont classés en **catégories hiérarchiques** (A, B C, et jusqu'en 1992, D) selon le niveau de recrutement et les fonctions des agents qui les composent. Ces catégories recouvrent en partie les catégories socioprofessionnelles (cadres, professions intermédiaires, ouvriers et employés).

Les **emplois fonctionnels** désignent des emplois pourvus par détachement (pour les fonctionnaires) ou par recrutement sur contrat (pour les contractuels), pour une durée limitée, relevant d'un statut d'emploi qui précise les modalités de sélection, de nomination, de classement, d'avancement et de rémunération. Ils correspondent pour l'essentiel à des emplois d'encadrement supérieur. À la différence des corps, les emplois fonctionnels désignent des postes, et non des groupes de statuts.

Le **salaire net** (de prélèvements sociaux) est le salaire que perçoit effectivement l'agent 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).

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. Par exemple, pour un agent ayant occupé un poste de travail pendant six mois à 80 % et ayant perçu un total de 10 000 euros, le salaire en EQTP est de $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$ euros par an.

► Pour en savoir plus

- **Esbelin L., Moreau T., Touzé S.**, « L'emploi dans la fonction publique en 2023 – L'emploi continue d'augmenter dans la fonction publique », Insee Première n° 2052, mai 2025.
- **Favier E.**, « Énarques et femmes. Le genre dans la haute fonction publique », Thèse de doctorat, EHESS, mai 2021.
- **Goussen J., Godet F.**, « Les salaires dans la fonction publique de l'État – En 2017, tous statuts civils confondus, le salaire net moyen augmente de 1,0 % en euros constants », Insee Première n° 1761, juillet 2019.
- **Kolopp S.**, « Pantoufler, une affaire d'hommes ? – Les énarques, l'administration financière et la banque (1965-2000) », in Sociétés contemporaines 2020/4 n° 120, mai 2021.
- **Marry C., Bereni L., Jacquemart A., Pochic S., Revillard A.**, « Le plafond de verre et l'État – La construction des inégalités de genre dans la fonction publique », coll. « Individu et Société », octobre 2017.
- **Massis D.**, « Les écarts de rémunération brute entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans les ministères en 2024 », Stats Rapides n° 116, DGAFP, mars 2025.
- **Meurs D., Pora P.**, « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France : une lente convergence freinée par les maternités », in Économie et Statistique n°510-511-512, Insee, édition 2019.
- **Michel C.**, « Les salaires dans la fonction publique d'État – En 2012, les salaires baissent de 0,8 % en euros constants », Insee Première n° 1509, juillet 2014.
- **Ntamakuliro Inema J.-L., Volat G.**, « Les salaires dans la fonction publique d'État en 2022 – Le salaire net moyen baisse de 2,2 % en euros constants dans un contexte de forte inflation », Insee Première n° 2016, septembre 2024.
- **Pora P., Wilner L.**, « *Dissecting child penalties* », in *Industrial and Labor Relations Review*, mai 2025.

Un travailleur sur deux utilise intensivement le numérique dans son travail

Une personne en emploi sur deux utilise le numérique au travail la majorité du temps. 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. 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 ou plus ont une plus faible probabilité d'utiliser intensivement le numérique au travail. 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 semble être un outil qui 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. Cependant, 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.

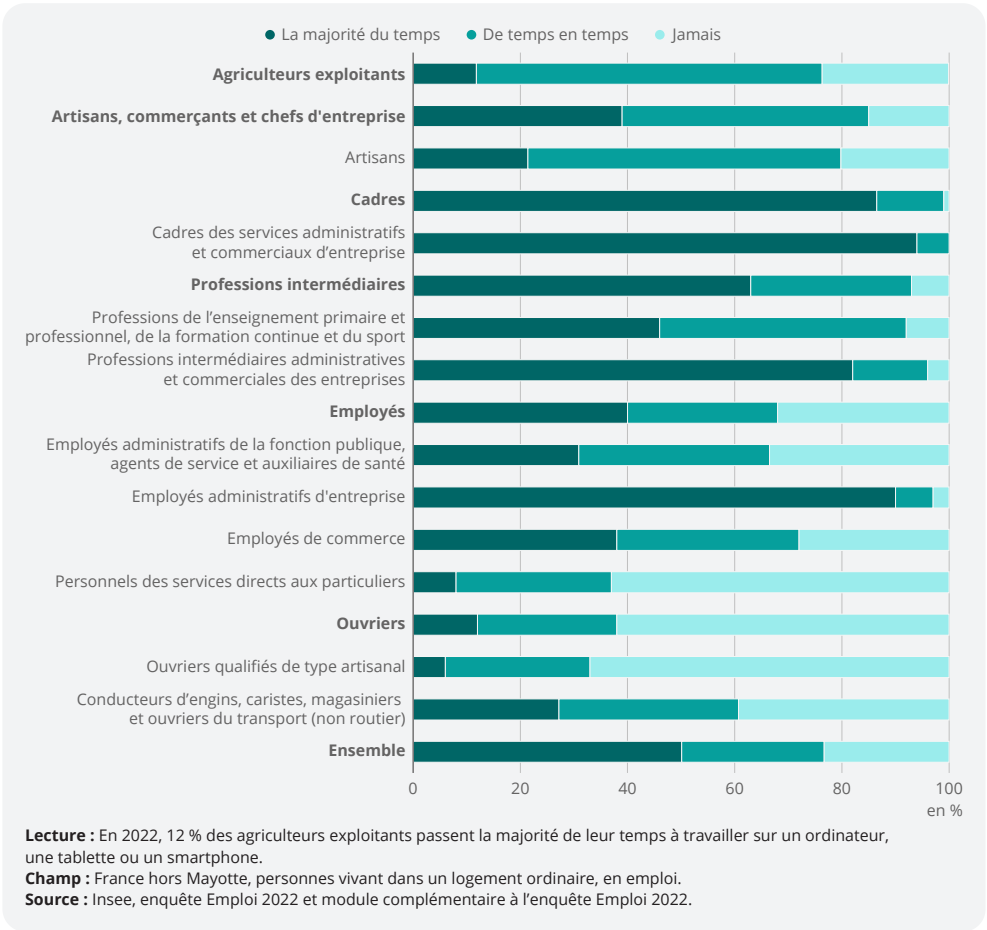
En 2022, en France, 50 % des personnes en emploi déclarent utiliser « la plupart du temps » (de 50 % à 75 % du temps) ou « tout le temps ou presque » (plus de 75 %) le numérique au travail, c'est-à-dire travailler sur un ordinateur, une tablette ou un smartphone, sans compter les appels téléphoniques : par la suite, on dira qu'ils utilisent « intensivement » le numérique au travail, ou encore qu'ils l'utilisent « la majorité du temps » ► [source](#). Cette part est supérieure à celle observée en moyenne dans l'Union européenne : 31 % déclarent l'utiliser la plupart du temps (28 % dans l'Union européenne) et 19 % tout le temps ou presque (14 % dans l'Union européenne) ► [encadré](#).

Un usage intensif des outils numériques plus fréquent chez les cadres, mais qui concerne aussi certains métiers ouvriers

L'utilisation du numérique est surtout une question de groupe social et de métier. 87 % des cadres utilisent intensivement le numérique au travail, contre 63 % des professions intermédiaires et 40 % des employés ► [figure 1](#). Au sein de ces catégories, plus de 90 % des cadres et professions intermédiaires de la fonction publique (hors santé et enseignement), des cadres des services administratifs et commerciaux des entreprises, des ingénieurs ou des employés administratifs d'entreprise sont concernés. Parmi les professions intermédiaires, ceux qui travaillent dans la santé ou le social sont moins concernés (49 %) ainsi que les professions de l'enseignement (46 %).

Parmi les ouvriers, rares sont ceux qui utilisent intensivement les outils numériques (12 %). C'est néanmoins plus fréquent parmi les ouvriers de type industriel (19 %) et plus encore parmi les conducteurs d'engins, caristes, magasiniers et ouvriers du transport (non routier) (27 %). Cela s'explique principalement par la pénétration plus forte du numérique dans le secteur de la logistique. A contrario, cet usage intensif du numérique concerne seulement 6 % des ouvriers de type artisanal ou agricole. Les trois quarts des ouvriers agricoles n'utilisent même jamais d'outils numériques au travail. Dans ce secteur agricole, la situation est très différente pour les exploitants : 12 % utilisent le numérique la majorité du temps et 65 % de temps en temps. Ils l'utilisent sans doute pour les activités de gestion administrative et les échanges avec les fournisseurs et clients qui se sont largement numérisés dans l'activité agricole, par exemple pour demander les aides de la politique agricole commune.

► 1. Répartition des personnes en emploi selon l'intensité de leur usage du numérique au travail, par groupe socioprofessionnel



Au total, 44 % des indépendants ont un usage intensif du numérique. C'est en particulier le cas d'une large majorité de chefs d'entreprise (68 %), ainsi que de plus de la moitié des commerçants (54 %). En revanche, cette proportion est moindre parmi les artisans (21 %), et 20 % d'entre eux déclarent même ne jamais utiliser le numérique au travail. Ces résultats restent globalement vrais à caractéristiques individuelles et d'emploi équivalentes ► [méthode](#) ► [figure 2](#).

► 2. Modélisation logistique de la probabilité d'utiliser intensivement le numérique au travail

Caractéristiques	Odds ratio
Tranche d'âge	
De 15 à 25 ans	1,09
De 26 à 39 ans	1,04
De 40 à 49 ans	Réf.
De 50 à 59 ans	0,92
60 ans ou plus	0,75***
Sexe	
Femme	1,37***
Homme	Réf.
Origine	
Immigré	0,80***
Non immigré	Réf.
Niveau de diplôme	
Diplôme du supérieur	1,95***
Diplôme du secondaire	Réf.
Aucun diplôme, CEP ou brevet des collèges	0,72***
Non défini	1,45
Profession détaillée¹	
Fonction d'encadrement	
Salarié encadrant (tâche principale)	1,92***
Salarié encadrant (tâche secondaire)	1,37***
Salarié non encadrant	Réf.
Indépendant employeur	1,30
Indépendant non employeur	0,81
Pratique du travail le soir	
Travaille le soir	1,12**
Ne travaille pas le soir	Réf.
Pratique du travail le samedi	
Travaille le samedi	0,81***
Ne travaille pas le samedi	Réf.
Pratique du télétravail ou du travail à la maison	
Télétravail trois jours ou plus par semaine	3,81***
Télétravail deux jours par semaine	3,32***
Télétravail un jour par semaine	1,31
Salarié non télétravailleur ou non salarié	Réf.
Secteur d'activité	
Non déterminé	0,70
Agriculture	0,46***
Industrie	0,73***
Services	Réf.
Construction	0,62***
Taille de l'entreprise	
De 1 à 9 personnes	0,91
De 10 à 49 personnes	Réf.
De 50 à 249 personnes	1,30***
250 personnes ou plus	1,51***

1 Les 121 modalités de la profession ont des effets significatifs sur la probabilité d'utiliser intensivement le numérique au travail.

Notes : Réf. : modalité de référence ; *** : significatif au seuil de 1 % ; ** : significatif au seuil de 5 %.

Lecture : En 2022, les personnes en emploi de 60 ans ou plus ont une probabilité significativement moins élevée que ceux de 40 à 49 ans de travailler la majorité du temps sur un ordinateur, une tablette ou un smartphone.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant dans un logement ordinaire, en emploi.

Source : Insee, enquête Emploi 2022 et module complémentaire à l'enquête Emploi 2022.

L'usage intensif du numérique concerne davantage les télétravailleurs, peu ceux en contact avec le public

Au-delà du métier, les conditions d'exercice des postes comptent. Parmi les travailleurs qui exercent exclusivement depuis leur domicile, certains utilisent intensivement le numérique (graphistes, journalistes, auteurs par exemple) alors que d'autres ne l'utilisent pas ou l'utilisent très peu (assistantes maternelles, exploitants agricoles en polyculture-élevage par exemple).

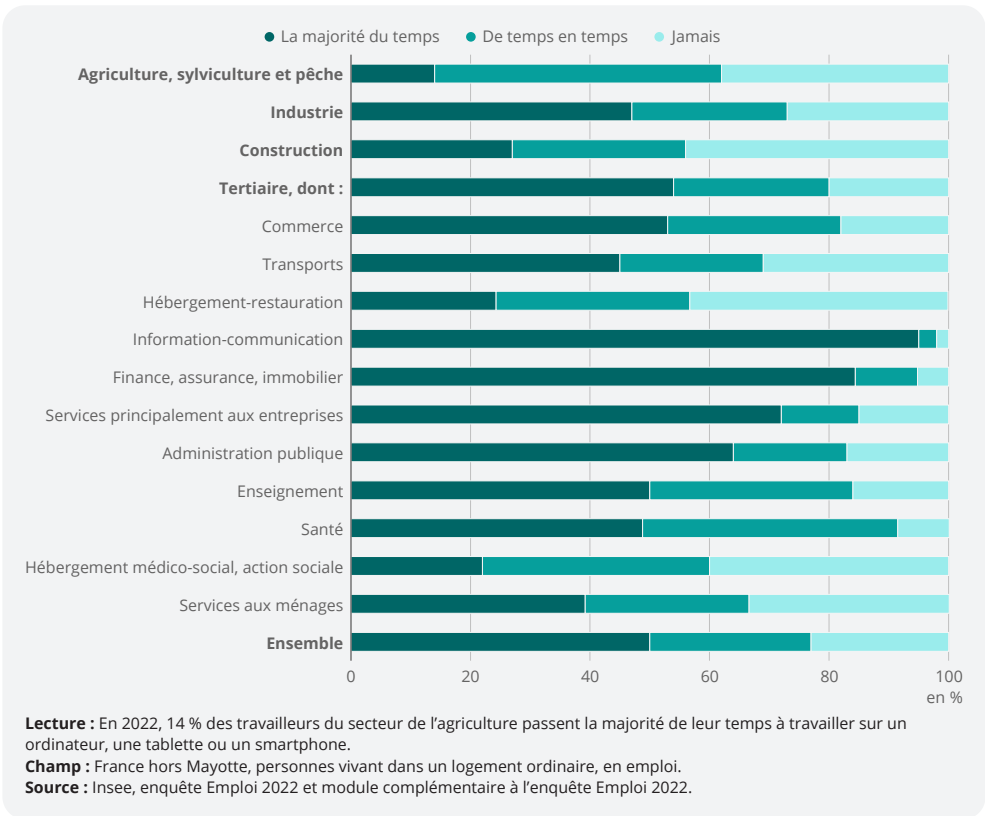
Pour les salariés, être un télétravailleur augmente d'évidence significativement cet usage par rapport à un non-télétravailleur. De même, les salariés qui ont des tâches d'encadrement ont une probabilité plus forte d'utiliser intensivement des outils numériques au travail.

En revanche, les situations qui impliquent du contact avec du public sont associées à une utilisation intensive du numérique plus rare. Parmi les employés, seuls 40 % des policiers, militaires, pompiers ou agents de sécurité privée utilisent la majorité du temps le numérique au travail, et 31 % des employés administratifs de la fonction publique. Les employés auprès des particuliers (personnels de ménage par exemple) utilisent très peu le numérique au travail ; 63 % ne l'utilisent même jamais. En effet, l'activité de service à la personne ne nécessite a priori un usage du numérique que pour communiquer avec les employeurs, notamment des particuliers, souvent âgés et peu utilisateurs des outils numériques [Beltzung, Malard, 2021].

Un usage intensif du numérique plus fréquent dans les services

L'usage des outils numériques est particulièrement répandu dans les secteurs de l'information-communication (où 95 % des travailleurs les utilisent intensivement) et de la finance, assurance, immobilier (84 %) ► **figure 3**.

► 3. Répartition des personnes en emploi selon l'intensité de leur usage du numérique au travail, par secteur d'activité



A contrario, la part des personnes en emploi qui n'utilisent jamais le numérique au travail est particulièrement élevée dans la construction (44 %), l'hébergement-restauration (43 %) et l'agriculture (38 %). Néanmoins, dans ces secteurs où l'usage du numérique est moins prégnant, une proportion notable des travailleurs l'utilisent intensivement (27 % dans la construction, 24 % dans l'hébergement-restauration et 14 % dans l'agriculture). En effet, même si la pénétration du numérique diffère selon les secteurs d'activité, son usage dépend avant tout du métier exercé.

Les différences sectorielles restent significatives en tenant compte des caractéristiques individuelles et des autres caractéristiques de l'emploi, ce qui illustre la spécificité des services, qui ont une utilisation plus intensive du numérique.

L'organisation du travail est plus numérisée dans les grandes entreprises

Plus une entreprise comprend de salariés, plus ceux-ci sont susceptibles d'utiliser intensivement le numérique, à groupe socioprofessionnel égal. L'utilisation intensive du numérique est ainsi plus fréquente dans les grandes entreprises, et cela s'explique, non seulement par une proportion plus forte de cadres, mais aussi par une organisation plus numérisée. Les grandes entreprises utilisent davantage les outils de partage électronique de l'information, tels que des outils collaboratifs, des progiciels de gestion intégrée ou des applications de gestion de la relation client [Insee, 2019].

L'usage professionnel du numérique est suffisamment répandu pour ne pas se limiter à une question de génération

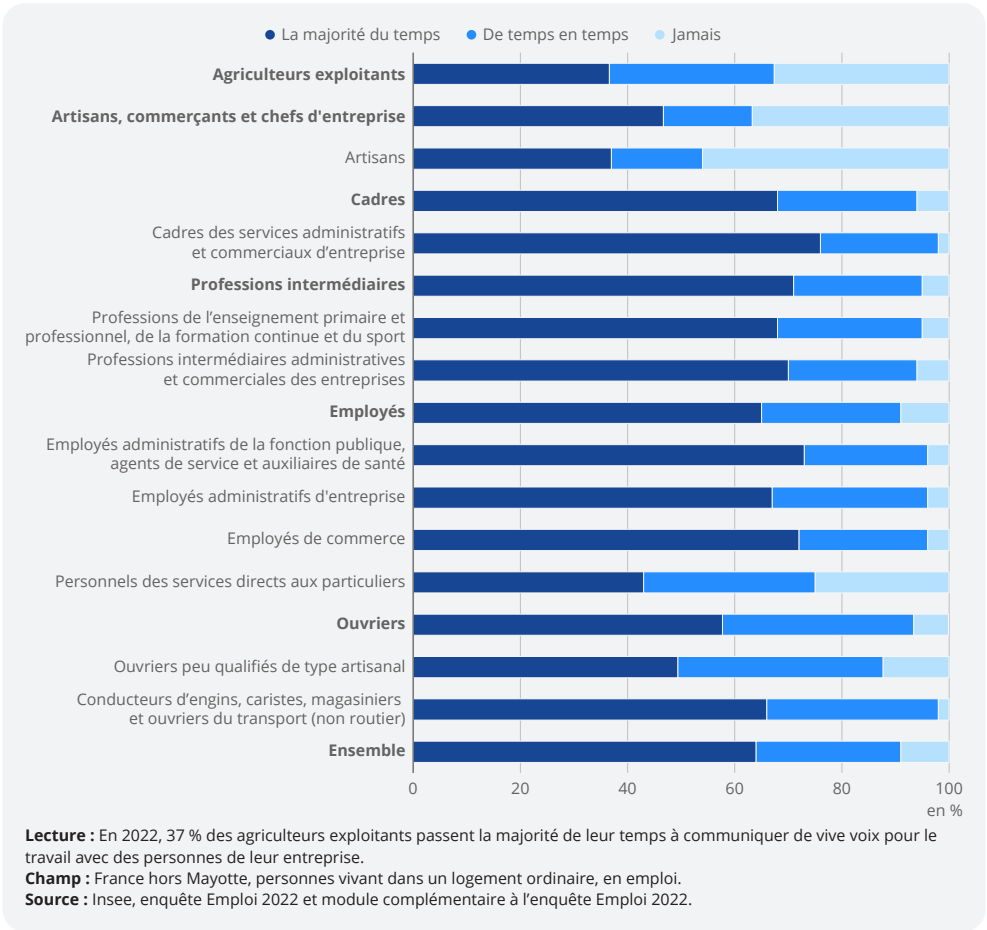
Parmi les personnes en emploi de moins de 25 ans, seules 42 % travaillent la majorité du temps avec des outils numériques et 32 % déclarent même ne jamais utiliser le numérique au travail. L'usage professionnel intensif du numérique est le plus fréquent parmi les 26-39 ans (54 %) puis diminue à partir de 50 ans (46 %). En tenant compte des caractéristiques des emplois qu'ils occupent, les personnes de 60 ans ou plus ont une probabilité significativement plus faible d'utiliser le numérique. En revanche, la spécificité des plus jeunes est liée aux métiers qu'ils exercent et notamment au fait qu'ils sont plus souvent ouvriers.

L'usage intensif du numérique au travail est plus fréquent parmi les femmes que parmi les hommes (54 % contre 46 %), 36 % des femmes en emploi déclarent même l'utiliser tout le temps, contre 27 % des hommes. Il est nettement plus répandu pour les diplômés du supérieur (74 %) que pour les diplômés du secondaire (34 %). Par ailleurs, les immigrés sont nettement moins souvent des utilisateurs intensifs du numérique au travail (36 % contre 52 %). Ces écarts sont en partie liés aux professions exercées, mais subsistent lorsque l'on tient compte des caractéristiques individuelles et d'emploi, notamment de la profession détaillée. Cela peut s'expliquer par des fonctions occupées légèrement différentes mais aussi par une attribution des tâches différenciées, à profession similaire, selon le profil des personnes en emploi.

Près des deux tiers des personnes en emploi communiquent de vive voix avec leurs collègues pour le travail la plupart du temps

L'usage intensif du numérique peut influencer sur la façon de communiquer oralement dans le cadre de son travail. Le module complémentaire 2022 de l'enquête Emploi interroge sur l'intensité de la communication directe au travail ► [source](#). En 2022, 64 % des personnes en emploi passent la plupart de leur temps ou tout le temps ou presque (par la suite, on dira aussi qu'ils communiquent « intensivement » pour simplifier la lecture), à « parler de vive voix pour le travail avec des personnes de leur entreprise, comme des collègues ou des chefs » et 52 % « avec des personnes extérieures à leur entreprise, comme des clients, des fournisseurs, des patients ou des élèves » ► [figure 4](#) ► [figure 5](#). Sont considérés ici les échanges en face à face, par téléphone ou en visioconférence.

► 4. Répartition des personnes en emploi selon l'intensité de leur usage de la communication au sein de l'entreprise, par groupe socioprofessionnel



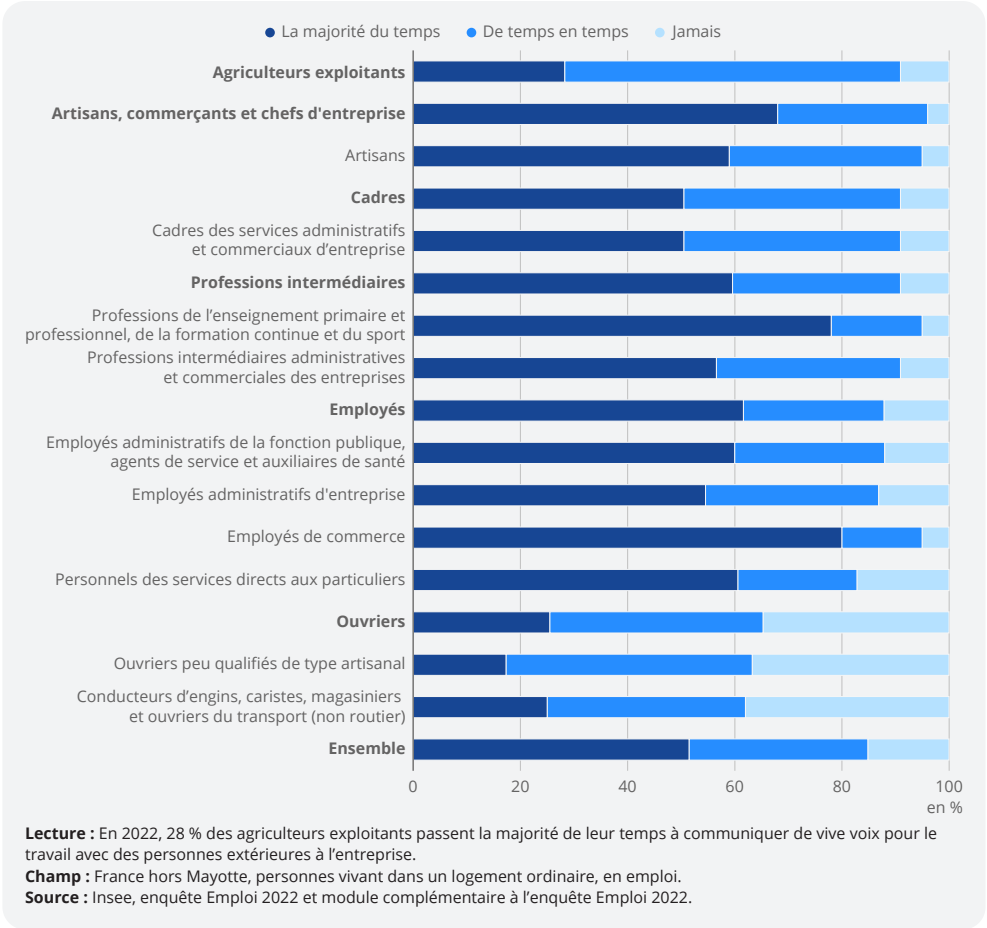
Qu'elle soit interne ou externe, cette communication intensive au travail est répandue parmi les professions intermédiaires de la santé et du social, aussi bien avec des collègues (76 %) qu'avec des usagers (81 %). C'est aussi le cas pour les chefs d'entreprise et les employés de commerce. À l'inverse, les exploitants agricoles sont moins nombreux à communiquer intensivement pour le travail, en interne comme en externe.

D'autres métiers se caractérisent par une forte communication entre collègues sans que la communication avec des personnes extérieures ne diffère nettement de la moyenne (policiers et militaires, cadres des services administratifs et commerciaux d'entreprise, cadres de la fonction publique par exemple).

Enfin, certains métiers nécessitent une forte communication auprès de clients, de fournisseurs ou d'utilisateurs sans pour autant que la communication ne soit plus forte qu'en moyenne avec des collègues (commerçants, artisans, enseignants ou personnels des services directs aux particuliers).

À profession donnée, les salariés encadrants communiquent plus que les autres intensivement en interne à l'entreprise mais aussi à l'extérieur : ils communiquent nécessairement avec leur équipe et sont sans doute plus souvent chargés de la représenter à l'extérieur de l'entreprise.

► 5. Répartition des personnes en emploi selon l'intensité de leur usage de la communication avec des personnes extérieures à l'entreprise, par groupe socioprofessionnel



Les télétravailleurs communiquent moins avec leurs collègues

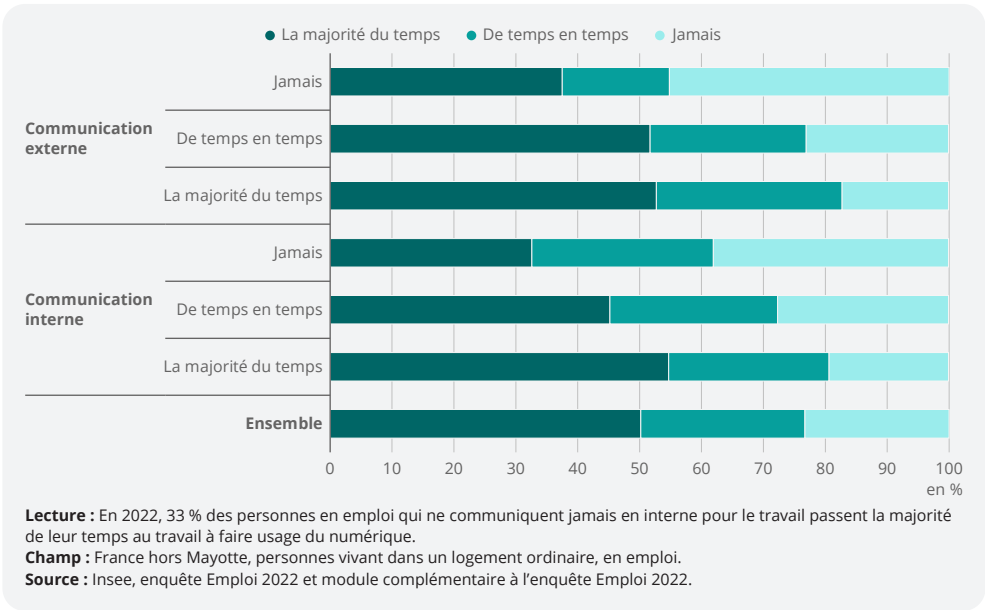
Le fait pour un salarié de télétravailler diminue significativement la probabilité qu'il communique à l'oral avec des personnes de son entreprise ou qui y sont extérieures. Tout d'abord, il est probable que le télétravail soit plus souvent choisi par des salariés peu amenés à communiquer au travail. De plus, le fait de télétravailler entraîne un isolement qui diminue les situations de communication orale au travail, que ce soit au sein de l'entreprise comme à l'extérieur.

Travailler dans une grande structure n'a pas d'impact sur l'intensité de la communication interne. En revanche, cela réduit significativement les chances de communiquer intensivement avec l'extérieur, sans doute parce que les entreprises de plus grande taille ont des postes spécifiques dédiés à la communication externe (acheteurs, commerciaux, etc.).

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

Communication orale intensive et usage intensif du numérique sont corrélés. Ainsi plus de la moitié des travailleurs qui communiquent de vive voix au travail la majorité du temps, que ce soit en interne (avec des collègues) ou en externe (avec des clients, des fournisseurs ou des usagers), passent aussi la majorité de leur temps à utiliser des outils numériques au travail ► **figure 6**. À l'inverse, alors qu'en moyenne, 23 % des travailleurs n'utilisent jamais d'outils numériques, c'est le cas de 38 % de ceux qui ne communiquent jamais avec des personnes extérieures à l'entreprise et de 45 % de ceux qui ne communiquent jamais avec des collègues. C'est notamment le cas des personnels des services directs aux particuliers ou des artisans, qui communiquent intensivement avec des personnes extérieures à l'entreprise mais rarement avec des collègues et dont une faible part utilise intensivement le numérique au travail.

► 6. Répartition des personnes en emploi selon l'intensité de leur usage du numérique au travail, par usage de la communication au travail



En tenant compte des caractéristiques individuelles, de l'emploi ou de l'employeur, la probabilité de communiquer intensivement à l'oral en interne augmente aussi significativement avec l'intensité de l'usage du numérique, et diminue significativement pour les personnes en emploi qui ne l'utilisent jamais ► **figure 7**.

D'une manière générale, la communication orale intensive en interne va donc de pair avec un usage intensif du numérique : ils n'entrent pas en contradiction. Ce résultat peut s'apprécier de deux manières. On peut le lire comme un indice que la communication intensive avec les collègues et les chefs est révélatrice d'une organisation du travail collective et que celle-ci est en moyenne plus fortement numérisée. On peut aussi estimer qu'un travail de communication orale intensive rend nécessaire l'usage d'outils numériques, pour garantir un suivi des échanges ou de l'avancée des travaux.

Lorsque l'usage du numérique est plus rare (« de temps en temps »), la communication orale intensive en interne est moins probable mais quand même plus probable que sans aucun usage du numérique. Dans ces cas, il y a peut-être complémentarité entre la communication orale et un certain type de communication numérique, qui permet notamment une communication asynchrone et non orale (mails, prise de commande au restaurant sur une tablette, etc.).

► 7. Modélisation logistique de la probabilité de communiquer intensivement de vive voix pour le travail

odds ratio

Caractéristiques	Communication interne	Communication externe
Usage du numérique au travail		
La majorité du temps	1,48***	1,28***
De temps en temps	Réf.	Réf.
Jamais	0,87***	0,65***
Non réponse	1,98	1,70
Tranche d'âge		
De 15 à 25 ans	1,52***	1,08
De 26 à 39 ans	1,28***	1,10**
De 40 à 49 ans	Réf.	Réf.
De 50 à 59 ans	0,80***	0,85***
60 ans ou plus	0,64***	0,83***
Sexe		
Femme	1,06	1,03
Homme	Réf.	Réf.
Origine		
Immigré	0,89**	0,95
Non immigré	Réf.	Réf.
Niveau de diplôme		
Diplôme du supérieur	0,92*	0,90**
Diplôme du secondaire	Réf.	Réf.
Aucun diplôme, CEP ou brevet des collèges	0,94	0,89**
Non défini	0,35**	0,61
Profession détaillée¹		
Fonction d'encadrement		
Salarié encadrant (tâche principale)	2,86***	1,27***
Salarié encadrant (tâche secondaire)	1,59***	1,14***
Salarié non encadrant	Réf.	Réf.
Indépendant employeur	1,06	1,61***
Indépendant non employeur	0,14***	0,96
Pratique du travail le soir		
Travaille le soir	1,01	0,99
Ne travaille pas le soir	Réf.	Réf.
Pratique du travail le samedi		
Travaille le samedi	1,22***	1,43***
Ne travaille pas le samedi	Réf.	Réf.
Pratique du télétravail ou du travail à la maison		
Télétravail trois jours ou plus par semaine	0,48***	0,63***
Télétravail deux jours par semaine	0,66***	0,65***
Télétravail un jour par semaine	0,81	0,81*
Salarié non télétravailleur ou non salarié	Réf.	Réf.
Secteur d'activité		
Non déterminé	1,74***	0,74*
Agriculture	0,72*	0,85
Industrie	1,02	0,62***
Services	Réf.	Réf.
Construction	1,18*	0,99
Taille de l'entreprise		
De 1 à 9 personnes	0,91*	1,21***
De 10 à 49 personnes	Réf.	Réf.
De 50 à 249 personnes	0,99	0,76***
250 personnes ou plus	1,10**	0,66***

1 Les 121 modalités de la profession ont des effets significatifs sur la probabilité d'utiliser intensivement le numérique au travail.
Notes : Réf. : modalité de référence ; *** : significatif au seuil de 1 % ; ** : significatif au seuil de 5 % ; * : significatif au seuil de 10 %.
Lecture : En 2022, les personnes en emploi qui utilisent le numérique au travail la majorité du temps ont une probabilité significativement plus élevée que celles qui l'utilisent de temps en temps, de communiquer la majorité du temps de vive voix pour le travail (« communication intense ») avec des personnes de leur entreprise.
Champ : France hors Mayotte, personnes vivant dans un logement ordinaire, en emploi.
Source : Insee, enquête Emploi 2022 et module complémentaire à l'enquête Emploi 2022.

De la même façon que la communication interne à l'entreprise, la probabilité de communiquer intensivement en externe augmente avec la fréquence de l'usage du numérique en tenant compte des caractéristiques individuelles et d'emploi.

Il s'agit toutefois d'une situation moyenne, qui n'empêche pas qu'il y ait des métiers où une forte proportion des travailleurs qui n'utilisent pas le numérique communiquent intensivement avec l'extérieur, par exemple parmi les employés de commerce. ●

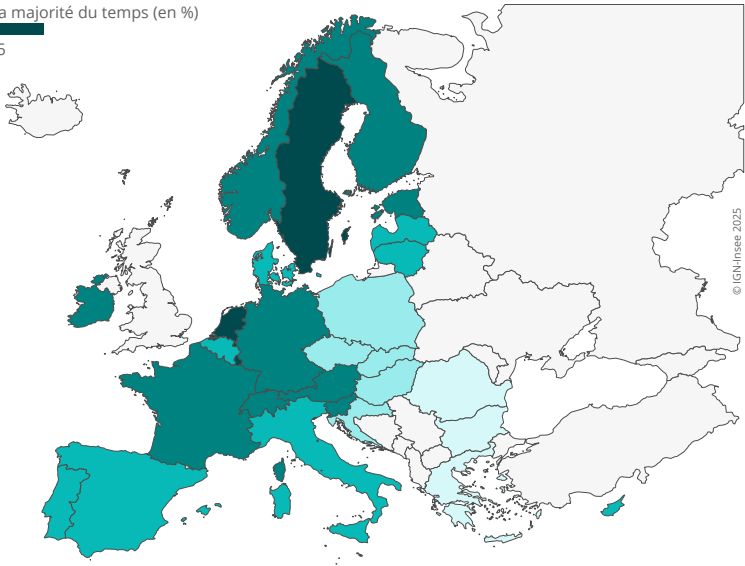
► Encadré – Usage du numérique au travail dans l'Union européenne

En moyenne, 42 % des travailleurs au sein de l'Union européenne utilisent intensivement le numérique au travail. Ce chiffre masque de grandes disparités entre les pays : c'est plus fréquemment le cas au Luxembourg (61 %), où l'activité est fortement tertiaisée, ainsi qu'en Suède ou aux Pays-Bas ► **figure**. En revanche, dans les pays de l'ancien bloc de l'Est (hors pays Baltes) ainsi qu'en Grèce, cette proportion est inférieure à 35 %. Entre ces deux situations, entre 35 % et 45 % des travailleurs des pays du sud de l'Europe utilisent la plupart du temps ou tout le temps ou presque le numérique au travail (Italie, Espagne, Portugal, Chypre) et la proportion est légèrement plus élevée (entre 46 % et 51 %) en Allemagne, France, Irlande, Autriche ou Slovaquie. Ces différences résultent vraisemblablement avant tout de différences de structures de l'emploi.

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

utilisation du numérique la majorité du temps (en %)

25 35 45 55



Lecture : En France, en 2022, 50 % des personnes de 15 à 74 ans en emploi passent la majorité de leur temps à travailler sur un ordinateur, une tablette ou un smartphone.

Champ : Union européenne, Suisse et Norvège ; Personnes vivant dans un logement ordinaire, en emploi, âgées de 15 à 74 ans.

Source : Eurostat, module ad hoc de l'enquête *labour force survey* de 2022 (extraction en mars 2025).

Auteur :

Nathan Remila (Insee)

► Source

L'**enquête Emploi** permet de mesurer le chômage et l'activité au sens du Bureau international du travail (BIT). Elle est menée en continu sur l'ensemble des semaines de l'année, en France hors Mayotte en 2022, auprès des personnes âgées de 15 ans ou plus vivant dans un logement ordinaire (c'est-à-dire hors foyers, hôpitaux, prisons, etc.). Chaque année, un module complémentaire, d'initiative européenne (Eurostat) et subventionné par l'Union européenne  Financé par l'Union européenne, est posé à un sous-échantillon. En 2022, ce module porte sur les compétences professionnelles et sert de base à cette étude.

Il traite notamment du temps consacré à travailler avec des appareils numériques et à communiquer. Ce module traite par ailleurs du temps au travail consacré à d'autres savoir-faire nécessaires, comme la lecture de manuels et de documents techniques, des calculs, un travail physique éprouvant, des tâches nécessitant une dextérité des doigts, le conseil, la formation ou l'enseignement, des tâches répétitives, des tâches décrites de manière précise par des procédures strictes ainsi que du degré d'autonomie dans les tâches accomplies. La mesure de l'intensité d'utilisation de ces compétences est entièrement déclarative, les répondants devant se positionner par rapport aux modalités suivantes : « tout le temps ou presque » (de 75 % à 100 % du temps), « la plupart du temps » (de 50 % à 75 % du temps), « parfois » (de 25 % à 50 % du temps), « rarement » (moins de 25 % du temps) ou « jamais ». Ce positionnement peut dépendre du ressenti des individus. Ces modalités sont regroupées dans cette étude, les deux premières en « la majorité du temps » (« utilisation intensive »), les deux suivantes en « de temps en temps ».

En outre, le répondant peut déclarer qu'il utilise « tout le temps ou presque » plusieurs des savoir-faire listés dans l'enquête, s'il a des tâches variées mais récurrentes dans sa journée. Il ne faut donc pas considérer que quelqu'un qui passe tout le temps ou presque à communiquer, ou à utiliser le numérique au travail ne fait pas d'autres tâches dans sa journée.

Ce module est réalisé dans l'ensemble des pays de l'Union européenne, permettant des comparaisons européennes. Néanmoins, cette étude est de la responsabilité de l'Insee et n'engage pas la Commission européenne.

► Méthode

Modélisations logistiques de la probabilité d'utiliser intensivement le numérique et la communication orale au travail

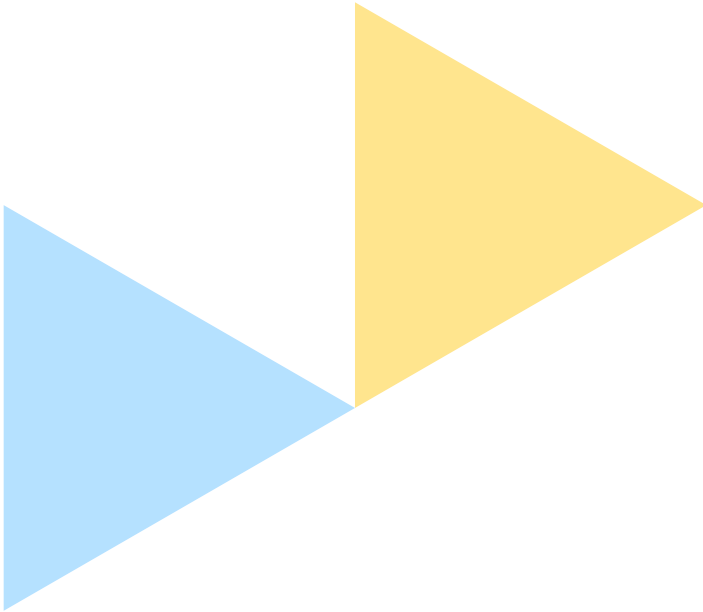
La mise en œuvre d'une modélisation économétrique estimant la probabilité d'utiliser intensivement le numérique permet de tenir compte des effets de composition, c'est-à-dire à la fois des caractéristiques individuelles des répondants (tranche d'âge, sexe, origine, niveau de diplôme), des caractéristiques du métier (profession détaillée – PCS 2020 sur trois positions –, fonctions d'encadrement, travail le soir ou le samedi, télétravail) et des caractéristiques de l'employeur (secteur d'activité, taille de l'entreprise).

Des modélisations à partir des mêmes variables explicatives, auxquelles est ajoutée la variable décrivant l'usage du numérique au travail en trois modalités (« la majorité du temps », « de temps en temps », « jamais ») sont ensuite menées pour estimer les probabilités d'utiliser intensivement la communication orale au travail au sein de l'entreprise ou avec des personnes extérieures à l'entreprise. Ces modèles permettent d'estimer si les différences d'usage de ces outils numériques au travail ont un effet sur la probabilité de communiquer intensivement au travail, en contrôlant les autres variables du modèle.

► Pour en savoir plus

- **Beltzung M., Malard L.**, « Services à la personne : baisse du travail non déclaré en 2017 », Dares Résultats n° 70, décembre 2021.
- **Eurostat**, « *Focus on communication skills* », *Employment statistics*, octobre 2023.
- **Eurostat**, « *Utilisation of job skills* », *Employment statistics*, juin 2023.
- **Guillotot V.**, « L'usage des technologies de l'information et de la communication par les ménages entre 2009 et 2024 – Enquêtes sur les TIC auprès des ménages », Insee Résultats, novembre 2024.
- **Guillotot V.**, « En 2023, un tiers des internautes ressentent au moins un effet néfaste des écrans », Insee Focus n° 329, juin 2024.
- **Insee**, « L'économie et la société à l'ère du numérique », coll. « Insee Références », édition 2019.

Fiches



1. Emploi

Évolution de l'emploi.....



Caractéristiques des personnes en emploi.....



Professions et secteurs d'activité.....



Statuts d'emploi.....



Emplois aidés.....



Embauches et fins de contrat dans le secteur privé.....



Emploi dans les régions.....



2. Chômage

Évolution du chômage



Inégalités face au chômage



Inscrits à France Travail



Indemnisation du chômage



Chômage dans les régions



3. Activité, inactivité

Évolution de la population active.....



Transitions sur le marché du travail



Halo autour du chômage et sous-emploi



Situations contraintes sur le marché du travail.....



4. Temps et conditions de travail

Durée du travail.....



Organisation du temps de travail.....



Temps partiel.....



Pluriactivité.....



Conditions de travail.....



Travail, santé et handicap.....



Négociations et grèves dans les entreprises.....



5. Revenus et coûts du travail

Évolutions conjoncturelles du coût du travail et des salaires.....



Salaire minimum de croissance



Salaires dans le secteur privé : caractéristiques des individus



Salaires dans le secteur privé : caractéristiques des employeurs.....



Salaires dans la fonction publique : caractéristiques des individus



Salaires dans la fonction publique : caractéristiques des employeurs.....



Revenu salarial.....



Inégalités salariales.....



Revenus d'activité des non-salariés.....



Disparités territoriales de salaires et de revenus d'activité.....



6. Données internationales

Emploi et chômage en Europe.....



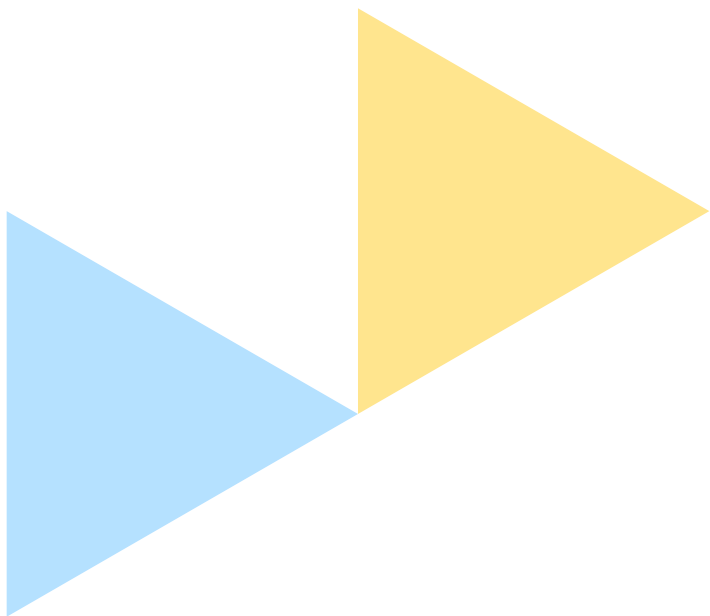
Groupes socioéconomiques en Europe.....



Salaires et coût du travail en Europe.....



Annexe



Sources, méthodes et nomenclatures

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.

Les sources présentées dans cette annexe abordent les thématiques suivantes :

- emploi, chômage et demandeurs d'emploi ;
- relations professionnelles et conditions de travail ;
- revenus d'activité ;

et les nomenclatures sont celles :

- des secteurs d'activité ;
- des catégories socioprofessionnelles.

Emploi, chômage et demandeurs d'emploi

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 (congrés, 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'emploi, 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 (EAE)** 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. Depuis le millésime 2023 il n'existe plus que deux versions des EAE pour un millésime N donné : provisoire en décembre de l'année N+1 puis définitive en mai de l'année N+2.

Les **Estimations trimestrielles d'emploi (ETE)** 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. Elles mobilisent aussi les déclarations spécifiques aux

Particuliers employeurs. 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 France métropolitaine, depuis 2014 pour la France hors Mayotte et depuis 2024 pour la France (y compris 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 2024), 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 2024). 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)¹. 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. En 2025, un nouvel exercice de rétopolation sur les principaux indicateurs a été effectuée pour intégrer Mayotte aux résultats d'ensemble, [sans rupture de champ](#).

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 celles qui déclarent avoir un emploi dont elles sont absentes. 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).

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

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, diffère².

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 du travail
- 4.2 Organisation du temps de travail
- 4.3 Temps partiel
- 4.4 Pluriactivité
- 4.6 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 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 chômeuses 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 France Travail, 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

² Fabre M., Jauneau Y., Passeron V., « Les différences sur les principales sources sur l'emploi », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2025.

représente donc une situation centrée sur la fin de l'année ; il peut être comparé à une moyenne mobile de l'indicateur en coupe.

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
- 4.6 Travail, santé et handicap

Inscrits à France Travail

Les personnes inscrites à France Travail (ex-Pôle emploi) peuvent être ou non indemnisées et ne sont pas nécessairement sans emploi. Dans les statistiques sur les inscrits à France Travail, ces derniers sont regroupés dans cinq catégories (A, B, C, D, E et, à partir de 2025, F et G), en fonction de l'obligation ou non de rechercher un emploi et de l'exercice ou non d'une activité :

- Catégorie A : personnes tenues de rechercher un emploi, sans emploi au cours du mois ;
- Catégorie B : personnes tenues de rechercher un emploi, ayant exercé une activité réduite courte (78 heures ou moins) au cours du mois ;
- Catégorie C : personnes tenues de rechercher un emploi, ayant exercé une activité réduite longue (plus de 78 heures) au cours du mois ;
- Catégorie D : personnes sans emploi, non immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi. Elles peuvent être en stage ou en formation, en maladie, ou encore en contrat de sécurisation professionnelle ;
- Catégorie E : personnes pourvues d'un emploi, à la recherche d'un autre emploi. Il s'agit notamment de bénéficiaires de contrats aidés ou de créateurs d'entreprise.
- Catégorie F (créée le 1^{er} janvier 2025) : personnes en parcours social.
- Catégorie G (créée le 1^{er} janvier 2025) : demandeurs ou bénéficiaires du RSA en attente d'orientation.

La notion d'inscrit à France Travail, même restreinte à la catégorie A, diffère de celle de chômeur au sens du Bureau international du travail (BIT) ► **encadré**. Certains chômeurs au sens du BIT ne s'inscrivent pas auprès de France Travail. À l'inverse, certains inscrits à France Travail ne sont pas considérés comme chômeurs au sens du BIT. C'est le cas, par exemple, d'une personne inscrite en catégorie A, enquêtée au cours d'un mois donné, qui n'a pas recherché activement (au sens du BIT) un emploi.

Sources et mesures

Trois sources statistiques (STMT, FHS et FNA) permettent de comptabiliser les effectifs inscrits à France Travail :

- La **statistique mensuelle du marché du travail (STMT)** est une source exhaustive issue des fichiers de gestion de France Travail, produite par la Dares et France Travail. Les données de la STMT permettent de comptabiliser les effectifs inscrits à France Travail 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 listes de France Travail.
- La base MiDAS (Minima sociaux, Droits d'assurance chômage, parcours Salariés) apparie le **Fichier historique statistique (FHS)** et le **Fichier national des allocataires (FNA)** avec l'ensemble des bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de la prime d'activité et de l'allocation aux adultes

handicapés (AAH) depuis le 1^{er} janvier 2017 (données Allstat-FR6). Elle contient des données exhaustives couvrant l'ensemble de la France.

Le FHS enregistre, pour les dix dernières années, tous les événements successifs concernant les personnes qui ont été inscrites sur les listes de France Travail sur cette période, qu'elles soient ou non inscrites à la date d'extraction du fichier.

Le FNA contient l'historique d'indemnisation chômage des personnes ayant été inscrites au moins un jour sur les listes de France Travail au cours des dix années précédant la date de fin du fichier.

Fiches concernées :

- 2.3 Inscrits à France Travail
- 2.4 Indemnisation du chômage

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

Les **taux de chômage localisés** sont issus d'une synthèse de différentes sources : les Estimations d'emploi, les séries d'inscrits à France Travail 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 France Travail.

Fiche concernée :

- 2.5 Chômage dans les régions

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 déclaration 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

Relations professionnelles et conditions de travail

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 :

- 4.7 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 d'une part, 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 d'autre part, le fichier des salariés (Insee) et les bases Tous salariés (BTS) de l'Insee. Le recours à ces deux dernières 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 personnes en emploi. 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 personne en emploi 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 a eu lieu en 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 :

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

Revenus d'activité

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 que les employeurs adressent aux administrations sociales. Les informations relatives au secteur privé sont principalement fondées sur des **déclarations sociales nominatives (DSN)** qui ont progressivement remplacé les **déclarations annuelles de données sociales (DADS)** depuis 2017, ainsi que sur les déclarations des particuliers-employeurs. Les informations relatives à la fonction publique sont issues du **système d'information sur les agents des services publics (Siasp)**, alimenté principalement par les DSN depuis 2022.

Deux enquêtes statistiques complètent ces sources administratives : le dispositif de l'Insee d'**Enquêtes 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 horaire moyen des femmes et celui des hommes, rapportée au salaire horaire moyen 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'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 la somme de tous les salaires perçus par un individu au cours d'une année donnée, nets de toutes cotisations sociales, y compris contribution sociale généralisée (CSG) et contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). 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 1/8^e 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^{er} 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. Un nouveau changement, de source de données (passage à la DSN), provoque une nouvelle rupture de série en 2021 sur les salaires versés par le secteur public.

Le revenu salarial se décompose en deux dimensions : le volume de travail salarié réalisé au cours de l'année et le salaire net en équivalent temps plein (EQTP).

Le niveau du salaire net en EQTP diffère entre le panel Tous salariés et la base Tous salariés, mais cet écart a un impact limité sur les évolutions d'une année sur l'autre. Ces différences s'expliquent principalement par deux facteurs : d'une part, une différence dans l'unité statistique utilisée (les postes sont agrégés par entreprise dans le panel Tous salariés, tandis qu'ils le sont par établissement dans la base Tous salariés) ; d'autre part, une différence dans la méthode de calcul des équivalents temps plein, adaptée dans le panel Tous salariés afin d'assurer une homogénéité sur longue période.

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 imposables (CSG non déductible 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 et 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](#) (rèlements (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 45 jours après la fin du trimestre pour une estimation « flash » puis 75 jours après la fin du trimestre pour les résultats détaillés. 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 déclarées 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'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 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 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 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

Secteurs d'activité

Un secteur regroupe des entreprises de fabrication, de commerce ou de service qui ont la même activité principale (au regard de la nomenclature d'activité économique considérée). L'activité d'un secteur n'est donc pas tout à fait homogène et comprend des productions ou services secondaires qui relèveraient d'autres items de la nomenclature que celui du secteur considéré. Au contraire, une branche regroupe des unités de production homogènes.

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 « A21 » distinguant 21 sections dans l'économie, niveau standard et international de l'arborescence de la NAF rév. 2 ;
- le niveau « A17 » : niveau français de publication des comptes trimestriels et de nombreux indicateurs conjoncturels ; par rapport au niveau « A21 », 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 services. 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 (GZ), les services de transports (HZ), l'hébergement-restauration (IZ), l'information-communication (JZ), les services financiers (KZ), les activités immobilières (LZ), les services 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 tertiaire non marchand (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-restauration (IZ) et les autres activités de services (RU) ;
- les services aux entreprises (niveau MN de la nomenclature A17) 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 services financiers (KZ) et les activités immobilières (LZ).

Fiches concernées :

- 1.1 Évolution de l'emploi
- 1.7 Emploi dans les régions
- 4.4 Pluriactivité
- 4.7 Négociations et grèves dans les entreprises
- 5.1 Évolutions conjoncturelles du coût du travail et des salaires
- 5.4 Salaires dans le privé : caractéristiques des employeurs
- 5.9 Revenus d'activité des non-salariés

Les regroupements utilisés pour l'analyse de la pluriactivité isolent le cas des particuliers-employeurs. Les salariés 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** puis intégrées dans les bases Tous

salariés. Ceux qui travaillent pour un PE en fin d'année 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). Les autres salariés de PE sont classés dans le secteur spécifique « activités des ménages en tant qu'employeurs » (section « T » de la nomenclature A38).

Fiche concernée :

- 4.4 Pluriactivité

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 éventaies et marchés notamment, vente à distance ou vente directe) ;
- les métiers de bouche regroupent les métiers de l'artisanat commercial (boulangerie, pâtisserie, charcuterie), ordinairement classés dans l'industrie agroalimentaire, 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.).

Fiche concernée :

- 5.9 Revenus d'activité des non-salariés

Catégories socioprofessionnelles

La nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) classe la population selon la profession actuelle (ou l'ancienne profession), le statut (salarié ou non), le nombre de personnes travaillant dans l'entreprise pour les indépendants et, pour les salariés, la nature de l'employeur (public ou privé) et le niveau de qualification.

La nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) a remplacé, en 1982, la CSP.

Dans sa version en vigueur, la **PCS 2020**, cette nomenclature comporte quatre niveaux d'agrégation emboîtés : les groupes socioprofessionnels (6 postes) ; les catégories socioprofessionnelles (29 postes) ; les professions regroupées (121 postes) ; les professions (311 postes).

Afin de permettre des analyses comparatives sur longue période, les premier et deuxième niveaux de la PCS 2020 sont restés inchangés par rapport aux versions précédentes (1982 et 2003). Par ailleurs, de nouvelles catégorisations complémentaires ont été conçues, telles que les classes d'emploi et la PCS Ménage.

Fiches concernées :

- 1.3 Professions et secteurs d'activité
- 2.2 Inégalités face au chômage
- 4.1 Durée du travail
- 4.2 Organisation du temps de travail
- 4.5 Conditions de travail
- 4.6 Travail, santé et handicap
- 5.3 et 5.4 Salaires dans le secteur privé

• **Classes et sous-classes d'emploi**

Les classes d'emploi proposent une grille de lecture stratifiée de la société, complémentaire aux groupes et catégories historiques de la PCS. Concrètement, leur 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.

Dans chaque classe d'emplois salariés, les sous-classes rendent compte de clivage peu présents dans la nomenclature PCS : selon le caractère limité, ou non, de la durée du contrat de travail, la nature de l'employeur (public ou privé) et l'orientation de l'emploi (tertiaire ou technique).

• **PCS Ménage**

La PCS Ménage est une grille d'analyse de la société du point de vue des ménages, combinant la catégorie socioprofessionnelle de la personne de référence du ménage et de son éventuel conjoint. Cette grille complète l'approche conventionnelle classant les ménages selon une personne de référence du ménage (selon différents critères possibles).

La PCS Ménage comprend sept groupes et seize sous-groupes.

• **PCS-ESE**

Il existe une version de la nomenclature des professions un peu plus détaillée à l'usage principalement des employeurs pour les déclarations administratives de leurs salariés, dite PCS-ESE.

• **Groupes socioéconomiques 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.

Fiche concernée :

- 6.2 Groupes socioéconomiques en Europe

► Encadré – Chômeurs au sens du BIT et inscrits à France Travail en catégorie A

Le chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) et l'inscription à France Travail sont deux indicateurs différents

Un chômeur au sens du BIT est une personne de 15 ans ou plus **sans emploi au sens du BIT** pendant une semaine de référence, qui est disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours et qui a recherché activement un emploi dans le mois précédent ou en a trouvé un qui commence dans les trois mois. Le chômage au sens du BIT est mesuré par l'enquête Emploi de l'Insee qui interroge un échantillon représentatif de la population.

L'inscription à France Travail résulte d'une démarche administrative. Le nombre d'inscrits sur les listes de France Travail est connu via la statistique du marché du travail (STMT), source exhaustive issue des fichiers de gestion des listes et produite par France Travail et la Dares. La catégorie A correspond aux inscrits tenus d'effectuer des actes positifs de recherche d'emploi et sans emploi au cours du mois.

Inscription à France Travail en catégorie A et chômage au sens du BIT sont deux concepts a priori proches. Par exemple, une personne en emploi n'est a priori ni en catégorie A ni au chômage au sens du BIT. De même, une personne en formation non disponible pour travailler n'est ni inscrite en catégorie A, ni chômeuse au sens du BIT. Cependant, les deux indicateurs ne se recouvrent pas. Ainsi, un inscrit en catégorie A peut ne pas être chômeur au sens du BIT ; c'est par exemple le cas s'il n'a pas effectué d'actes de recherche d'emploi, le fait d'être inscrit à France Travail n'étant pas considéré en soi comme une démarche active de recherche d'emploi au regard des critères du BIT. Inversement, un chômeur au sens du BIT n'est pas forcément inscrit à France Travail en catégorie A. C'est le cas notamment d'un chômeur suivi par une mission locale sans être inscrit à France Travail ou d'un chômeur inscrit dans une autre catégorie (par exemple en catégories B ou C s'il a travaillé dans le mois en dehors de la semaine de référence)¹.

Pour ces raisons, certains événements peuvent affecter le nombre d'inscrits en catégorie A sans affecter autant celui des chômeurs au sens du BIT, ou inversement. En particulier, les réformes ou changements de règles dans le suivi, l'accompagnement ou l'indemnisation des inscrits à France Travail peuvent avoir un impact sur le nombre d'inscrits en catégorie A sans en avoir sur le nombre de chômeurs au sens du BIT.

Au-delà des différences de concepts, des facteurs statistiques sont aussi susceptibles d'expliquer des divergences entre les évolutions respectives du nombre d'inscrits en catégorie A et de celui de chômeurs au sens du BIT. Le nombre d'inscrits à France Travail est calculé à partir de données administratives exhaustives, tandis que le nombre de chômeurs au sens du BIT est estimé à partir de données d'enquête et comporte donc une marge d'incertitude liée au fait que seul un échantillon de la population est interrogé. Les modalités de correction des variations saisonnières diffèrent aussi entre les deux indicateurs. Ces facteurs statistiques ne sont cependant pas de nature à expliquer des écarts persistants ou de grande ampleur entre les deux séries.

Faible en 2009, l'écart entre le nombre d'inscrits en catégorie A et celui des chômeurs BIT s'est accru jusqu'à 1,1 million fin 2019

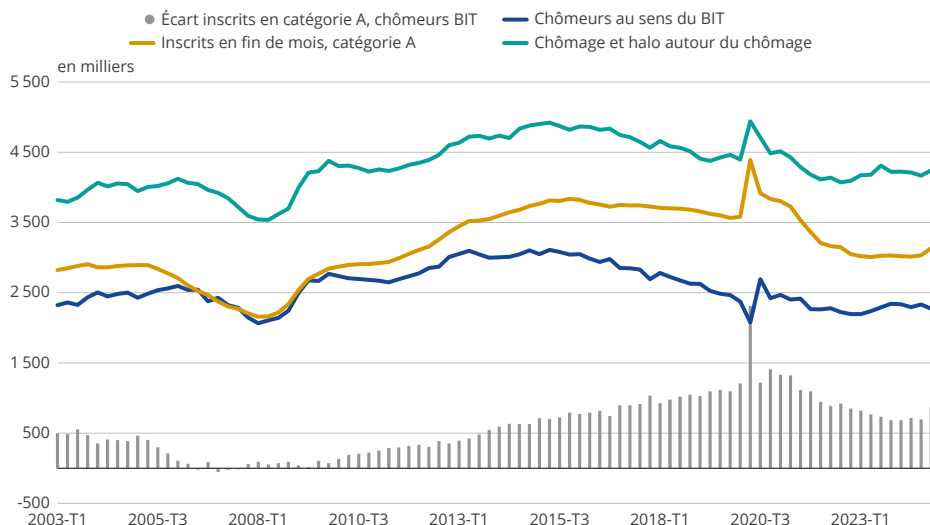
Au quatrième trimestre 2024, l'Insee comptabilise 2,3 millions de chômeurs en France (hors Mayotte) alors que la Dares dénombre 3,1 millions d'inscrits à France Travail en catégorie A sur le même champ géographique, soit 863 000 de plus ► **figure**.

¹ Les champs respectifs de l'enquête Emploi et des inscrits à France Travail ne sont pas non plus tout à fait les mêmes : l'enquête Emploi ne couvre que la population des personnes vivant en logement ordinaire et ne prend donc pas en compte une grande partie des personnes vivant en collectivité (cités universitaires, foyers de travailleurs, etc.).





1. Chômage au sens du BIT et inscrits à France Travail en catégorie A de 2003 à 2024



Lecture : Au quatrième trimestre 2024, il y a 2,272 millions de chômeurs au sens du BIT et 3,135 millions d'inscrits en catégorie A, soit 0,863 million de plus que de chômeurs au sens du BIT.

Champ : Personnes vivant dans un logement ordinaire (chômeurs au sens du BIT), ensemble de la population y compris les personnes vivant en collectivité (inscrits en catégorie A) ; France hors Mayotte.

Sources : France Travail-Dares, STMT ; Insee, enquêtes Emploi 2003-2024, séries longues sur le marché du travail.

Un appariement entre les enquêtes Emploi et le fichier historique de France Travail sur la période 2012-2017 a permis d'analyser les écarts entre les deux mesures [Coder *et al.*, 2019 ; Dixte *et al.*, 2019]. Il a permis de retrouver dans l'enquête Emploi un peu plus de 80 % des inscrits en catégorie A de France métropolitaine en 2017. Parmi ceux-ci, 44 % n'étaient pas au chômage au sens du BIT : 20 % étaient dans le **halo autour du chômage**, 16 % étaient inactifs hors halo et 9 % étaient en emploi. Inversement, parmi les chômeurs au sens du BIT, 22 % n'étaient pas inscrits à France Travail au moment de l'enquête et 11 % étaient inscrits en catégorie B ou D.

Alors que l'écart entre le nombre d'inscrits en catégorie A et celui des chômeurs BIT était inférieur à 50 000 début 2009, il s'est accru ensuite pendant 10 ans pour atteindre 1,1 million fin 2019. Cette divergence de mesures peut d'une part, être mise en regard des évolutions dans les modalités de suivi et d'accompagnement des inscrits à France Travail, et d'autre part, s'expliquer par des réformes qui ont pu influencer sur le nombre d'inscrits à France Travail sans affecter la mesure de chômeurs au sens du BIT.

C'est le cas avec le recul de l'âge d'ouverture des droits à la retraite à compter de 2011 et l'extinction des dispenses de recherche d'emploi entre 2009 et 2012, mesures qui ont contribué à augmenter le nombre d'inscrits en catégorie A ; lorsqu'ils sont seniors, ces derniers sont souvent inactifs au sens du BIT. La mise en place du revenu de solidarité active (RSA) et la réduction de la durée d'affiliation pour ouvrir des droits à indemnisation (2009) ont pu aussi, à comportement de recherche d'emploi inchangé, inciter des personnes sans emploi à s'inscrire à France Travail.

Par ailleurs, sur la période 2013-2017, France Travail a simplifié les processus d'inscription sur les listes (inscription sur Internet, actualisation par SMS). Ces facilités d'inscription et d'actualisation de situation pourraient avoir contribué à accroître le nombre d'inscrits à France Travail, en bénéficiant à la fois à des chômeurs et à des personnes un peu plus éloignées du marché du travail.

Au total, selon les résultats de l'appariement, les trois quarts de la hausse de l'écart entre le nombre de chômeurs BIT et celui des inscrits en catégorie A entre 2013 et 2017, s'expliquent par celle des inscrits en catégorie A considérés comme inactifs selon les critères du BIT (pour moitié dans le halo et pour





moitié hors halo). La baisse du nombre de chômeurs non inscrits à France Travail a aussi contribué à la divergence d'ensemble. Cette baisse a été surtout concentrée en 2017 et 2018, avec une embellie économique. Les créations d'emplois sur cette période ont en effet davantage profité aux jeunes, lesquels sont plus souvent chômeurs non inscrits.

Les deux indicateurs ont eu des évolutions divergentes pendant la crise sanitaire

En 2020, lors de la crise sanitaire, les évolutions respectives des deux indicateurs ont été très différentes. Lors du premier confinement, nombre de personnes souhaitant travailler n'ont pas pu chercher un emploi ou ne se sont pas déclarées comme immédiatement disponibles pour travailler. Elles ne remplissaient donc pas l'ensemble des critères pour être classées au chômage au sens du BIT [Insee, 2020]. À l'inverse, certaines modalités de gestion de liste ont été modifiées à France Travail durant la crise sanitaire ; en particulier, les radiations ont été suspendues durant le premier confinement.

Ainsi, pendant le premier confinement (du 17 mars 2020 au 10 mai 2020), la part des personnes recherchant un emploi parmi celles sans emploi a fortement reculé (jusqu'à environ -30 points en comparant une semaine donnée à la semaine équivalente de l'année précédente) et la part de celles qui étaient disponibles pour occuper un emploi a aussi baissé (jusqu'à environ -10 points). Ce phénomène inédit a surtout joué à la baisse sur le nombre de chômeurs au deuxième trimestre (-295 000 chômeurs au sens du BIT), alors que dans le même temps le nombre d'inscrits à France Travail bondissait (+810 000 inscrits à France Travail en catégorie A) notamment en raison de modifications de gestion de listes (absence de contrôle de recherche d'emploi, prorogation des droits à indemnisation, assouplissement des conditions d'affiliation, ...). Une grande partie de cette divergence se retrouve dans le « halo autour du chômage » qui a fortement augmenté au deuxième trimestre (+839 000). Au troisième trimestre 2020, avec la levée des restrictions sanitaires, le mouvement s'est inversé : fort rebond du nombre de chômeurs au sens du BIT (+615 000) avec en contrepartie un repli du halo (-843 000) et une diminution marquée du nombre d'inscrits en catégorie A (-475 000) avec la reprise progressive de l'activité et la fin de la suspension des radiations. Au quatrième trimestre 2020, l'effet des nouvelles mesures de restrictions sanitaires sur le chômage BIT a été beaucoup plus limité que pendant le confinement du printemps et au total, sur l'ensemble de l'année 2020, le nombre de chômeurs a baissé de 45 000, tandis que le nombre d'inscrits en catégorie A a nettement augmenté (+272 000).

Depuis 2021, l'écart entre le nombre d'inscrits en catégorie A et celui des chômeurs BIT s'est nettement réduit

En 2021 et en 2022, dans un contexte de sortie progressive de crise sanitaire, le nombre d'inscrits en catégorie A a fortement diminué (-787 000 en cumulé entre fin 2020 et fin 2022), de manière bien plus accentuée que le nombre de chômeurs (-227 000 sur les deux années). Plusieurs facteurs peuvent expliquer ces différences de dynamique [Dares, 2024].

D'abord, le retour aux règles antérieures de gestion de liste a eu pour conséquence une forte baisse du nombre d'inscrits en catégorie A en 2021 par contrecoup de la hausse en 2020.

Ensuite, le déploiement progressif à France Travail d'un nouveau formulaire a permis d'améliorer la procédure d'actualisation en 2022 : ce changement expliquerait un tiers de la baisse du nombre d'inscrits en catégorie A en 2022 (soit -105 000 en cumulé sur l'année), avec pour contreparties une hausse des catégories B et C (+90 000), du fait d'une meilleure déclaration des heures d'activité réduite, et une légère hausse des sorties (+15 000). Cette évolution a continué de produire ses effets sur la ventilation entre les catégories A et B ou C après le déploiement de cette nouvelle procédure : en 2023, près de 30 000 inscrits supplémentaires ont été comptabilisés en catégorie B ou C alors qu'ils auraient été comptabilisés en catégorie A sans le nouveau formulaire.

Par ailleurs, de nouvelles règles d'assurance chômage sont entrées en vigueur au 1^{er} octobre 2021 et au 1^{er} décembre 2021, durcissant les conditions d'accès et modifiant la formule de calcul des allocations : ces changements ont pu affecter le comportement d'inscription à France Travail indépendamment de la situation sur le marché du travail. En particulier, la modification de la condition minimale d'éligibilité à l'assurance chômage passant de quatre à six mois d'affiliation aurait pu désinciter certaines personnes à s'inscrire sur les listes de France Travail. Ces règles ne s'appliquant qu'aux nouvelles ouvertures de droit, leur effet se diffuse progressivement.





Enfin, à partir de fin 2021, les sorties des listes de France Travail pour motif de radiation administrative ont été plus nombreuses en raison de la mise en œuvre des volets « demandeurs d'emploi de longue durée » en 2021 et « viviers » en 2022 du plan de réduction des tensions de recrutement. Ces plans prévoyaient de recontacter les personnes concernées, pour leur proposer des actions de remobilisation, des formations ou des périodes d'immersion. Le refus de participer à ce parcours, ou l'absence de présentation à un rendez-vous, a constitué un motif de radiation.

Entre le quatrième trimestre 2022 et le quatrième trimestre 2023 le nombre de chômeurs augmente (+146 000) tandis que le nombre d'inscrits en catégorie A diminue (-20 000), réduisant ainsi l'écart entre les deux indicateurs. A l'inverse, entre le quatrième trimestre 2023 et le quatrième trimestre 2024, l'écart augmente : le nombre de chômeurs diminue (-71 000) alors que le nombre d'inscrits à France Travail en catégorie A augmente (+105 000). Le rebond du nombre d'inscrits s'explique en partie par une évolution dans le formulaire d'actualisation² (avec pour effet la comptabilisation de 36 000 inscrits supplémentaires en catégorie A au quatrième trimestre 2024).

Auteurs :

Sonia Makhzoum (Dares)

Valentin Cocuau (Dares)

► Pour en savoir plus

- **Coder Y., Hamman S., Dixte C., Hameau A., 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.
- **Dares**, « Incidents et changements de procédure ayant eu un impact sur les statistiques de demandeurs d'emploi », mai 2025.
- **Dixte C., Hameau A., Larrieu S., Marrakchi A., Montaut A., Coder Y., Hamman S.**, « Appariement entre l'enquête Emploi et le fichier Historique de Pôle emploi sur la période 2012-2017 : méthode et premiers résultats », Document d'études n° 233, Dares, juillet 2019.
- **Insee**, « Au deuxième trimestre 2020, un marché du travail sous l'influence du confinement », Informations Rapides n° 203, août 2020.
- **Passeron V.**, « Tout demandeur d'emploi n'est pas chômeur », le blog de l'Insee, février 2022.

² Les inscrits à France Travail ne peuvent plus déclarer une activité exercée dans le mois si elle est antérieure à leur inscription ce qui augmente le nombre d'inscrits en catégorie A et réduit d'autant ceux inscrits en catégories B et C.

Dans la même collection

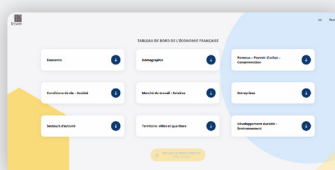
► Parus

- France, portrait social, édition 2024
- Formations et emploi, édition 2025
- Emploi et revenus des indépendants, édition 2025

► À paraître

- Économie et société à l'ère du numérique, édition 2025
- France, portrait social, édition 2025

Les Tableaux de l'économie française sont désormais disponibles sous la forme d'un tableau de bord interactif sur insee.fr.





PARAGON TRANSACTION – 39, rue des Rivières Saint-Agnan – 58200 COSNE-COURS-SUR-LOIRE

Dépôt légal : juin 2025

Emploi, chômage, revenus du travail

Insee Références

Édition 2025

L'Insee et la Dares présentent dans cet ouvrage un ensemble d'analyses et d'indicateurs portant sur le marché du travail.

Les évolutions de l'année 2024 sont resituées dans une perspective temporelle longue dans la vue d'ensemble et les fiches thématiques. Celles-ci portent sur l'emploi, le chômage et les inscriptions à France Travail, les conditions de travail, les revenus et le coût du travail, avec des comparaisons infranationales et internationales. Cette année de nouveau, à titre expérimental, ces fiches ne sont pas imprimées mais disponibles sur insee.fr.

L'ouvrage décrit le reflux, en 2024, de la vague de mobilité des salariés après la crise sanitaire, éclaire sur les divergences entre les principales sources sur l'emploi, et analyse le tassement de l'échelle salariale lié au regain d'inflation.

En outre, un premier dossier montre dans quelle mesure l'amélioration du marché du travail depuis 2015 a concerné les catégories de personnes qui en sont habituellement éloignées. Un deuxième dossier met en évidence la persistance des inégalités de genre tout au long des carrières professionnelles dans les grands corps de l'État. Un troisième dossier étudie l'intensité de l'usage du numérique au travail.

Retrouvez l'ouvrage ainsi que les données sur
insee.fr



ISSN 1639-4968
ISBN 978-2-11-162485-6
REF. ECRT25
Juin 2025 - Prix 25 €

