
Emploi, chômage, revenus du travail

Édition 2019



Coordination

Marceline Bodier, Émeline Clé,
Vladimir Passeron

Contribution

Insee :

Séverine Arnault, Elika Athari, Timothée Barnouin, Emmanuel Berger, Marceline Bodier, Christophe Bertran, Odran Bonnet, Émeline Clé, Christelle De Miras, Sophie De Waroquier, Étienne Frel-Cazenave, Simon Georges-Kot, Samuel Givois, Julie Goussen, Fabien Guggemos, Alexis Hameau, Yves Jauneau, Noël Koenigsecker, Sylvain Larrieu, Jérôme Lê, Julie Le Gac, Anaïs Levieil, Anis Marrakchi, Alexis Montaut, Jeanne Pages, Pierre Pora, Catherine Renne, Laurianne Salembier, Chloé Tavan, Guilhem Théron, Grégory Verriest, Joëlle Vidalenc

Ministère du Travail, Dares :

Émilie Arnoult, Marilynne Beque, Valérie Bernardi, Nila Ceci-Renaud, Thomas Coutrot, Catherine Daniel, Christophe Dixte, Alexis Eidelman, Karl Even, Sandrine Firquet, Aurélien Fortin, Boris Guannel, Sébastien Hallépée, Cécile Higounenc, Ceren Inan, Martine Léonard, Amélie Mauroux, Sarah Memmi, Kévin Millin, Benjamin Nefussi, Cécile Phan, Patrick Pommier, Charles Raffin, Marie Rey, Élodie Rosankis, Ruby Sanchez, Pierre Tanneau, Benjamin Vignolles, Hatice Yildiz

CNAM-Lise-CEET :

Yaël Brinbaum

Pôle emploi :

Yohan Coder, Sophie Hamman

Directeur de la publication

Jean-Luc Tavernier

Directrice de la collection

Séverine Mayo-Simbsler

Rédaction

Catherine Demaison, Laurence Grivet, Denise Maury-Duprey,
Séverine Mayo-Simbsler

Composition

Jouve

Couverture**Coordination**

Séverine Mayo-Simbsler

Conception et réalisation

Jouve

Éditeur

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

Avertissement

Les données chiffrées sont parfois arrondies, en général au plus près de leurs valeurs réelles. Le résultat arrondi d'une combinaison de chiffres (qui fait intervenir leurs valeurs réelles) peut être légèrement différent de celui que donnerait la combinaison de leurs valeurs arrondies. Les sites internet www.insee.fr, <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/> et <http://ec.europa.eu/eurostat/home> pour les données internationales mettent en ligne des actualisations pour les chiffres essentiels.

Signes conventionnels utilisés

...	Résultat non disponible
///	Absence de résultat due à la nature des choses
e	Estimation
p	Résultat provisoire
n.s.	Résultat non significatif
€	Euro
M	Million
Md	Milliard
Réf.	Référence

Édition
2019

Emploi, chômage, revenus du travail

Vue d'ensemble

Le marché du travail en 2018 : l'emploi ralentit, le chômage baisse de nouveau mais plus modérément	9
<i>Encadrés</i>	
1. Les mobilités géographiques des salariés sont moins nombreuses dans le secteur public, sauf pour les cadres	17
2. Près d'un salarié sur dix cumule plusieurs contrats de travail dans le mois	19
3. Les facteurs d'écart dans la rémunération salariale entre les femmes et les hommes	21
4. Les inégalités de salaires dans le privé : une grande partie vient des écarts au sein même des entreprises	25

Dossiers

Le rôle des origines dans la persistance des inégalités d'emploi et de salaire	29
Les contrats à durée limitée : trappes à précarité ou tremplins pour une carrière ?	47
L'effet de l'expérience professionnelle récente sur les chances de recrutement : le cas des secrétaires et des aides à domicile	61
Les chômeurs au sens du BIT et les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi : une divergence de mesure du chômage aux causes multiples	71

Fiches

Introduction	89
1. Emploi	
1.1 Évolution de l'emploi	92
1.2 Caractéristiques des personnes en emploi	94
1.3 Professions et secteurs d'activité	96
1.4 Statuts d'emploi et sous-emploi	98
1.5 Emplois aidés	100
1.6 Mouvements de main-d'œuvre	102
1.7 Emploi dans les régions	104

2. Chômage

2.1 Évolution du chômage	108
2.2 Risque de chômage	110
2.3 Demandeurs d'emploi	112
2.4 Indemnisation du chômage	114
2.5 Chômage dans les régions	116

3. Activité, inactivité

3.1 Évolution de la population active	120
3.2 Transitions sur le marché du travail	122
3.3 Halo autour du chômage et inactivité	124
3.4 Situations contraintes sur le marché du travail	126

4. Temps et conditions de travail

4.1 Durée et organisation du temps de travail	130
4.2 Temps partiel	132
4.3 Pluriactivité	134
4.4 Conditions de travail	136
4.5 Travail, santé et handicap	138
4.6 Négociations et grèves dans les entreprises	140

5. Revenus et coûts du travail

5.1 Évolutions conjoncturelles du coût du travail et des salaires	144
5.2 Salaire minimum de croissance	146
5.3 Salaires dans le secteur privé : caractéristiques des individus	148
5.4 Salaires dans le secteur privé : caractéristiques des employeurs	150
5.5 Salaires dans la fonction publique : caractéristiques des individus	152
5.6 Salaires dans la fonction publique : caractéristiques des employeurs	154
5.7 Revenu salarial	156
5.8 Inégalités salariales	158
5.9 Revenus d'activité des non-salariés	160
5.10 Disparités de salaires et de revenus d'activité entre les régions	162

6. Données internationales

6.1 Emploi et chômage en Europe	166
6.2 Catégories socio-économiques en Europe	168
6.3 Salaires et coût du travail en Europe	170

Annexes

Sources et méthodes	175
Glossaire	187
Sigles	205

Vue d'ensemble



Le marché du travail en 2018 : l'emploi ralentit, le chômage baisse de nouveau mais plus modérément

Département de l'emploi et des revenus d'activité*

Fin 2018, 28,1 millions de personnes sont en emploi en France, soit 182 000 emplois de plus qu'un an auparavant, après 338 000 créations nettes en 2017. Ce ralentissement provient de l'emploi salarié privé où l'intérim, en forte hausse entre 2015 et 2017, se retourne en 2018. L'emploi public se replie aussi, sous l'effet notamment de la baisse du nombre de contrats aidés. Malgré cette inflexion, la qualité de l'emploi tend à s'améliorer. Ainsi, le temps partiel fléchit légèrement (de - 0,3 point), après être passé de 17,1 % des personnes en emploi en 2008 à 18,8 % en 2017. Le sous-emploi diminue encore un peu, portant à - 0,7 point sa baisse depuis 2015. En outre, la part de l'emploi à durée indéterminée au sein du salariat cesse de reculer, après avoir atteint en 2017 son niveau le plus bas depuis 1982 (85 %). Le taux d'activité des personnes de 15 à 64 ans continue d'augmenter, de 0,4 point en 2018, à 71,9 %, son plus haut niveau depuis 1975. La hausse de 2018 s'inscrit en effet dans une tendance longue : + 2,5 points entre 2007 et 2018. En 2018, toutes les tranches d'âge sont concernées : notamment le taux d'activité des 15-24 ans augmente pour la première fois depuis 2008, tandis que celui des 55-64 ans continue de croître sous l'effet des réformes successives des retraites et des dispositifs de cessation anticipée d'activité. Depuis 2007, le taux d'activité des 65-69 ans a presque triplé, même s'il reste limité (6,7 %).

Le taux de chômage s'établit à 9,1 % de la population active en moyenne annuelle en 2018. Il diminue pour la troisième année consécutive, en baisse au total de 1,3 point depuis 2015. Il reste néanmoins encore 1,7 point supérieur à son niveau de 2008, son dernier point bas. Après avoir fortement augmenté entre 2012 et 2016, le nombre de personnes faisant partie du halo autour du chômage est quasi stable.

Le salaire moyen par tête augmente sur le même rythme qu'en 2017 (+ 1,7 %) dans le privé et ralentit dans le public, après une année dynamisée par les revalorisations de l'indice de traitement (+ 1,9 % après + 2,4 %). Mais, du fait du regain d'inflation, sa hausse en termes réels reste modérée dans le privé comme dans le public.

En 2018, le coût du travail augmente de 2,7 %, après avoir crû très modérément de 2013 à 2017. Ce retour à un rythme plus rapide résulte de l'interruption ou la modulation de mesures qui avaient allégé le coût du travail en tout de 4,3 points sur cinq ans.

L'emploi continue d'augmenter nettement en 2018, mais moins qu'en 2017

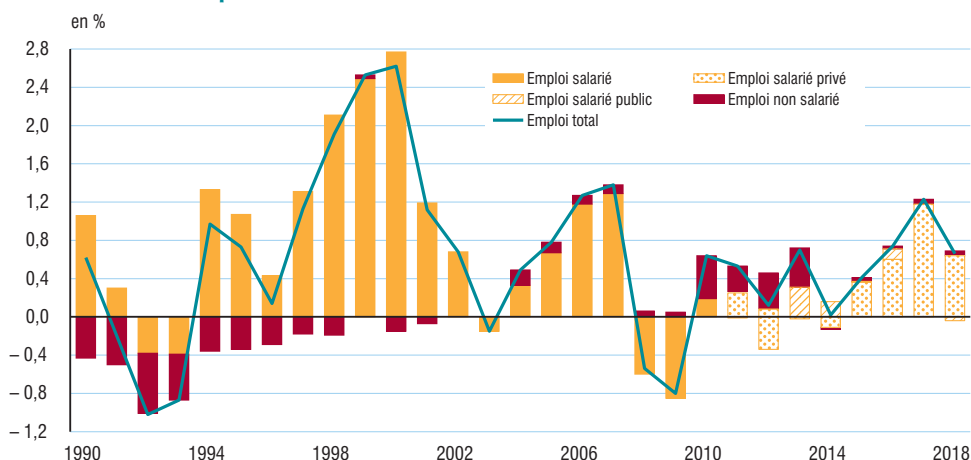
Fin 2018, 28,1 millions de personnes sont en emploi en France¹, dont 25,2 millions de salariés et 2,9 millions de non-salariés (soit un emploi sur dix). Ce sont 182 000 emplois de plus qu'un an auparavant (soit + 0,7 %), après 338 000 créations nettes en 2017 (soit + 1,2 %).

En 2008 et 2009, avec la récession économique, les pertes d'emploi cumulées sur les deux années avaient atteint 1,3 % (figure 1). L'emploi s'était redressé les deux années suivantes,

* Département de l'emploi et des revenus d'activité (Insee).

1. Les données pour la France sont estimées hors Mayotte.

1. Évolution de l'emploi de 1990 à 2018



Note : le partage entre emploi salarié privé et public n'est pas disponible avant 2010 (en niveau).

Les estimations d'emploi pour 2017 sont provisoires. En 2018, l'emploi non salarié est issu d'une prévision.

Lecture : en 2008, l'emploi a reculé de 0,5 %. La baisse de l'emploi salarié a contribué pour -0,6 point à cette baisse, tandis que la hausse de l'emploi non salarié a contribué pour +0,1 point.

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

Source : Insee, estimations d'emploi.

avant de ralentir en 2012. Il a ensuite renoué avec la croissance à un rythme s'élevant continûment de 2014 à 2017. Le net recul de 2008-2009 de même que les évolutions depuis 2015 reflètent surtout les fluctuations de l'emploi salarié, donc de l'activité. En revanche, l'emploi non salarié a eu une dynamique propre : il a augmenté modérément au moment de la crise de 2008-2009, puis plus franchement jusqu'en 2013, à la faveur du dispositif créant le statut d'auto-entrepreneur. Il a nettement ralenti depuis 2014.

En 2018, le net ralentissement de l'emploi provient essentiellement de l'emploi salarié privé (+0,9 % après +1,7 %). Il résulte d'abord de la décélération de l'activité : en 2018, le produit intérieur brut augmente de 1,7 % après +2,4 % en 2017 (en données corrigées des jours ouvrables). En outre, l'effet des politiques allégeant le coût du travail sur l'emploi s'estompe, du fait notamment de l'arrêt mi-2017 de la prime à l'embauche pour les PME. L'intérim, composante de l'emploi la plus réactive aux fluctuations de l'activité économique, se retourne en 2018 : -3,4 % après +17,9 %. En outre, l'emploi dans le secteur public se replie (-0,2 % après 0,0 %) avec une nouvelle baisse du nombre de bénéficiaires de contrats aidés.

En 2018, l'emploi salarié progresse plus fortement qu'en moyenne nationale en Île-de-France, dans les Drom et dans les régions du Sud (Auvergne-Rhône-Alpes, Occitanie, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse) et atlantique (Nouvelle-Aquitaine, Bretagne et Pays de la Loire). Une partie des différences de dynamiques reflète des mobilités géographiques (encadré 1).

La part de l'emploi à durée indéterminée cesse de reculer

En moyenne en 2018, 84,7 % des salariés sont en contrat à durée indéterminée (CDI) ou fonctionnaires ; les autres sont en emploi à durée limitée : 10,5 % sont en contrat à durée déterminée (CDD), 3,0 % sont en intérim et 1,8 % sont apprentis.

Après une décennie de stabilité dans les années 2000, la part des salariés en emploi à durée indéterminée a diminué de 2,4 points entre 2009 et 2017, atteignant son plus bas niveau depuis sa première mesure dans l'enquête Emploi (1982). En 2018, cette part cesse de reculer.

La baisse depuis 2009 a eu pour contrepartie une hausse de la part des contrats à durée limitée dans l'emploi salarié (*figure 2*), en particulier des CDD. En outre, la part de l'intérim a fléchi en 2009 en raison de la crise économique, puis s'est redressée progressivement : elle est revenue depuis 2015 à un niveau supérieur à celui qui prévalait en 2007 (2,4 %). Parmi les salariés en emploi à durée limitée, un certain nombre enchaînent des contrats courts, parfois plusieurs contrats au sein d'un même mois (*encadré 2*).

En 2018, près de 5,0 millions de personnes sont à temps partiel, soit 18,5 % des personnes en emploi. Cette part recule de 0,3 point en 2018 après avoir gagné 1,7 point entre 2008 et 2017. C'est essentiellement le temps partiel masculin qui avait contribué à la hausse, et sa part dans l'emploi continue d'augmenter modérément en 2018 (+ 0,1 point). En revanche, celle des femmes recule de 0,7 point en 2018, après avoir faiblement fluctué depuis le début des années 2000. Au sein des salariés, le temps partiel des hommes reste toutefois quatre fois moins fréquent que celui des femmes (8,4 % contre 29,3 % en 2018).

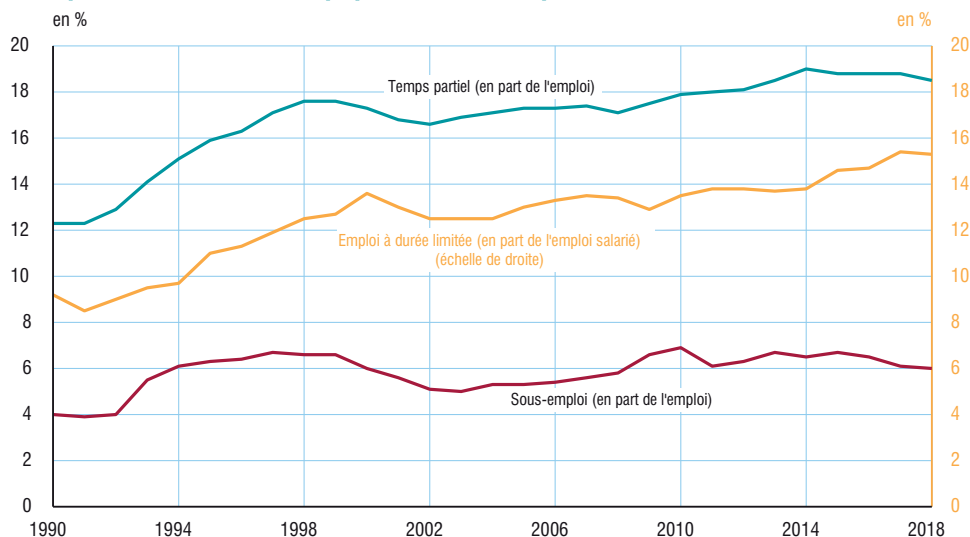
En moyenne en 2018, 1,6 million de personnes sont en situation de sous-emploi, soit 6,0 % des personnes en emploi. Cette part baisse à peine en 2018 (- 0,1 point), portant le repli depuis 2015 à - 0,7 point. Le sous-emploi concerne essentiellement des personnes à temps partiel souhaitant travailler davantage et disponibles pour le faire mais qui, pour la plupart, ne recherchent pas un autre emploi. Le sous-emploi touche plus souvent les jeunes : 10,9 % des actifs occupés âgés de 15 à 24 ans sont en sous-emploi, soit deux fois plus que les actifs occupés plus âgés.

Toujours plus de seniors sont actifs, ainsi qu'à nouveau davantage de jeunes

En moyenne en 2018, 29,4 millions de personnes de 15 à 64 ans sont actives au sens du Bureau international du travail (BIT). Le taux d'activité des 15-64 ans augmente de 0,4 point sur un an, à 71,9 % : c'est son plus haut niveau depuis que l'Insee le mesure au sens du BIT dans l'enquête Emploi (1975).

Cette hausse s'inscrit dans une tendance plus longue (+ 2,5 points entre 2007 et 2018), surtout portée par les seniors. Le taux d'activité des personnes de 50 à 64 ans s'est en effet accru

2. Emploi à durée limitée, temps partiel et sous-emploi de 1990 à 2018



Note : l'emploi à durée limitée est donné en part de l'emploi salarié ; le temps partiel et le sous-emploi sont donnés en part de l'emploi.
 Champ : France hors Mayotte ; population des ménages, personnes en emploi de 15 ans ou plus.
 Source : Insee, enquêtes Emploi.

de 10,7 points par rapport à 2007 (dont + 0,9 point la dernière année), pour s'établir à 66,5 % en 2018. Cette hausse résulte des différentes mesures portant sur la durée de la vie active : recul de l'âge légal de départ à la retraite de 60 à 62 ans entre 2011 et 2017, augmentation de la durée de cotisation pour accéder au taux plein et restrictions d'accès aux dispositifs de cessation anticipée d'activité (dispense de recherche d'emploi, préretraite, retraite anticipée). Le taux d'activité s'accroît ainsi encore plus fortement pour les 55-64 ans (figure 3) : + 1,1 point en 2018 et + 16,0 points depuis 2007.

Le taux d'activité des 15-24 ans augmente de 0,8 point en 2018, à 37,7 %. Il a diminué entre 1975 et la fin des années 1990, en raison de l'allongement de la durée des études, et s'est globalement stabilisé jusqu'à la crise économique de 2008-2009, à la suite de laquelle il avait à nouveau continûment reculé.

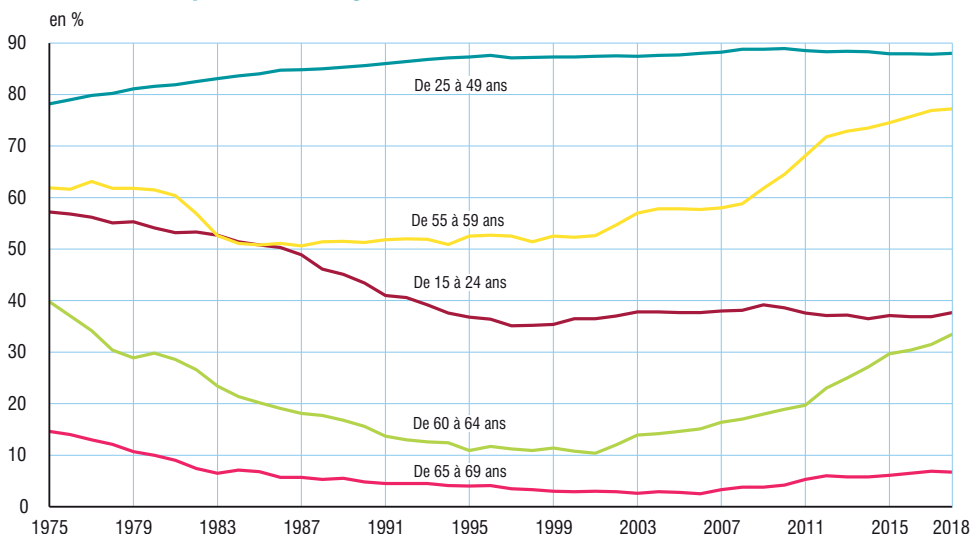
Le taux d'activité des 25-49 ans augmente légèrement en 2018 (+ 0,2 point à 88,0 %). Il a augmenté tendanciellement de près de 10 points entre 1975 et 1995, puis très faiblement depuis lors, reculant même très légèrement depuis 2010. Celui des hommes s'est érodé de 4,3 points depuis 1975 (92,8 % en 2018), tandis que celui des femmes a fortement progressé (+ 24,0 points entre 1975 et 2008) avant de quasiment se stabiliser (83,5 % en 2018).

Le taux d'activité des 65 à 69 ans a fortement varié depuis 1975, bien que se situant à un niveau très inférieur à celui des 50 à 64 ans. Il a d'abord chuté de 14,6 % en 1975 à 6,5 % en 1983, avec la généralisation de l'âge légal de départ à la retraite à 60 ans ; puis a ensuite diminué à un rythme plus modéré jusqu'en 2006, où il a atteint son plus bas niveau (2,5 %). Depuis 2007, il a presque triplé et atteint 6,7 % en 2018.

Le chômage baisse en 2018, pour la troisième année consécutive

En moyenne sur l'année 2018, 2,7 millions de personnes sont au chômage au sens du BIT. Le taux de chômage s'établit à 9,1 % de la population active, après 9,4 % en 2017 et 10,4 % à son précédent point haut en 2015 (figure 4). Il diminue ainsi pour la troisième année consécutive (- 0,3 point en 2018 après - 0,7 point en 2017 et - 0,3 point en 2016), après avoir continûment

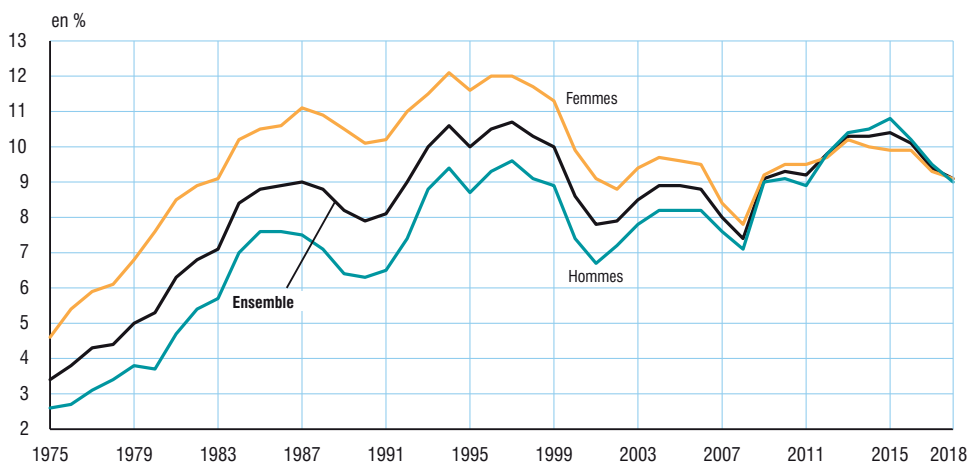
3. Taux d'activité par tranche d'âge de 1975 à 2018



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

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

4. Chômage en part de la population active de 1975 à 2018



Champ : France hors Mayotte ; population des ménages, personnes de 15 ou plus.
Source : Insee, séries longues sur le marché du travail, enquêtes Emploi.

augmenté entre 2011 et 2015. Le taux de chômage atteint son plus bas niveau depuis 2009 ; il reste néanmoins encore supérieur de 1,7 point à son niveau de 2008, son dernier point bas.

Travaillant dans des secteurs plus exposés aux aléas conjoncturels, les hommes ont été plus affectés que les femmes par la hausse du chômage après la crise économique de 2008-2009. Depuis 2012, leur taux de chômage, historiquement inférieur au taux de chômage féminin, était devenu supérieur à celui des femmes, l'écart atteignant jusqu'à 0,9 point en 2015. La baisse du chômage amorcée en 2016 ayant été plus marquée pour les hommes, leur taux de chômage est redevenu très proche de celui des femmes : 9,0 % en 2018, contre 9,1 %.

En 2018, le chômage diminue quelle que soit la tranche d'âge, la baisse étant plus importante pour les jeunes. Alors qu'il a peu varié entre 2012 et 2016, le taux de chômage des 15-24 ans recule de 1,5 point en 2018, à 20,8 %, après - 2,3 points en 2017. Le taux de chômage des 25-49 ans diminue de nouveau (- 0,3 point, après - 0,5 point en 2017) et s'établit à 8,5 %. Enfin, le taux de chômage des 50 ans ou plus baisse de 0,2 point et atteint 6,4 % : les seniors sont de plus en plus actifs, mais aussi de plus en plus en emploi.

Le risque de chômage demeure particulièrement élevé en phase d'insertion professionnelle : en 2018, 17,0 % des actifs ayant terminé leurs études depuis 1 à 4 ans sont au chômage, contre 11,8 % de ceux qui sont sortis de formation initiale depuis 5 à 10 ans et 7,3 % de ceux sortis du système éducatif depuis 11 ans ou plus.

Le halo autour du chômage demeure quasi stable

En 2018, 1,6 million de personnes sont sans emploi mais ne sont pas considérées comme étant au chômage au sens du BIT car elles n'en vérifient pas tous les critères, même si leur situation s'en approche : elles font partie du halo autour du chômage. Elles constituent ainsi une population particulière au sein des inactifs : 22 % d'entre elles (350 000 personnes) recherchent activement un emploi, mais ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler ; 45 % (730 000 personnes) souhaitent travailler et sont disponibles mais ne recherchent pas activement un emploi, tandis que 34 % (550 000 personnes) des personnes du halo souhaitent travailler, sans rechercher activement un emploi et sans être disponibles. En 2018, 3,8 % des personnes de 15 à 64 ans appartiennent au halo autour du chômage.

Après avoir augmenté de 2007 à 2016 (+ 27 %), presque aussi vite que le nombre de chômeurs (+ 31 %), le nombre de personnes faisant partie du halo autour du chômage est quasi stable en 2017 et 2018.

Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi recule de nouveau en 2018

Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ne s'identifient pas aux chômeurs au sens du BIT : certains font partie des chômeurs au sens du BIT, d'autres sont dans le halo autour du chômage, d'autres encore peuvent être en emploi ou être inactifs au sens du BIT (hors halo). Au quatrième trimestre 2018, ils sont 6,6 millions, toutes catégories confondues (de A à E). Parmi elles, 3,7 millions sont tenues de chercher un emploi et n'ont pas travaillé dans le mois (catégorie A).

Entre 2007 et 2018, le nombre de personnes dans cette catégorie a augmenté de 1,4 million en moyenne annuelle ; il recule de 44 000 en 2018 (en moyenne annuelle), soit plus modérément que le nombre de chômeurs au sens du BIT (- 86 000). Depuis 2009, ces deux agrégats ont nettement divergé, principalement parce que la part de sans-emploi inscrits à Pôle emploi mais qui ne sont pas considérés comme chômeurs au sens du BIT a augmenté².

Dans le privé, en 2018, en termes nominaux, le salaire moyen par tête augmente au même rythme qu'en 2017

En 2018, le Smic est un peu plus revalorisé que l'année précédente (+ 1,2 % après + 0,9 %), le chômage baisse et l'inflation augmente dans le sillage du cours du pétrole : les prix de la consommation des ménages augmentent de 1,5 % en moyenne annuelle en 2018, après + 0,9 % en 2017 et trois années de quasi-stagnation. Dans ce contexte, le salaire mensuel de base (SMB) dans les secteurs marchands non agricoles progresse de 1,5 % en moyenne annuelle (en euros courants), légèrement plus qu'en 2017 (*figure 5a*). Le salaire moyen par tête (SMPT), qui intègre l'ensemble des rémunérations perçues par les salariés (salaire de base brut, primes, heures supplémentaires et intéressement), augmente au même rythme qu'en 2017 (+ 1,7 %).

Cependant, avec le regain d'inflation le pouvoir d'achat du SMPT augmente de nouveau modérément (+ 0,2 % après + 0,8 % ; *figure 5b*).

En 2016, dernière année disponible pour les données structurelles sur les salaires dans le privé, le salaire net en équivalent temps plein (EQTP) des femmes est inférieur de 18,9 % en moyenne à celui des hommes. Cet écart continue de se réduire, de 0,3 point par rapport à 2015 et de 3,4 points par rapport à 2002 (*encadré 3*). En revanche, les salaires augmentent un peu plus fortement dans le haut de la distribution en 2016, ce qui accroît de nouveau légèrement les disparités salariales, dont une grande partie provient des écarts au sein même des entreprises (*encadré 4*).

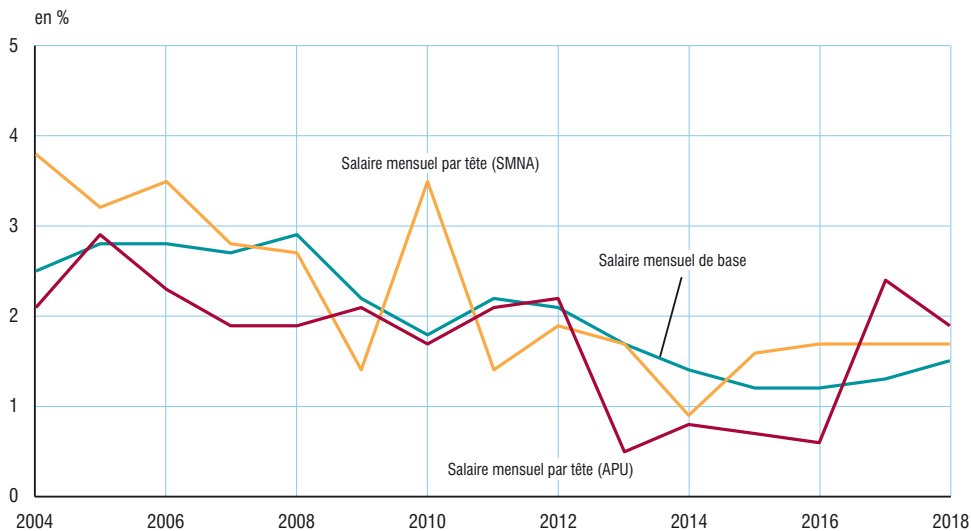
Dans la fonction publique, les salaires bruts augmentent surtout en compensation de la hausse de la CSG

Dans les administrations publiques, le point d'indice a été revalorisé de 0,6 % en février 2017, après + 0,6 % en juillet 2016, les premières hausses depuis 2010. De plus, le protocole relatif aux « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) est monté en charge courant 2017 avec des mesures de revalorisation des grilles, en complément des opérations

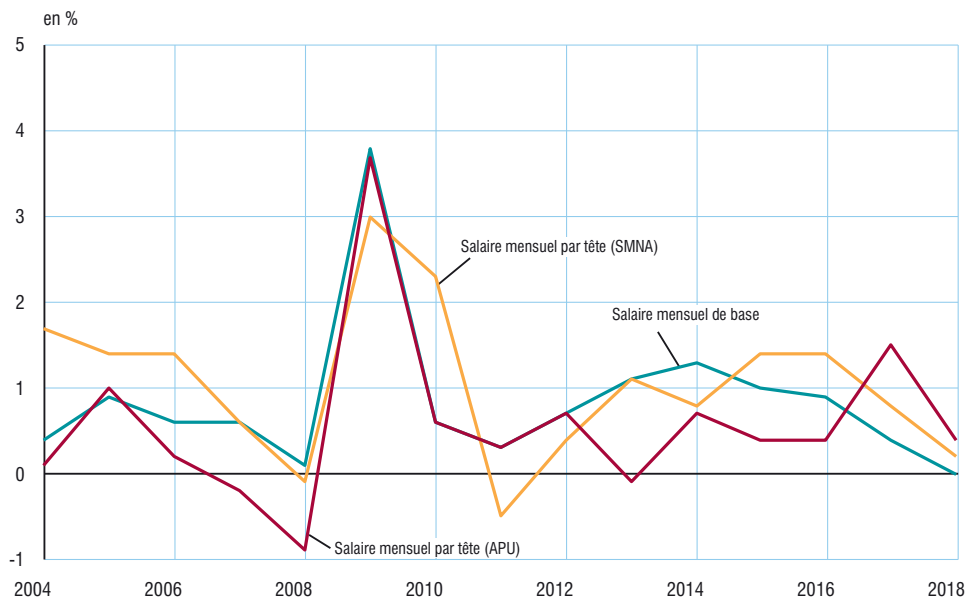
2. Voir le dossier « Les chômeurs au sens du BIT et les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi : une divergence de mesure du chômage aux causes multiples » dans cet ouvrage.

5. Évolutions nominales et réelles du salaire mensuel de base et du salaire moyen par tête dans les branches marchandes non agricoles de 2004 à 2018

a. Évolutions nominales



b. Évolutions réelles



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

Champ : France hors Mayotte pour le salaire moyen par tête (SMNA, secteurs marchands non agricoles, hors services aux ménages) et l'indice des prix de la consommation ; France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs SMNA, santé, action sociale et enseignement privé, pour le salaire mensuel de base (SMB).

Sources : Dares, enquêtes sur l'Activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (Acemo) ; Insee, comptes nationaux.

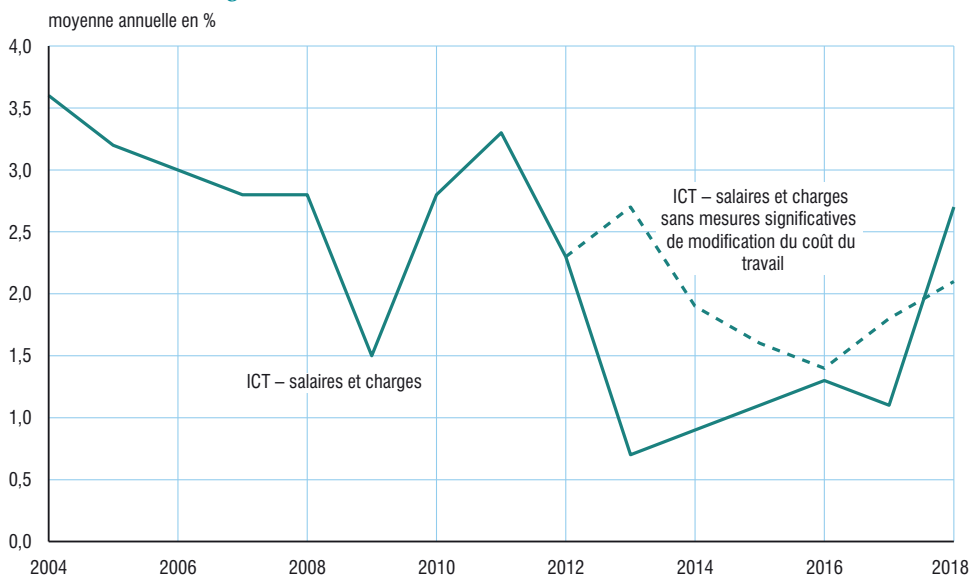
de transfert primes/points. En 2018, le point d'indice et le protocole PPCR sont gelés, mais les mesures visant à compenser la hausse de 1,7 point de CSG, afin que le salaire net ne baisse pas, contribuent pour + 0,8 point à celle du SMPT³. En moyenne annuelle, le SMPT dans les administrations publiques ralentit en termes nominaux (+ 1,9 % après + 2,4 %) et plus nettement en termes réels (+ 0,4 % après + 1,5 %).

L'indice du coût du travail accélère franchement en 2018

En 2018, le coût du travail augmente de 2,7 % en euros courants, soit une nette accélération par rapport aux années précédentes (+ 1,1 % en 2017, + 1,0 % en moyenne chaque année sur 2013-2017). En 2011 et 2012, il augmentait de près de 3 % par an (*figure 6*).

Ce retour à un rythme plus tendanciel en 2018 résulte des modifications ou fins des dispositifs qui ont divisé par deux le rythme de hausse du coût du travail entre 2012 et 2017⁴ : en 2018, le taux de CICE (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) appliqué en métropole est passé de 7 % à 6 %, ce qui rehausse le coût du travail de 0,4 point ; en outre, les sorties du dispositif de primes à l'embauche dans les PME y contribuent pour + 0,2 point. ■

6. Évolution de l'indice du coût du travail - salaires et charges dans les branches marchandes non agricoles de 2004 à 2018



Note : les mesures prises en compte sont le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, le Pacte de responsabilité et de solidarité et la prime à l'embauche dans les PME (mesures qui ont allégé le coût du travail), ainsi que l'obligation de proposer une complémentaire santé d'entreprise (mesure qui a renchéri le coût du travail).

Champ : France hors Mayotte, secteurs marchands non agricoles (SMNA) hors services aux ménages.

Sources : Acoiss ; Dares ; Insee.

3. Deux mesures visent à compenser la hausse de la CSG : d'une part, la mise en place d'une indemnité compensatrice, qui explique à elle seule la contribution de + 0,8 point à la hausse du SMPT ; d'autre part, la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité, qui contribue directement au salaire net.

4. Ces mesures sont le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), pour 3,4 points d'indice d'allègement cumulés ; la réduction du taux de cotisation patronale d'allocations familiales pour les bas salaires, dans le cadre du Pacte de responsabilité et de solidarité, pour 1,0 point ; la prime à l'embauche dans les PME, pour 0,4 point. Ces mesures représentent 4,8 points cumulés sur 2013-2017. Une mesure avait augmenté le coût du travail de 0,5 point en 2016 : l'obligation de proposer une couverture complémentaire santé d'entreprise.

Les mobilités géographiques des salariés sont moins nombreuses dans le secteur public, sauf pour les cadres

Simon Georges-Kot*

Entre 2014 et 2015, 7,7 % des salariés ont changé de zone d'emploi (dont 3,2 % ont changé de région), avec ou sans changement d'employeur¹ (figure 1). Une zone d'emploi est un espace géographique où résident et travaillent la plupart des actifs et où les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main-d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts.

Ces mobilités géographiques sont plus de deux fois plus fréquentes pour les salariés du secteur privé que pour ceux de la fonction publique : 8,7 % contre 4,2 %². Dans les deux secteurs, elles concernent davantage les salariés les plus jeunes : privé et public confondus, 18,2 % des

salariés âgés de moins de 25 ans ont changé de zone d'emploi entre 2014 et 2015, contre 9,2 % pour les 25-39 ans, 5,5 % pour les 40-49 ans et moins de 5 % pour les 50 ans ou plus. Ces chiffres reflètent le fait que la mobilité géographique peut être un levier d'insertion professionnelle, notamment en début de carrière professionnelle, mais que ses coûts augmentent avec les événements démographiques ultérieurs (mariages, naissances).

Dans le secteur privé, les mobilités géographiques sont moins fréquentes pour les cadres que pour les autres catégories socioprofessionnelles : 6,8 % des cadres du secteur privé ont ainsi changé de zone d'emploi entre 2014 et 2015,

1. Proportion de salariés changeant de zone d'emploi

en %

	Entre 2014 et 2015			Entre 2010 et 2015		
	Ensemble	Secteur privé	Fonction publique	Ensemble	Secteur privé	Fonction publique
Ensemble	7,7	8,7	4,2	20,0	22,0	12,8
Âge						
Moins de 25 ans	18,2	19,3	9,9	40,5	40,9	35,6
De 25 à 39 ans	9,2	9,9	6,4	22,8	24,0	17,8
De 40 à 49 ans	5,5	6,3	3,2	13,9	15,6	8,8
De 50 à 54 ans	4,2	4,8	2,4	10,3	11,8	6,9
55 ans ou plus	3,7	4,2	2,3	11,0	12,6	7,6
Catégorie socioprofessionnelle						
Cadres	6,7	6,8	6,7	21,0	21,3	20,2
Professions intermédiaires	6,8	7,6	5,0	18,9	20,6	14,7
Employés	7,6	8,9	3,4	18,6	22,3	8,8
Ouvriers	9,1	10,2	1,3	22,1	22,7	6,7
Sexe						
Femmes	6,7	7,9	4,0	17,5	19,8	12,2
Hommes	8,6	9,4	4,6	22,2	23,6	13,9

Note : l'emploi retenu est le poste principal. Les caractéristiques du salarié se réfèrent à l'année précédant la mobilité (2014 ou 2010).

Lecture : 7,7 % des salariés changent de zone d'emploi pour leur employeur principal entre 2014 et 2015.

Champ : France hors Mayotte, ensemble des salariés à l'exclusion des militaires, des salariés des particuliers, des apprentis, des stagiaires et des salariés en contrats aidés. Les individus passant du secteur privé à la fonction publique (ou l'inverse) sont exclus de l'analyse.

Source : Insee, panel Tous salariés.

* Simon Georges-Kot (Insee).

1. Seuls sont retenus pour l'analyse les individus en emploi en 2014 et en 2015, et ne passant pas du secteur privé à la fonction publique (ou l'inverse) entre ces deux années. Pour les salariés ayant plusieurs emplois une année donnée, c'est l'emploi principal qui est retenu. Il s'agit de celui occupé le plus longtemps pendant l'année, et en cas d'égalité de celui procurant le revenu le plus important.

2. Dans la fonction publique, les mobilités sont plus fréquentes pour les contractuels que pour les fonctionnaires [Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Faits et chiffres, DGAFP, édition 2018].

Encadré 1 (suite)

contre 7,6 % des professions intermédiaires, 8,9 % des employés et 10,2 % des ouvriers. Les cadres bénéficient d'un marché de l'emploi plus favorable, ce qui facilite leurs mobilités professionnelles dans leur zone d'emploi, notamment en Île-de-France, où les zones d'emplois sont les plus denses et où les cadres sont surreprésentés. Les mobilités géographiques des cadres de la fonction publique sont aussi fréquentes que celles de leurs homologues du privé (6,7 % contre 6,8 % entre 2014 et 2015). En revanche, à l'inverse du secteur privé, elles sont bien plus nombreuses en proportion que pour les autres catégories de la fonction publique. Ces constats restent valables pour les mobilités entre zones d'emploi à plus long terme, entre 2010 et 2015.

Les mobilités géographiques entre la métropole et les départements et régions d'outre-mer (Drom) sont de manière générale peu fréquentes : elles ne concernent que 1 % de l'ensemble des mobilités (figure 2), alors que les Drom représentent un peu plus de 2 % de l'emploi salarié en France. Elles sont plus de deux fois plus fréquentes dans la fonction publique que dans le secteur privé (2,0 % contre 0,9 %), ce qui est lié à une part des emplois dans les Drom plus importante dans le public que dans le privé (3,6 %

contre 1,6 %). En cas de mobilité géographique dans le seul territoire métropolitain, la distance entre la commune d'arrivée et la commune de départ est un peu plus importante dans le secteur privé (près de 180 kilomètres en moyenne) que dans le secteur public (150 kilomètres).

Les salariés ayant effectué une mobilité géographique ont des variations de salaire plus dispersées que ceux qui restent dans la même zone d'emploi. Ainsi, dans le secteur privé, pour un quart des individus restés dans la même zone d'emploi entre 2014 et 2015, le salaire a baissé de plus de 2,1 %, et pour un quart, il a progressé de plus de 7,8 %. Par contraste, pour un quart de ceux ayant changé de zone d'emploi, le salaire a baissé de plus de 14 %, alors que pour un quart, il a augmenté de plus de 16 %. Au total, dans le secteur privé, la hausse du salaire moyen a été plus favorable pour les individus restés dans la même zone d'emploi entre 2014 et 2015 que pour ceux ayant changé (+ 3,1 % contre + 1,3 %) ; cela reste vrai à catégorie sociale, âge et sexe donnés. Le constat est inverse dans la fonction publique, où le salaire des individus restés dans la même zone d'emploi a augmenté en moyenne de 1,9 %, contre 2,8 % pour ceux qui en ont changé.

2. Caractéristiques des mobilités géographiques entre 2014 et 2015

en %

	Secteur privé		Fonction publique	
	Même zone d'emploi	Autre zone d'emploi	Même zone d'emploi	Autre zone d'emploi
Éloignement géographique				
Mobilités métropole-Drom	///	0,9	///	2,0
Distance moyenne en km (mobilités métropolitaines)	///	179	///	147
Distribution de la variation du salaire en équivalent temps plein				
Q1	-2,1	-14,4	-0,8	-4,8
Médiane	1,7	1,2	1,5	2,2
Q3	7,8	16,1	4,5	11,7
Moyenne	3,1	1,3	1,9	2,8

Note : l'emploi retenu est le poste principal.

Lecture : le salaire en EQTP des salariés qui ne changent pas de zone d'emploi entre 2014 et 2015 progresse de 3,1 % en moyenne dans le secteur privé entre 2014 et 2015.

Champ : France hors Mayotte, ensemble des salariés à l'exclusion des militaires, des salariés des particuliers, des apprentis, des stagiaires et des salariés en contrats aidés. Les individus passant du secteur privé à la fonction publique (ou l'inverse) entre 2014 et 2015 sont exclus de l'analyse.

Source : Insee, panel Tous salariés.

Près d'un salarié sur dix cumule plusieurs contrats de travail dans le mois

Catherine Renne*

En janvier 2019, 20,3 millions de personnes ont occupé un poste de travail dans une entreprise du secteur privé. Pour 18,4 millions de personnes, soit 91,0 % des cas, il n'y a eu qu'un seul contrat de travail, donc un seul employeur. En revanche, 9,0 % des salariés (1,8 million) sont « multi-contrats » : 1,5 million ont cumulé plusieurs contrats de travail dans le mois chez le même employeur ; 0,3 million de personnes

ont enchaîné ou cumulé des contrats chez des employeurs différents. La proportion de salariés multi-contrats est plus importante pour les moins de 25 ans (14,5 % contre 9,0 % en moyenne) et pour les femmes (9,6 %) (figure 1).

La moitié des salariés multi-contrats a eu au moins un contrat à durée indéterminée (CDI) dans le mois, qu'il ait été cumulé à d'autres contrats ou que les contrats se soient enchaînés (figure 2).

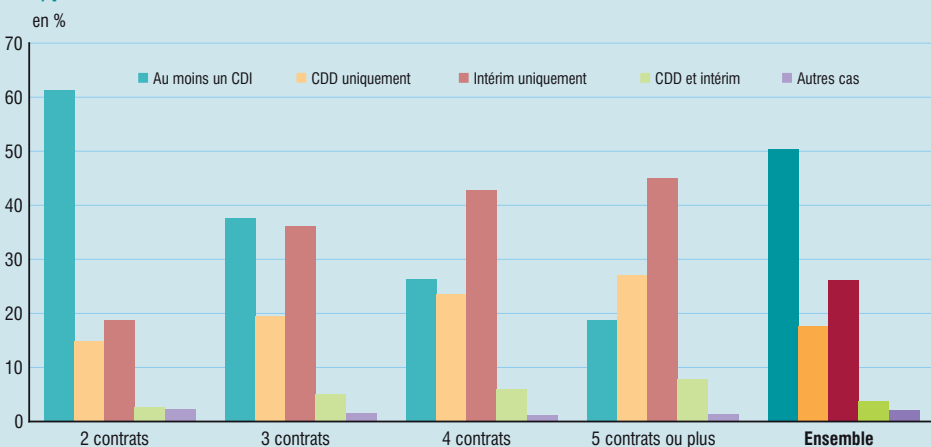
1. Répartition des salariés selon le nombre de contrats de travail en janvier 2019 en %

	Ensemble des salariés (en milliers)	Salariés ayant eu un seul contrat de travail dans le mois	Salariés ayant eu plusieurs contrats de travail dans le mois						Proportion dont les contrats sont chez le même employeur
			Ensemble	Nombre de contrats de travail dans le mois					
				Deux	Trois	Quatre	Cinq ou plus		
Ensemble des salariés (en milliers)	20 270	18 448	1 822	1 204	283	125	210	1 515	
Part des salariés (en %)	100,0	91,0	9,0	5,9	1,4	0,6	1,1	83	
Femmes	8 976	90,4	9,6	6,4	1,5	0,6	1,1	88	
Hommes	11 294	91,5	8,5	5,6	1,3	0,6	1,0	79	
Moins de 25 ans	2 141	85,5	14,5	8,9	2,5	1,2	1,8	76	
De 25 à 49 ans	12 367	91,2	8,8	5,9	1,3	0,6	1,0	83	
50 ans ou plus	5 762	92,6	7,4	5,0	1,1	0,5	0,8	90	

Champ : salariés du secteur privé en contrat en janvier 2019.

Source : déclaration sociale nominative (DSN), janvier 2019 ; traitement Insee.

2. Types de contrats des salariés multi-contrats



Champ : salariés du secteur privé en contrat en janvier 2019.

Source : déclaration sociale nominative (DSN), janvier 2019 ; traitement Insee.

* Catherine Renne (Insee).

Encadré 2 (suite)

Pour l'autre moitié, les contrats (cumulés ou enchaînés) sont uniquement des emplois à durée limitée. Les deux tiers des salariés multi-contrats, soit 1,2 million de personnes, ont eu deux contrats au cours du mois ; pour 61 % d'entre eux, cela a inclus au moins un contrat à durée indéterminée (de manière cumulée ou enchaînée). À l'opposé, 210 000 salariés ont enchaîné ou cumulé au moins cinq contrats de travail dans le mois. Parmi eux, 45 % n'ont eu que des contrats d'intérim, 27 % n'ont eu que des contrats à durée déterminée (CDD), 19 % ont eu au moins un CDI (de manière cumulée ou enchaînée) et 8 % des contrats d'intérim et des CDD.

Finalement, les 20,3 millions de salariés ont eu 23,9 millions de contrats de travail (figure 3). La proportion de salariés multi-contrats est la plus forte dans le secteur des services administratifs et de soutien, des services aux ménages, de l'agroalimentaire et de l'hébergement-restauration. Ce sont ces secteurs qui ont généralement le plus recours aux CDD ou aux missions d'intérim (comptées ici dans le secteur utilisateur).

Considérées sur d'autres mois de l'année 2018, ces différentes estimations sur le cumul des contrats de travail dans le mois sont assez stables.

3. Répartition des salariés selon le secteur d'activité

	Nombre de contrats (en milliers)	Part de CDD et d'intérim (en %)	Nombre de salariés ¹ (en milliers)	Part de salariés ayant eu plusieurs contrats de travail dans le mois (en %)
Agriculture	303	31,1	286	10,8
Agroalimentaire	900	41,0	713	15,2
Raffinage	12	13,0	12	5,9
Biens d'équipement	508	19,0	482	7,0
Matériels de transport	444	23,1	415	8,0
Autres produits industriels	1 838	25,1	1 656	9,7
Énergie, eau, déchets	470	27,0	400	9,4
Construction	1 877	27,3	1 696	10,1
Commerce	3 912	20,5	3 603	10,3
Transports	1 907	28,3	1 630	11,6
Hébergement et restauration	1 480	32,7	1 246	14,6
Information et communication	1 018	21,4	895	10,2
Finance et assurance	950	10,2	926	6,6
Activités immobilières	273	11,1	263	9,5
Activités scientifiques et techniques	1 666	17,1	1 563	10,1
Services administratifs et de soutien	1 930	33,3	1 536	24,3
Services non marchands	3 153	28,8	2 686	12,9
Services aux ménages	1 225	39,3	1 005	19,5
Ensemble des secteurs	23 866	26,2	20 270	9,0

1. Il s'agit du nombre de salariés distincts (sans doubles comptes au sein d'un même secteur). La ligne « Ensemble des secteurs » n'est pas la somme des différentes lignes du tableau. En effet, un salarié ayant eu un emploi dans deux secteurs différents sera comptabilisé dans chacun de ces secteurs, alors qu'il ne sera comptabilisé qu'une seule fois dans « ensemble ».

Note : les intérimaires sont comptabilisés dans le secteur utilisateur.

Lecture : en janvier 2019, 1,7 million de personnes distinctes ont occupé un emploi salarié dans le secteur de la construction. 10,1 % d'entre elles ont eu au moins deux contrats de travail au cours du mois, dans le même secteur ou dans un secteur différent.

Champ : salariés du secteur privé en contrat en janvier 2019.

Source : déclaration sociale nominative (DSN), janvier 2019 ; traitement Insee.

Les facteurs d'écart dans la rémunération salariale entre les femmes et les hommes

Simon Georges-Kot*

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est défini comme l'écart entre la moyenne des rémunérations des hommes et celle des femmes, rapporté à la rémunération moyenne des hommes. Lorsque la rémunération d'un salarié est définie comme la somme des salaires nets qu'il perçoit une année donnée (concept dit de « revenu salarial »), l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sur l'ensemble des salariés s'élève à 23,7 % dans les secteurs public et privé en 2015 (figure 1).

Cet écart s'explique en partie par des différences de volume de travail entre les femmes et les hommes, qui ne relèvent pas d'écarts salariaux *stricto sensu*. Par exemple, dans les données administratives, la part des emplois à temps partiel est de 24 % pour les femmes, contre 9 % pour les hommes. Pour raisonner à volume de travail équivalent, le salaire perçu doit être rapporté au volume de travail effectué par le salarié. Le volume de travail peut être défini, dans un premier temps, comme le nombre d'heures de travail pour lesquelles un salarié est rémunéré par son employeur (y compris notamment pour ses congés). L'écart de salaire horaire net ainsi défini entre les femmes et les hommes s'élève alors à 15,7 % en 2015.

Cependant, le nombre d'heures rémunérées peut ne pas être une mesure pertinente du temps de travail pour certaines catégories de travailleurs (par exemple pour les salariés soumis au régime conventionnel du forfait-jours). Il est possible alors d'opter pour le salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif, communément appelé salaire en équivalent temps plein (EQTP). Ce concept a

l'avantage de mieux prendre en compte le temps de travail, mais il a l'inconvénient de minorer les forts volumes de travail (en ne prenant pas en compte les heures supplémentaires), qui sont plus fréquents pour les hommes. De ce fait, l'écart de salaire en EQTP entre les femmes et les hommes s'élève à 17,2 % en 2015, soit 1,5 point de plus que l'écart de salaire horaire.

Mesurés sur les rémunérations brutes, les écarts salariaux entre les femmes et les hommes sont plus élevés

Si la rémunération nette s'approche de ce que perçoit effectivement le salarié pour son travail, le concept de rémunération brute peut être privilégié : il permet, par exemple, de s'affranchir dans une certaine mesure des différences entre les régimes sociaux et fiscaux nationaux lors des comparaisons internationales. Deux effets allant dans un sens contraire peuvent contribuer à des divergences entre l'écart femmes-hommes calculé à partir du salaire brut et celui calculé à partir du salaire net.

D'un côté, les taux marginaux effectifs des cotisations sociales sont décroissants avec le salaire, notamment du fait du plafonnement de certaines assiettes de cotisations. La différence entre le salaire brut et le salaire net est donc moins élevée dans le haut de la distribution des salaires que dans le bas. Les hommes étant surreprésentés parmi les hauts salaires, les écarts salariaux entre les femmes et les hommes seront moins élevés. D'un autre côté, le salaire brut tel qu'il est mesuré dans les déclarations de données sociales

1. Écart de rémunération entre les femmes et les hommes en 2015 selon le concept de salaire utilisé

en euros

	Rémunération nette			Rémunération brute		
	Femmes	Hommes	Écart (en %)	Femmes	Hommes	Écart (en %)
Revenu salarial	17 743	23 262	23,7	22 972	30 434	24,5
Salaire en EQTP	24 175	29 209	17,2	31 298	38 214	18,1
Salaire horaire	13,25	15,71	15,7	17,15	20,55	16,5

Champ : France, ensemble des salariés hors salariés agricoles, apprentis, stagiaires et hors salaires versés par des particuliers-employeurs.

Source : Insee, panel Tous salariés.

* Simon Georges-Kot (Insee).

Encadré 3 (suite)

contient davantage d'éléments de rémunération que le salaire net ; notamment, il comprend une partie de la participation et de l'intéressement¹. L'écart de salaire entre les femmes et les hommes peut être affecté par ces différences dès lors qu'il existe des écarts femmes-hommes importants sur ces éléments spécifiques de rémunération qui concernent davantage les hauts salaires. Compte tenu de la surreprésentation des hommes parmi les hauts salaires, l'écart salarial entre les femmes et les hommes sera plus élevé. C'est ce deuxième effet qui l'emporte ici : l'écart de salaire en EQTP brut entre les femmes et les hommes s'élève ainsi à 18,1 % en 2015, contre 17,2 % pour le salaire en EQTP net.

Les écarts salariaux entre les femmes et les hommes varient fortement entre les secteurs d'activité

De même que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dépend du concept de salaire utilisé, le champ des emplois considéré dans le calcul peut avoir un impact important sur les écarts de rémunération. C'est notamment le cas lorsque des distinctions sont effectuées entre les secteurs d'activité ou les catégories d'employeur (privé ou public).

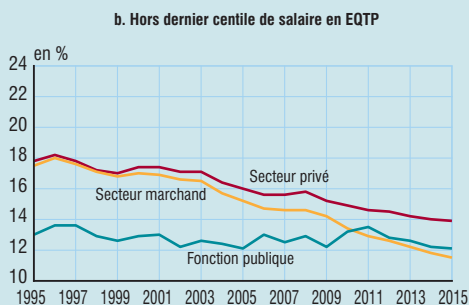
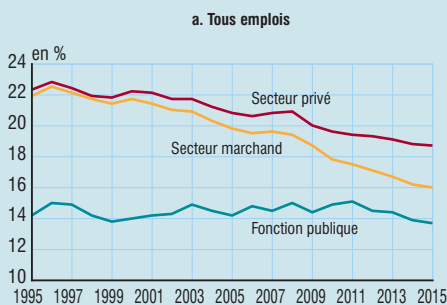
En 2015, l'écart de salaire en EQTP entre les femmes et les hommes est plus élevé dans le secteur privé que dans la fonction publique (figure 2a) : 18,7 % contre 13,7 %. À cette différence de niveau

s'ajoutent des évolutions au cours du temps également bien distinctes. Ainsi, si l'écart salarial entre les femmes et les hommes s'est réduit de 3,6 points entre 1995 et 2015 dans le secteur privé, il est resté quasiment inchangé au cours de la même période dans la fonction publique.

Dans les comparaisons internationales entre pays, le champ d'analyse du secteur marchand², défini à partir des secteurs d'activité économique, est généralement préféré à celui du secteur privé (la définition de ce dernier reposant sur la forme juridique des employeurs, propre à chaque pays). Ce choix conduit à des constats là encore un peu différents s'agissant de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. En 2015, cet écart est en effet de 16,0 % dans le secteur marchand et baisse plus rapidement dans ce secteur que dans le privé depuis vingt ans : - 5,9 points entre 1995 et 2015.

Les différences de niveau qui persistent entre les écarts femmes-hommes dans le secteur privé et dans la fonction publique reflètent en partie le fait que ces écarts sont particulièrement élevés dans le haut de la distribution des salaires. En effet, les hauts salaires sont davantage concentrés dans le secteur privé et concernent majoritairement les hommes : parmi les 1 % des emplois les mieux rémunérés, 80 % sont occupés par des hommes. En neutralisant l'effet du dernier centile de salaire et en ne considérant que les rémunérations des 99 % de salariés restants (figure 2b), l'écart femmes-hommes pour ces

2. Écart salarial entre les femmes et les hommes selon le secteur



Champ : France métropolitaine jusqu'en 2001, France à partir de 2002, ensemble des salariés hors salariés agricoles, apprentis, stagiaires et hors salaires versés par des particuliers employeurs.

Source : Insee, panel Tous salariés.

1. Plus généralement, les différentes sources statistiques sur les salaires ne mesurent pas toujours la rémunération de la même manière et selon le même concept. Ces spécificités peuvent conduire à l'obtention d'écarts de rémunération femmes-hommes différents selon la source et la mesure utilisées.

2. Il s'agit plus exactement des secteurs marchands non agricoles et hors services aux ménages, soit les secteurs B à N de la nomenclature agrégée « Nace - rév. 2 ».

Encadré 3 (suite)

salariés passe à 13,9 % dans le secteur privé et à 12,1 % dans la fonction publique : la différence entre les écarts dans le privé et dans le public n'est plus que de 1,8 point, contre 5,0 points pour l'ensemble des salariés. Le fait que les hauts salaires contribuent substantiellement à l'écart femmes-hommes traduit le plus difficile accès des femmes aux postes les mieux rémunérés (« plafond de verre ») [Goussen et Godet, 2019]. Ce mécanisme explique aussi que les écarts de salaires femmes-hommes apparaissent bien plus faibles lorsqu'ils sont mesurés à partir des salaires médians plutôt que des salaires moyens : selon l'OCDE qui compare les salaires médians, l'écart femmes-hommes en France sur le champ des salariés à temps complet est ainsi de 9,9 % tous secteurs confondus [OCDE, 2018].

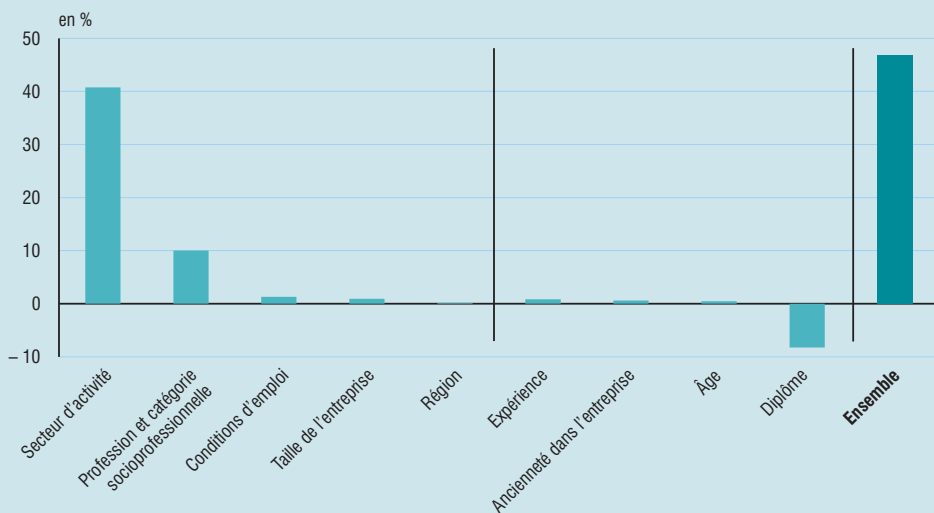
Le secteur d'activité, la catégorie socioprofessionnelle de l'emploi occupé et le diplôme sont des déterminants importants de l'écart salarial entre les femmes et les hommes

Une partie des écarts salariaux entre les femmes et les hommes résulte, d'une part, des caractéristiques individuelles différentes, par exemple le diplôme ou l'expérience et, d'autre part, des différences d'emplois. Il est néanmoins difficile

de mesurer la part des écarts salariaux imputable à ces différences. Cet exercice se heurte d'abord à la difficulté de caractériser finement les postes de travail et les compétences des salariés. Ensuite, pour un même ensemble de variables utilisées pour caractériser les salariés et leurs emplois, les résultats obtenus peuvent varier substantiellement selon la méthode de décomposition employée.

La décomposition d'Oaxaca-Blinder [Fortin *et al.*, 2011] est ici utilisée afin de quantifier la contribution de différents facteurs à l'écart de salaire entre les femmes et les hommes salariés du secteur privé (figure 3). Le fait que les femmes soient employées dans des secteurs moins rémunérateurs que les hommes explique une part élevée des écarts salariaux en EQTP : à secteur d'activité identique, l'écart de salaire femmes-hommes diminue de 41 % (soit - 7,6 points, à 11,1 %). Les différences de catégorie socioprofessionnelle des emplois occupés contribuent à 10 % de l'écart salarial. Quant aux caractéristiques des salariés, le diplôme contribue de façon significative mais en sens opposé : parmi les salariés, les femmes sont en moyenne plus diplômées que les hommes, ce qui tend à réduire l'écart d'ensemble, à hauteur de 8 %. Au total, l'ensemble des caractéristiques considérées ici permettent d'expliquer environ 47 % de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes. Ce résultat incite à la prudence lors

3. Caractéristiques explicatives des écarts salariaux entre les femmes et les hommes en 2015



Lecture : en 2015, le secteur d'activité explique 41 % de l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Champ : France, salariés du secteur privé hors salariés agricoles, apprentis, stagiaires et hors salaires versés par des particuliers-employeurs.

Source : Insee, panel Tous salariés.

Encadré 3 (suite)

de l'interprétation des écarts salariaux entre les femmes et les hommes « à caractéristiques identiques » : une partie des écarts restants provient en effet de différences de caractéristiques non observées entre les femmes et les hommes, tels que le niveau de responsabilités et les tâches effectuées

au sein d'entreprises aux profils potentiellement différents, etc. [Coudin *et al.*, 2017]. Ainsi, la part non expliquée de l'écart ne peut pas s'interpréter comme une mesure des différences de salaires entre les femmes et les hommes « à poste de travail égal ».

Pour en savoir plus :

Coudin É., Maillard S., Tô M., « Écarts salariaux entre les entreprises et au sein de l'entreprise : femmes et hommes payés à la même enseigne ? », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2017.

Fortin N.-M., Lemieux T., Firpo S., "Decomposition methods in economics", in *Handbook of Economics*, Amsterdam: North-Holland, vol. IV.A, 1-102, 2011.

Goussen J., Godet F., « Les hautes rémunérations dans la fonction publique », *Insee Première* n° 1738, février 2019.

OCDE, *Atteindre l'égalité femmes-hommes : un combat difficile*, Éditions OCDE, Paris, 2018.

Les inégalités de salaires dans le privé : une grande partie vient des écarts au sein même des entreprises

Odran Bonnet*

En 2016, la moitié des salariés du secteur privé perçoivent moins de 1 789 euros nets par mois en équivalent temps plein. Aux extrémités de la distribution, les 10 % les moins bien rémunérés gagnent moins de 1 189 euros par mois (1^{er} décile, D1), tandis que les 10 % les mieux rémunérés perçoivent plus de 3 576 euros (9^e décile, D9). Le rapport interdécile (D9/D1), qui constitue une mesure des inégalités salariales, s'élève ainsi à 3,01 : les 10 % de salariés les mieux rémunérés gagnent au moins trois fois plus que les 10 % les moins bien rémunérés. Ces inégalités sont liées aux caractéristiques des salariés (leur catégorie socioprofessionnelle, leur expérience), ainsi qu'aux caractéristiques des entreprises dans lesquelles ils sont employés. Au sein même des entreprises, il existe des écarts salariaux importants : sur l'ensemble des entreprises du secteur privé, le rapport entre les 9^e et 1^{er} déciles de salaire est supérieur à 2,10 dans une entreprise sur deux et plus élevé que le rapport interdécile global (3,01) dans près d'une entreprise sur sept.

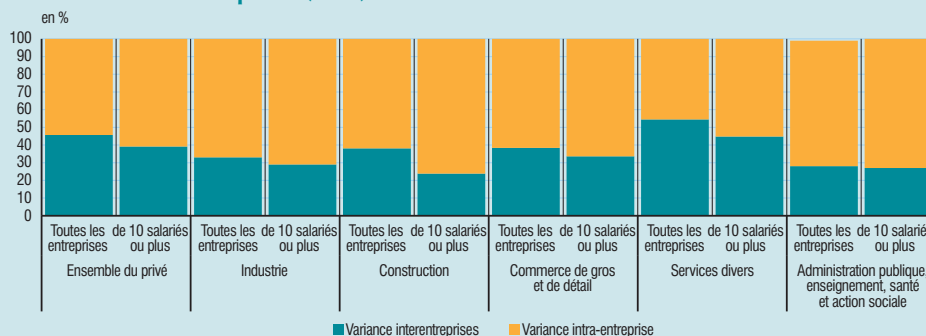
Pour illustrer différemment l'importance des écarts salariaux au sein des entreprises, la dispersion des salaires dans le privé peut se décomposer en deux parties. La première est liée au fait que

la rémunération moyenne des salariés varie d'une entreprise à l'autre (variance interentreprises) : elle contribue pour 46 % de la dispersion des salaires ; la seconde est due aux écarts de salaires entre individus au sein de chaque entreprise (variance intra-entreprise) et représente les 54 % restants, soit plus de la moitié de la variance (figure 1). Cette répartition entre variance inter et intra-entreprise est quasiment stable ces dernières années : en 2010, leurs parts respectives dans la dispersion des salaires étaient de 45 % et 55 %. Cette répartition diffère en revanche selon le secteur d'activité et la taille des entreprises. En particulier, la part de la variance intra-entreprise est plus élevée dans l'industrie (67 % en 2016) et plus faible dans les services (46 %) ; elle est aussi plus élevée dans les entreprises les plus grandes.

La catégorie socioprofessionnelle et l'expérience déterminent une partie des écarts de rémunérations au sein même des entreprises, mais aussi entre les entreprises

La catégorie socioprofessionnelle et l'expérience déterminent une partie des écarts de rémunérations, tant entre salariés d'une même

1. Événail des salaires en 2016 : décomposition entre variance entre entreprises (inter) et au sein des entreprises (intra)



Lecture : 54 % de la dispersion salariale observée parmi l'ensemble des salariés du privé et des entreprises publiques s'expliquent par des écarts de rémunérations au sein même des entreprises (variations intra) ; les 46 % restant s'expliquent par des écarts de salaires d'une entreprise à l'autre (variations inter).

Champ : France hors Mayotte, salariés des entreprises du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, Déclarations annuelles de données sociales (DADS).

* Odran Bonnet (Insee).

Encadré 4 (suite)

entreprise qu'entre salariés d'entreprises distinctes. En effet, au sein d'une entreprise, un cadre est par exemple mieux rémunéré en moyenne qu'un ouvrier et la catégorie socioprofessionnelle explique ainsi une part importante de la variance de salaire intra-entreprise. C'est tout particulièrement le cas dans les plus grandes entreprises où la spécialisation des tâches et la diversité des catégories socioprofessionnelles sont plus prononcées. La catégorie socioprofessionnelle et l'expérience contribuent également à la variance interentreprises puisque la plus ou moins grande proportion de cadres employés peut notamment influencer la moyenne des salaires pratiqués d'une entreprise. Au total, l'effet de l'âge (comme *proxy* de l'expérience) et de la catégorie socioprofessionnelle des individus contribuent pour 25 % à la variance totale des salaires (figure 2). L'effet « individu », qui capte la variance des salaires à l'intérieur de chaque entreprise à âge et catégorie socioprofessionnelle donnés, explique 39 % de la variance totale des salaires, soit plus des deux tiers de la dispersion salariale intra-entreprise. Il reflète la diversité des salaires due notamment au fait qu'à âge et catégorie socioprofessionnelle donnés, les salariés d'une même entreprise n'exercent pas le

même degré de responsabilité et n'ont pas non plus la même ancienneté dans le poste.

Deux autres éléments expliquent la dispersion des salaires :

- Le premier consiste en un effet « entreprise », reflétant le fait qu'indépendamment du profil de leurs salariés, certaines entreprises demeurent plus rémunératrices que d'autres. Cet élément contribue pour 28 % à la variance totale des salaires. Près d'un quart de l'effet « entreprise » s'explique par le fait que certains secteurs sont structurellement plus rémunérateurs que d'autres. En 2016, le salaire net mensuel moyen en équivalent temps plein des cadres de 30 à 59 ans atteint par exemple 3 924 euros dans le secteur de la finance, alors qu'il n'est que de 2 845 euros dans celui de l'hébergement-restauration. En outre, au sein de chaque secteur, les employeurs ne pratiquent pas tous les mêmes politiques d'embauches et de rémunérations.
- Le second correspond à la part de variance des rémunérations due au fait que les salariés dans les catégories socioprofessionnelles et âges les plus rémunérateurs se retrouvent plus fréquemment dans les entreprises les plus rémunératrices. Cet élément explique 8 % de la variance totale des salaires.

2. Éventail des salaires en 2016 : décomposition de la variance en isolant la part liée à la catégorie socioprofessionnelle et l'âge des salariés

	en %	
	Toutes les entreprises	Entreprises de 10 salariés ou plus
Part de la variance des salaires due à...		
... la catégorie socioprofessionnelle et l'âge des salariés	25	28
... un effet entreprise	28	21
... un effet individu	39	43
... la covariance ¹	8	8

1. La covariance correspond à la variance des salaires expliquée par le fait que les personnes dans les catégories socioprofessionnelles et âges les plus rémunérateurs sont plus souvent employées dans les entreprises les plus rémunératrices.

Note : ce tableau présente la décomposition de la variance du logarithme du salaire mensuel net en équivalent temps plein.

Lecture : 25 % de la dispersion salariale observée parmi l'ensemble des salariés du privé et des entreprises publiques s'expliquent par les différences d'âge et de catégorie socioprofessionnelle (CS) au sein de cette population ; 39 % par des écarts de rémunérations au sein même des entreprises, à âge et CS donnés ; 28 % par des écarts de salaires d'une entreprise à l'autre, indépendamment de la structure par âge et CS de leurs salariés.

Champ : France hors Mayotte, salariés des entreprises du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, Déclarations annuelles de données sociales (DADS).

Dossiers



Le rôle des origines dans la persistance des inégalités d'emploi et de salaire

Elika Athari, Yaël Brinbaum, Jérôme Lê*

Immigrés et descendants d'immigrés peuvent partager des caractéristiques liées à leurs origines susceptibles d'influer sur leur situation professionnelle : patronyme, religion, couleur de peau, pratiques culturelles, etc. De plus, les immigrés connaissent des difficultés qui leur sont propres, associées à l'expérience de la migration (maîtrise de la langue, reconnaissance des diplômes, barrières administratives liées à la nationalité, etc.). Si les difficultés spécifiques aux immigrés s'ajoutent aux caractéristiques liées à l'origine, il est possible d'identifier, par différence, le rôle des origines dans la persistance des inégalités d'emploi et de salaires entre immigrés et descendants d'immigrés.

Ainsi, pour les femmes originaires du Maghreb et de Turquie, le rôle des origines dans la participation au marché du travail s'estompe mais persiste entre immigrées et descendantes d'immigrés. Les taux d'activité des descendantes turques et maghrébines se rapprochent de celui des femmes sans ascendance migratoire directe lorsqu'elles n'ont pas d'enfant, mais s'en éloignent sensiblement lorsqu'elles en ont.

Les difficultés d'accès à l'emploi sont plus faibles pour les descendants d'immigrés que pour les immigrés, tout en demeurant à des niveaux parfois élevés. Elles persistent davantage pour les hommes originaires du Maghreb et, dans une moindre mesure, d'Afrique subsaharienne. Certains groupes, comme les immigrés de Turquie et d'Europe du Sud, mobilisent davantage leurs réseaux de connaissances pour compenser des difficultés de langue ou un faible niveau d'éducation.

Globalement, la situation sur le marché du travail s'améliore entre immigrés et descendants d'immigrés à caractéristiques équivalentes, mais ce résultat ne se vérifie pas pour tous les groupes. Une fois en emploi, la situation des descendants d'immigrés apparaît, à caractéristiques égales, similaire à celle des personnes sans ascendance migratoire, que ce soit au niveau des salaires ou de la qualité de leur emploi. Les écarts de salaires à la défaveur des immigrés ne semblent pas liés à leurs origines, mais plus aux difficultés qui leur sont spécifiques, liées à la migration. Malgré une moindre maîtrise du français, les immigrés turcs parviennent à limiter les écarts de salaires par rapport aux immigrés du Maghreb, d'Afrique subsaharienne ou d'Asie du Sud-Est. De même, à caractéristiques égales, les descendants turcs perçoivent des salaires légèrement supérieurs aux personnes sans ascendance migratoire.

La situation sur le marché du travail des immigrés et des descendants d'immigrés a fait l'objet de nombreuses études en France¹ qui mettent en évidence des difficultés variables selon les origines. Ces difficultés touchent particulièrement et de façon persistante les personnes originaires du Maghreb et des pays d'Afrique subsaharienne, qu'il s'agisse de l'accès à l'emploi ou, dans une moindre mesure, du niveau des salaires². Elles confirment un processus dit d'« assimilation segmentée » [Portes et Rumbaut, 2001], qui varie selon les origines et les sphères sociales.

* Elika Athari, Jérôme Lê (Insee), Yaël Brinbaum (Cnam-Lise-CEET).

Les auteurs remercient Nila Ceci-Renaud (Dares) et Élise Coudin (SSP Lab) pour leurs remarques et suggestions.

1. Par exemple, Meurs *et al.* [2006] ; Aeberhardt *et al.* [2010] ; Brinbaum *et al.* [2016] ; Boutchenik et Lê [2017].

2. Bouhmadi et Giret [2005] ; Aeberhardt *et al.* [2010] ; Bechichi *et al.* [2016].

Toutefois, ces études traitent en général séparément la question des immigrés et celle des descendants d'immigrés (*encadré 1*), ce qui ne permet pas de mesurer les évolutions d'une génération à l'autre. Les immigrés rencontrent des difficultés qui leur sont propres, liées à leur expérience de migration. La reconnaissance des qualifications étrangères, la maîtrise de la langue, les barrières administratives relatives à la nationalité peuvent notamment expliquer les obstacles qu'ils rencontrent à la fois pour trouver un emploi et pour que celui-ci soit en adéquation avec leurs compétences. De ce fait, il est difficile de mettre en regard leur situation avec celle des personnes sans ascendance migratoire directe. Des comparaisons ont été menées entre groupes d'immigrés, selon leur origine, leur ancienneté, leur maîtrise du français ou leur motif de migration. Les descendants d'immigrés, eux, sont nés, ont été socialisés et scolarisés en France et peuvent être plus aisément comparés à leurs pairs sans ascendance migratoire. Cependant, ils sont susceptibles de connaître les mêmes discriminations que les immigrés à l'embauche ; ils peuvent aussi adopter les mêmes choix d'activité, associés aux modèles culturels de leurs parents. En observant simultanément ces deux populations (*encadré 2*), et si des difficultés spécifiques aux immigrés s'ajoutent aux problèmes liés à l'origine, il est possible d'identifier, par différence, le rôle des origines dans la persistance des inégalités d'emploi et de salaires entre deux générations.

Les descendants d'immigrés turcs et des pays d'Afrique subsaharienne sont particulièrement jeunes

Les immigrés et les descendants d'immigrés présents sur le territoire ne forment pas une population homogène : ils connaissent une diversité d'histoires migratoires et de profils démographiques [Beauchemin, Borrel, Régnard, 2016]. Ils diffèrent notamment par leurs caractéristiques individuelles (âge, situation familiale, milieu social), leur niveau d'éducation, leur lieu de résidence et leur lien avec leur pays d'origine, facteurs qui influent à la fois sur l'accès au marché du travail et sur la qualité de l'emploi obtenu.

Ainsi, les descendants d'immigrés sont en moyenne plus jeunes que les immigrés, surtout lorsqu'ils sont issus de migrations plus récentes. Entre 2013 et 2018, parmi les personnes âgées de 18 à 59 ans ayant terminé leurs études³ (*encadré 1*), 84 % des descendants d'immigrés turcs ont moins de 35 ans (30 % chez les immigrés de même origine). Cette part est de 78 % chez les descendants d'immigrés originaires d'Afrique subsaharienne (34 % chez les immigrés) et de 52 % chez ceux originaires du Maghreb (27 %). Elle est de seulement 34 % parmi les personnes sans ascendance migratoire et de 31 % parmi les descendants d'immigrés d'Europe du Sud (19 % chez les immigrés de même origine).

Le niveau d'éducation des descendants d'immigrés est plus élevé que celui des immigrés, notamment celui des femmes

Le niveau d'éducation varie fortement selon le sexe et entre immigrés et descendants d'immigrés (*figure 1*). Les différences sont notamment très marquées chez les femmes, en particulier concernant la part des peu ou pas diplômées⁴. Ainsi, la proportion des femmes peu ou pas diplômées est de 75 % chez les immigrées turques, contre 29 % chez les descendantes de même origine. Parmi les femmes originaires du Maghreb, cette proportion passe de 50 % à 22 %, et parmi celles originaires d'Europe du Sud, de 48 % à 18 %. Parmi les hommes, la part des peu ou pas diplômés est aussi plus faible parmi les descendants d'immigrés, quelle que

3. Le champ de l'étude a été choisi pour se concentrer sur les actifs et les inactifs hors études et pour limiter l'effet des choix de départ à la retraite entre 60 et 65 ans. Il conduit toutefois à sous-représenter les jeunes appartenant aux groupes d'origine qui poursuivent davantage leurs études (Asie du Sud-Est et personnes sans ascendance migratoire notamment).

4. Aucun diplômé ou diplômé ne dépassant pas le brevet.

soit l'origine, mais dans des proportions moindres. La différence est particulièrement sensible parmi les hommes originaires d'Europe du Sud (la proportion passe de 51 % à 21 %) et de Turquie (de 63 % à 42 %).

Ces différences n'ont pas nécessairement leur symétrie dans la part des diplômés du supérieur. Pour les hommes originaires du Maghreb et d'Afrique subsaharienne, les immigrés sont même davantage titulaires d'un diplôme du supérieur long que les descendants d'immigrés. Cela s'explique par une immigration récente très diplômée en provenance de ces pays [Brutel, 2014] (*encadré 1*). Les descendants d'immigrés d'Asie du Sud-Est se caractérisent, quant à eux, par une proportion de diplômés du supérieur, notamment du supérieur long, plus élevée que celle des personnes sans ascendance migratoire⁵ (51 % contre 36 %).

Des situations professionnelles hétérogènes et difficiles à comparer entre elles

Par rapport aux personnes sans ascendance migratoire, ce sont surtout les personnes originaires du Maghreb, d'Afrique subsaharienne et de Turquie qui connaissent les situations professionnelles les plus défavorables, avec un risque plus élevé de chômage, des emplois plus précaires ou moins bien rémunérés (*figure 2*).

Encadré 1

Définitions et champ

Un **immigré** est une personne née de nationalité étrangère à l'étranger. Un **descendant d'immigré** est une personne née en France et dont au moins un parent est immigré. Il s'agit donc de la descendance directe. Le terme « **première génération** » désigne les immigrés dans le sens où ils sont la première génération à vivre en France et, par suite, les descendants d'immigrés sont désignés comme la « **seconde génération** ». Les **personnes sans ascendance migratoire** directe sont toutes les personnes qui ne sont ni immigrées ni descendantes directes d'immigrés.

Pour les immigrés, l'**origine géographique** est déterminée par le pays de naissance. L'origine géographique des descendants d'immigrés est déterminée par celle du parent immigré s'il n'y en a qu'un. Si les deux parents sont immigrés, par convention, l'origine du père est choisie¹.

On retient ici les groupes d'origines suivants :

- Europe du Sud : Espagne, Italie, Portugal ;
- Maghreb : Maroc, Algérie, Tunisie ;
- Afrique subsaharienne ;
- Turquie ;
- Asie du Sud-Est : Cambodge, Chine, Laos, Vietnam ;

– Autres pays du monde : cette dernière catégorie, très hétérogène, n'est pas commentée.

Le champ de l'étude est celui des personnes âgées de **18 à 59 ans ayant terminé leurs études initiales** vivant dans des ménages ordinaires en France métropolitaine. Parmi elles, 79 % sont des personnes sans ascendance migratoire, 11 % des immigrés et 10 % des descendants d'immigrés. Parmi les immigrés (respectivement les descendants d'immigrés), 15 % (39 %) sont originaires d'Europe du Sud, 33 % (34 %) du Maghreb, 18 % (7 %) des pays d'Afrique subsaharienne, 6 % (3 %) de Turquie et 4 % (3 %) d'Asie du Sud-Est.

Les immigrés dans le champ de l'enquête ne sont pas nécessairement représentatifs des parents des descendants d'immigrés également dans le champ. Ces derniers peuvent par exemple être à la retraite et donc hors du champ considéré. Les questions sur la catégorie socioprofessionnelle des parents des descendants d'immigrés montrent que ces derniers occupaient généralement des positions inférieures aux immigrés actuellement d'âge actif. Cela tient au fait que les immigrés arrivés plus récemment ont des niveaux de qualification plus élevés que par le passé.

1. Ce choix n'a aucun impact sur les résultats. Dans le champ de l'étude, lorsque les deux parents sont immigrés, ceux-ci ont le même pays de naissance dans 88 % des cas. Si on considère les groupes géographiques de l'étude, ce chiffre passe à 95 %.

5. Cet effet s'explique en partie par le fait qu'ils sont plus jeunes. Depuis les années 1990, la proportion de diplômés du supérieur sortis du système scolaire a fortement progressé.

1. Niveau de diplôme et âge selon le lien à la migration et l'origine

en %

		Plus haut niveau de diplôme					Âge			
		Supérieur long	Supérieur court	Bac	CAP/BEP	Peu diplômés	18-25	26-35	36-45	46-59
Femmes										
Sans ascendance migratoire		22	18	21	23	17	10	24	26	40
Europe du Sud	Immigrées	12	6	14	21	48	4	15	22	60
	Descendants d'immigrés	16	17	22	26	18	10	22	30	39
Maghreb	Immigrées	15	8	14	14	50	6	27	31	37
	Descendants d'immigrés	18	16	23	21	22	14	35	30	21
Afrique subsaharienne	Immigrées	14	9	19	16	43	7	28	34	32
	Descendants d'immigrés	22	16	31	14	17	30	50	14	7
Turquie	Immigrées	3	2	11	10	75	5	26	38	31
	Descendants d'immigrés	10	13	25	23	29	38	47	13	2
Asie du Sud-Est	Immigrées	30	10	15	9	37	4	20	36	40
	Descendants d'immigrés	32	23	25	10	11	21	49	16	14
Ensemble femmes immigrées		22	8	16	13	41	6	26	30	38
Ensemble femmes descendantes d'immigrés		20	16	23	22	20	14	30	26	29
Hommes										
Sans ascendance migratoire		19	14	20	30	17	11	24	26	39
Europe du Sud	Immigrés	10	4	10	25	51	4	14	22	60
	Descendants d'immigrés	13	13	19	34	21	9	22	30	38
Maghreb	Immigrés	19	8	13	21	38	4	23	36	37
	Descendants d'immigrés	15	11	21	25	29	18	34	29	19
Afrique subsaharienne	Immigrés	25	8	19	12	36	6	26	34	34
	Descendants d'immigrés	16	12	26	19	28	36	41	19	5
Turquie	Immigrés	4	3	15	16	63	6	24	36	34
	Descendants d'immigrés	6	9	18	25	42	39	45	14	2
Asie du Sud-Est	Immigrés	27	13	13	12	36	3	15	33	49
	Descendants d'immigrés	32	16	21	17	14	23	53	14	11
Ensemble hommes immigrés		21	8	15	18	38	6	23	32	40
Ensemble hommes descendants d'immigrés		16	12	20	28	24	16	29	27	28
Ensemble		20	15	20	25	20	10	25	27	38

Note : les totaux incluent tous les autres pays de provenance.

Champ : France métropolitaine, personnes de 18 à 59 ans ayant terminé leurs études.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013-2018.

Encadré 2

Sources

Les données utilisées sont celles de l'enquête Emploi en continu (EEC), seule source fournissant une mesure des concepts d'activité, de chômage, d'emploi et d'inactivité tels qu'ils sont définis par le Bureau international du travail (BIT). Elle porte sur les personnes âgées de 15 ans ou plus résidant en ménage ordinaire (hors collectivités). L'interrogation se déroule sur six trimestres consécutifs. Le questionnement permet de connaître l'origine géographique des enquêtés et de leur ascendance directe.

Pour assurer des effectifs suffisants, l'étude repose sur les données cumulées des enquêtes Emploi de 2013 à 2018. On dispose ainsi de près de 1 240 000 observations trimestrielles sur les situations d'activité et d'emploi. Les salaires n'étant recueillis qu'aux premier et dernier trimestres d'interrogation, le nombre d'observations de salaires à temps complet est de 233 000 environ. Compte tenu du mode d'interrogation, une même personne peut être observée jusqu'à six fois en ce qui concerne sa situation d'activité

Encadré 2 (suite)

et d'emploi et deux fois au niveau de son salaire (figure 1). Le salaire considéré est le salaire mensuel net, primes comprises, déclaré par les salariés pour leur emploi principal (calculé en euros constants de 2013). Les analyses sur les salaires sont restreintes aux personnes à temps complet, de manière à limiter l'effet des biais de mesure observés parmi les bas salaires.

Le protocole de l'enquête permet l'interrogation des personnes qui ne maîtrisent pas bien le français. À cet égard, en 2014, un module complémentaire à

l'enquête Emploi a concerné l'insertion professionnelle des immigrés et des descendants d'immigrés. L'interrogation avait lieu en face à face (figure 2). Les enquêteurs ont reporté dans un cas sur cinq des difficultés de langue pour les personnes nées à l'étranger. Dans la moitié de ces cas, l'enquêté a pu bénéficier d'une aide à la traduction pour répondre à l'enquête (enfants, conjoint, voisins, enquêteur lui-même, etc.). Toutefois, il est possible que les personnes vivant seules et ne parlant pas du tout français soient mal représentées.

1. Nombre d'observations par origine et par champ

	Effectif	Nombre de salaires
Sans ascendance migratoire	1 039 613	201 578
Europe du Sud	70 386	13 599
Descendants d'immigrés	49 125	9 619
Immigrés	21 261	3 980
Maghreb	82 531	11 310
Descendants d'immigrés	38 500	5 995
Immigrés	44 031	5 315
Afrique subsaharienne	28 960	4 452
Descendants d'immigrés	6 975	1 153
Immigrés	21 985	3 299
Turquie	11 563	1 314
Descendants d'immigrés	3 501	439
Immigrés	8 062	875
Asie du Sud-Est	7 440	1 361
Descendants d'immigrés	2 787	556
Immigrés	4 653	805
Ensemble	1 240 493	233 614

Champ : France métropolitaine, personnes de 18 à 59 ans ayant terminé leurs études.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013-2018.

2. Maîtrise du français par origine des immigrés

en %

	Déclarent savoir très bien parler et pouvoir écrire sans difficulté en français au moment de l'enquête		Savaient très bien parler français à leur arrivée en France	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Europe du Sud	52	46	13	11
Maghreb	51	59	34	31
Afrique subsaharienne	60	54	50	40
Turquie	20	19	1	0
Asie du Sud-Est	33	46	5	13

Champ : France métropolitaine, personnes de 18 à 59 ans ayant terminé leurs études.

Source : Insee, module complémentaire à l'enquête Emploi 2014.

La situation des personnes originaires d'Europe du Sud et d'Asie du Sud-Est est beaucoup plus proche de celle des personnes sans ascendance migratoire. Toutefois, compte tenu des fortes différences de composition entre les groupes quant à leur niveau de diplôme, d'expérience sur le marché du travail et de lieu de résidence, il est difficile de comparer directement leurs situations sur le marché du travail. Ainsi, les descendants d'immigrés de Turquie et d'Afrique subsaharienne risquent davantage une situation défavorable, dans la mesure où ils sont particulièrement peu diplômés, jeunes et donc en début de carrière.

C'est pourquoi les situations d'activité et d'emploi des immigrés et des descendants d'immigrés sont à présent comparées à celles des personnes sans ascendance migratoire en neutralisant l'effet des différences de composition de ces groupes. La méthode mise en œuvre permet de comparer les immigrés aux descendants d'immigrés, et d'en déduire le rôle des origines et des difficultés spécifiques aux immigrés dans les différences constatées avec celles des personnes sans ascendance migratoire (*encadré 3*).

2. Situation sur le marché du travail selon le lien à la migration et l'origine

	Taux d'activité (en % de la population)		Taux de chômage (en % des actifs)		Emploi à durée limitée (en % des actifs occupés)		Salaire mensuel net (en euros)	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Sans ascendance migratoire	84	91	8	8	12	9	1 854	2 199
Europe du Sud								
Immigrés	82	90	8	7	12	9	1 654	2 064
Descendants d'immigrés	84	92	9	9	12	9	1 780	2 141
Maghreb								
Immigrés	50	87	25	23	21	19	1 605	1 843
Descendants d'immigrés	74	86	18	24	19	17	1 737	1 939
Afrique subsaharienne								
Immigrés	73	90	21	19	23	22	1 504	1 696
Descendants d'immigrés	78	85	21	24	25	20	1 660	1 849
Turquie								
Immigrés	36	85	29	20	25	15	1 362	1 613
Descendants d'immigrés	61	87	25	26	32	24	1 640	1 768
Asie du Sud-Est								
Immigrés	75	91	10	9	13	7	1 854	2 124
Descendants d'immigrés	86	90	9	13	14	11	1 996	2 057
Ensemble immigrés	64	88	17	17	18	16	1 733	1 987
Ensemble descendants d'immigrés	79	89	13	15	15	13	1 797	2 090
Ensemble	81	91	10	10	13	10	1 839	2 170

Note : les emplois à durée limitée correspondent aux contrats à durée limitée, aux missions d'intérim et à l'apprentissage. Salaire mensuel net déclaré par les salariés à temps complet dans le cadre de leur emploi principal (euros constants 2013). Les totaux incluent tous les autres pays de provenance.

Champ : France métropolitaine, personnes de 18 à 59 ans ayant terminé leurs études.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013-2018.

Le rôle des origines dans les comportements d'activité féminins s'estompe mais persiste

Les comportements d'activité des hommes immigrés et descendants d'immigrés sont proches de ceux sans ascendance migratoire : les écarts de taux d'activité sont relativement faibles, de l'ordre de 5 points (*figure 3*). En revanche, les comportements d'activité diffèrent fortement pour les femmes, surtout celles originaires de Turquie et du Maghreb, bien moins présentes sur le marché du travail. L'écart de taux d'activité avec les femmes sans ascendance migratoire est de 48 points pour les immigrées turques et de 34 points pour les immigrées maghrébines. Ces écarts s'expliquent pour respectivement 20 et 15 points par des différences de caractéristiques observables, notamment le niveau d'éducation ; en effet, 75 % des immigrées turques et 50 % des immigrées maghrébines sont peu diplômées. Les différences de comportements d'activité sont plus réduites pour les descendantes d'immigrés. Comparés aux femmes sans ascendance

Comparer les immigrés et descendants d'immigrés aux personnes sans ascendance migratoire

Pour contrôler des différences de caractéristiques observables dans l'analyse de l'emploi et des salaires, la méthode proposée par Di Nardo *et al.* [1996] est mobilisée. Elle consiste à « repondérer » les observations d'un groupe de référence de manière que celui-ci ait des caractéristiques calées sur celles du groupe étudié. Dans le cas de cette étude, chacun des 10 groupes d'origine (5) et de génération (2) est comparé à celui des personnes sans ascendance migratoire, pris comme groupe de référence. Par exemple, dans le cas des descendants turcs, la méthode conduit au calcul d'un jeu de pondérations sur-représentant les personnes sans ascendance migratoire à la fois jeunes et ayant un faible niveau de diplôme.

Cette méthodologie est utilisée pour analyser trois types d'indicateurs de situation sur le marché du travail :

1. la situation d'activité : taux de chômage parmi les actifs et taux d'inactivité parmi l'ensemble des personnes du champ (variables binaires) ;
2. la qualité de l'emploi (parmi les actifs occupés) : part des emplois temporaires, part des personnes à temps partiel contraint, part des personnes occupant un poste d'encadrement (variables binaires) ;
3. le niveau de salaire (parmi les salariés à temps plein) : analyse des vingtiles de salaire (variables continues).

Les caractéristiques prises en compte pour contrôler sont les mêmes pour les immigrés et les descendants d'immigrés. Il s'agit de l'expérience potentielle et son carré (pour prendre en compte une éventuelle non-linéarité), le niveau de diplôme détaillé en 10 modalités, une indicatrice de résidence en zone urbaine sensible (ZUS), une indicatrice de résidence en région Île-de-France, une indicatrice pour l'année de collecte. D'autres caractéristiques sont spécifiques aux indicateurs étudiés :

1. la situation d'activité : nombre d'enfants dans le ménage, situation professionnelle du conjoint (s'il y en a un) ;
2. la qualité de l'emploi : nombre d'enfants dans le ménage, situation professionnelle du conjoint, secteur d'activité (6 modalités) ;

3. le niveau de salaire : ancienneté dans l'entreprise, indicatrice d'emploi temporaire, secteur d'activité.

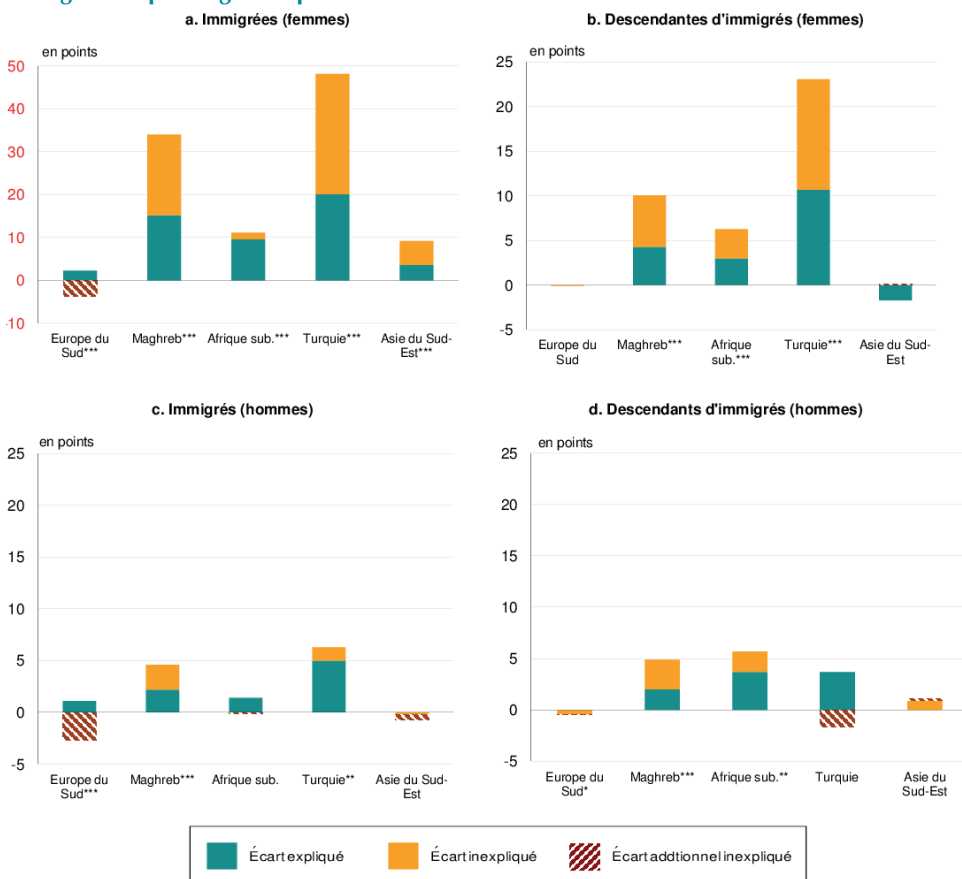
Pour obtenir la contribution de chaque variable dans les écarts observés, les estimations pour la situation d'activité et la qualité de l'emploi ont été menées avec un modèle de Fairlie [2006]. Les résultats sont très proches de ceux obtenus avec la méthode de Di Nardo *et al.* [1996]. Cette méthode n'est pas applicable pour l'étude des vingtiles de salaire.

Les estimations ne tiennent pas compte des difficultés spécifiques aux immigrés (maîtrise de la langue par exemple) et qui sont pourtant susceptibles d'expliquer leur situation sur le marché du travail. Si ces difficultés spécifiques aux immigrés se cumulent aux problèmes liés à l'origine que rencontrent également les descendants d'immigrés, la part des écarts inexpliqués doit se réduire entre immigrés et descendants d'immigrés. On obtient ainsi, par différence, une mesure de la persistance des inégalités d'emploi et de salaire entre immigrés et descendants d'une même origine.

Aussi, l'identification du modèle se fait sous l'hypothèse que les immigrés rencontrent des difficultés qui leur sont spécifiques et d'autres qui sont liées à l'origine et qu'ils partagent avec les descendants, par exemple des discriminations liées à leur origine, à leur couleur de peau, au patronyme, à la religion, ou encore des pratiques culturelles communes. En revanche, il est supposé qu'il n'existe pas de difficultés propres aux descendants d'immigrés. Si ces hypothèses fortes sont vérifiées, la différence des écarts inexpliqués entre immigrés et descendants d'immigrés permet d'identifier l'ampleur des difficultés spécifiques aux immigrés. Toutefois, il est possible que les difficultés liées aux origines des descendants d'immigrés soient inférieures à celles des immigrés. Dans ce cas, la différence des écarts inexpliqués conduit à l'estimation d'une borne inférieure des difficultés liées à l'origine.

Les intervalles de confiance sont obtenus par bootstrap (300 répliquations), à partir de la différence entre la valeur estimée du contrefactuel et celle observée pour le groupe de comparaison.

3. Décomposition des écarts de taux d'inactivité avec les personnes sans ascendance migratoire par origine et par sexe



Note : modèle de repondération de Di Nardo, Fortin, Lemieux (*encadré 3*). Les intervalles de confiance sont obtenus par bootstrap. *** significatif à 1 %, ** significatif à 5 % et * significatif à 10 %.

L'écart additionnel inexpliqué correspond à la situation où la valeur prédite se situe hors de l'intervalle des valeurs observées pour le groupe de comparaison et celui de référence (soit au-delà, soit en deçà). Dans ce cas, l'écart observé est soit entièrement expliqué, soit entièrement inexpliqué ; et il existe un écart additionnel inexpliqué.

Lecture : l'écart de taux d'inactivité entre les femmes descendantes maghrébines et celles sans ascendance migratoire est de 10 points. 4 points de cet écart proviennent de différences de caractéristiques observables (expérience sur le marché du travail, niveau de diplôme, lieu de résidence, situation familiale). Le reste de l'écart est inexpliqué.

Champ : France métropolitaine, personnes de 18 à 59 ans ayant terminé leurs études.

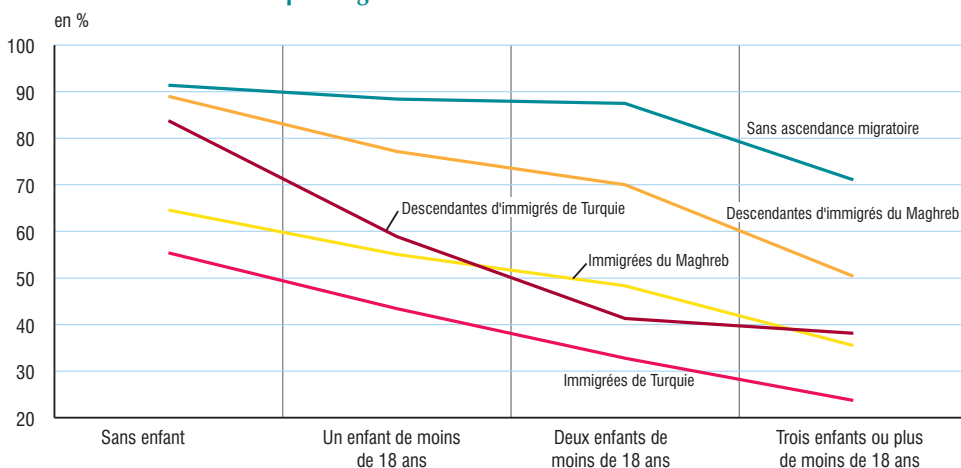
Source : Insee, enquêtes Emploi 2013-2018.

migratoire, les taux d'activité sont inférieurs de 23 points pour les descendantes turques et de 10 points pour les descendantes maghrébines, et ces écarts demeurent pour moitié expliqués par des différences de composition. En matière de présence sur le marché du travail, le rôle des origines semble donc s'atténuer d'une génération à l'autre, sans pour autant disparaître.

Les comportements d'activité des descendantes turques et maghrébines se rapprochent de celui des femmes sans ascendance migratoire surtout lorsqu'elles n'ont pas d'enfant (*figure 4*). En effet, parmi les femmes de 18 à 49 ans ayant terminé leurs études⁶, leur taux d'activité est

6. On se restreint aux femmes de moins de 50 ans, car les femmes sans ascendance migratoire sont en moyenne plus âgées (*figure 1*). Les comportements d'activité au-delà de cet âge sont moins liés à la présence ou non d'enfants.

4. Taux d'activité féminins par origine selon le nombre d'enfants



Note : le champ est ici restreint aux personnes de référence du ménage et à leur conjoint pour écarter les jeunes adultes vivant chez leurs parents. Les enfants sont ceux de moins de 18 ans qui vivent dans le même ménage.

Champ : France métropolitaine, femmes de 18 à 49 ans ayant terminé leurs études.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013-2018.

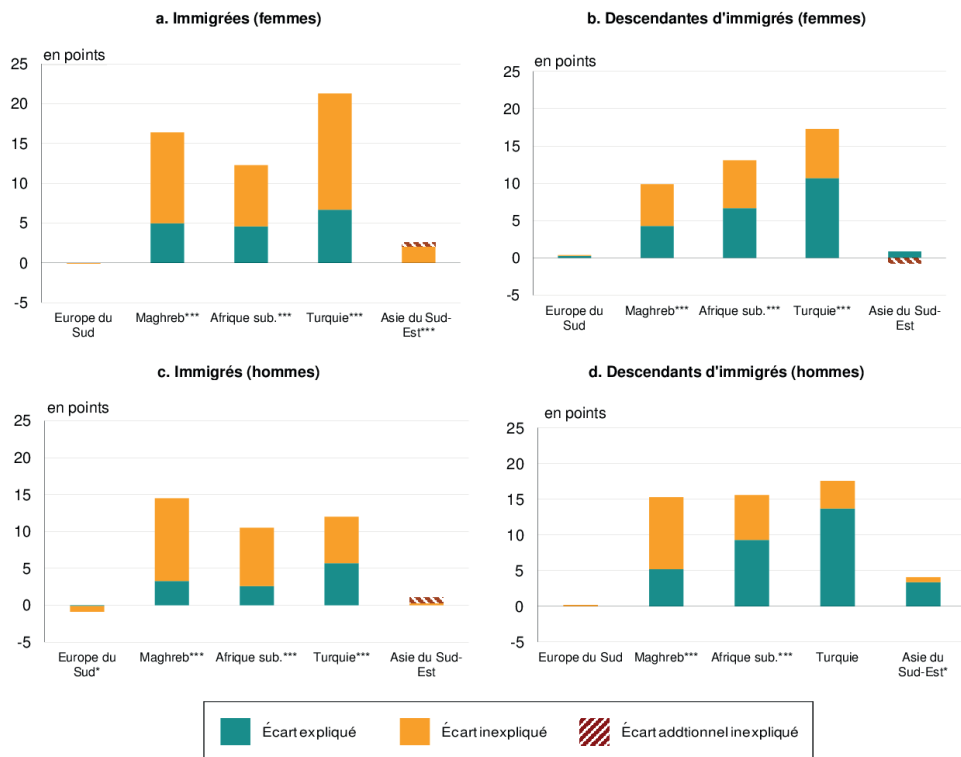
respectivement de 84 % et de 89 % lorsqu'elles n'ont pas d'enfant⁷, contre 91 % pour les femmes sans ascendance migratoire. Cependant, avec la présence d'enfants, le taux d'activité chute à 47 % pour les descendantes turques et à 67 % pour les descendantes maghrébines, alors qu'il ne diminue que légèrement pour les femmes sans ascendance migratoire (à 85 %). La baisse du taux d'activité n'est perceptible qu'à partir de trois enfants pour les femmes sans ascendance migratoire alors qu'elle commence dès le premier enfant chez les descendantes turques et maghrébines.

Des obstacles dans l'accès à l'emploi qui perdurent pour les descendants d'immigrés

Lorsqu'elles sont en activité, les personnes originaires du Maghreb, d'Afrique subsaharienne et de Turquie rencontrent plus de difficultés pour trouver un emploi que les personnes sans ascendance migratoire (figure 5). Leurs taux de chômage excèdent de 10 à 20 points celui des personnes sans ascendance migratoire, pour les femmes comme pour les hommes, pour les immigrés comme pour les descendants d'immigrés. Cependant, quel que soit le sexe, les écarts de chômage s'expliquent mieux pour les descendants que pour les immigrés. Pour les descendants d'immigrés, entre la moitié et les deux tiers de ces écarts proviennent de différences de caractéristiques observables, alors que cette proportion se situe entre le tiers et la moitié pour les immigrés. Autrement dit, pour ces origines, les descendants d'immigrés ont en moyenne des caractéristiques observables moins favorables que les immigrés dans l'accès à l'emploi. La différence provient surtout du fait que les descendants de ces origines sont plus jeunes et donc plus souvent en début de carrière. Cependant, à caractéristiques égales, les écarts inexplicables se réduisent et cela traduit une amélioration relative de l'accès à l'emploi, des descendants d'immigrés par rapport aux immigrés.

7. Le champ est ici restreint aux personnes de référence du ménage et à leur conjoint pour écarter les jeunes adultes vivant chez leurs parents. Les enfants sont ceux de moins de 18 ans qui vivent dans le même ménage.

5. Décomposition des écarts de chômage avec les personnes sans ascendance migratoire par origine et par sexe



Note : modèle de repondération de Di Nardo, Fortin, Lemieux (*encadré 3*). Les intervalles de confiance sont obtenus par bootstrap. *** significatif à 1 %, ** significatif à 5 % et * significatif à 10 %.

L'écart additionnel inexpliqué correspond à la situation où la valeur prédite se situe hors de l'intervalle des valeurs observées pour le groupe de comparaison et celui de référence (soit au-delà, soit en deçà). Dans ce cas, l'écart observé est soit entièrement expliqué, soit entièrement inexpliqué ; et il existe un écart additionnel inexpliqué.

Lecture : l'écart de taux de chômage entre les hommes descendants maghrébins et ceux sans ascendance migratoire est de 15 points. 5 points de cet écart proviennent de différences de caractéristiques observables (expérience sur le marché du travail, niveau de diplôme, lieu de résidence, situation familiale). Le reste de l'écart est inexpliqué.

Champ : France métropolitaine, personnes de 18 à 59 ans ayant terminé leurs études.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013-2018.

Les écarts inexpliqués perdurent toutefois à des niveaux élevés pour certains groupes, ce qui suggère des difficultés qui ne sont pas spécifiques aux immigrés, peut-être liées à de la discrimination à l'embauche [Foroni, Ruault, Valat, 2016 ; Brinbaum, Safi, Simon, 2016]. Cette persistance est particulièrement forte pour les hommes originaires du Maghreb et, dans une moindre mesure, d'Afrique subsaharienne. Les écarts inexpliqués restent en effet du même ordre entre les immigrés et les descendants d'immigrés originaires de ces pays : de 11 à 10 points pour les hommes originaires du Maghreb, et de 8 à 6 points pour ceux d'Afrique subsaharienne. Pour les autres groupes, les résultats indiquent des difficultés spécifiques aux immigrés⁸, par exemple la reconnaissance du diplôme [Okba, 2018] ou le niveau en français (*encadré 2*). Les immigrés du Maghreb et d'Afrique subsaharienne comptent parmi ceux qui maîtrisent le mieux le français, comparés notamment aux immigrés originaires de Turquie et d'Asie du Sud-Est.

8. Il est également possible que cela provienne de moindres difficultés liées à l'origine pour les descendants. Par exemple si ces derniers portent un patronyme ou un prénom qui ne permettent pas de déterminer leur origine.

Parmi les immigrés, certains groupes mobilisent davantage leur réseau de connaissances pour chercher un emploi (*figure 6*). Cette mobilisation est d'autant plus forte qu'ils ne maîtrisent pas le français [Béchichi *et al.*, 2016]. La mobilisation des réseaux familiaux et ethniques dans les communautés turque [Brinbaum, 2018a] et portugaise [Domingues Dos Santos, 2005] permet un bon accès à l'emploi, en dépit de niveaux d'éducation plus faibles et d'une moins bonne maîtrise du français. Ainsi, 53 % des hommes immigrés turcs (39 % des descendants de même origine), 43 % des immigrés d'Europe du Sud (30 % des descendants) et 34 % des immigrés asiatiques ont trouvé leur emploi par leurs relations, contre 25 % des hommes sans ascendance migratoire. De même, les femmes sans ascendance migratoire trouvent moins leur emploi par ce biais (22 %) à la différence des femmes immigrées turques (44 %) et d'Europe du Sud (39 %).

6. Personnes entrées dans l'entreprise actuelle par l'intermédiaire d'une relation familiale, personnelle ou professionnelle

en %

		Femmes	Hommes
Sans ascendance migratoire		22	25
Europe du Sud	Immigrés	39	43
	Descendants d'immigrés	25	30
Maghreb	Immigrés	27	30
	Descendants d'immigrés	20	27
Afrique subsaharienne	Immigrés	28	30
	Descendants d'immigrés	16	26
Turquie	Immigrés	44	53
	Descendants d'immigrés	18	39
Asie du Sud-Est	Immigrés	31	34
	Descendants d'immigrés	20	28
Ensemble		22	27

Note : les totaux incluent les autres pays de provenance.

Champ : France métropolitaine, personnes de 18 à 59 ans ayant terminé leurs études.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013-2018.

Des conditions d'emploi dégradées principalement pour les immigrés

Les difficultés des immigrés et des descendants d'immigrés pour trouver un emploi peuvent les conduire à se retrouver dans des emplois plus précaires ou d'un niveau inférieur à leurs compétences. Cette moindre qualité de l'emploi, à caractéristiques égales, s'observe surtout pour les immigrés.

Pour ces derniers, la moindre maîtrise du français, le manque de reconnaissance de diplômes obtenus à l'étranger, etc., peuvent diminuer leur accès à un emploi qualifié et augmenter leur sentiment de déclassement [Brinbaum, 2018b]. Pour les descendants d'immigrés, les écarts observés, parfois supérieurs à ceux des immigrés, s'expliquent surtout par le fait qu'ils sont plus souvent en début de carrière que les autres (qu'il s'agisse des personnes sans ascendance migratoire ou des immigrés).

La proportion de contrats à durée limitée est ainsi supérieure de près de 10 points parmi les immigrés originaires du Maghreb, d'Afrique subsaharienne et de Turquie par rapport aux personnes sans ascendance migratoire (*annexe 1*). Moins du quart de ces écarts s'explique par des différences de caractéristiques observables. Chez les descendants d'immigrés originaires de ces pays, les écarts sont similaires mais proviennent dans leur quasi-totalité de différences de caractéristiques observables, notamment chez les hommes.

Le temps partiel contraint touche principalement les femmes immigrées du Maghreb et d'Afrique subsaharienne (*annexe 2*). Les taux correspondants sont respectivement de 11 et

12 points supérieurs à ceux des femmes sans ascendance migratoire, les écarts étant dans leur quasi-totalité inexpliqués par les différences de diplôme et d'expérience.

L'accès à des fonctions d'encadrement est inférieur de 5 à 10 points pour les immigrés du Maghreb, d'Afrique subsaharienne, de Turquie et d'Asie du Sud-Est (*annexe 3*). Ces écarts sont très largement inexpliqués et sont plus forts chez les hommes que chez les femmes. Pour les femmes, l'accès aux fonctions d'encadrement est déjà moindre quelle que soit l'origine, y compris celles sans ascendance migratoire. En effet, 25 % des hommes en emploi, contre 14 % des femmes, toutes origines confondues, occupent un poste d'encadrement. Ici encore, les écarts observés pour les descendants d'immigrés sont largement dus au fait que ces derniers sont en début de carrière. Cette différence entre les immigrés et les descendants d'immigrés suggère que ce sont des difficultés spécifiques aux immigrés (maîtrise du français, reconnaissance du diplôme, etc.) qui les empêchent d'accéder aux postes d'encadrement, plus que des pratiques discriminatoires.

Les écarts de salaires en défaveur des immigrés proviennent surtout de difficultés liées à la migration

Les immigrés perçoivent en moyenne des salaires mensuels nets à temps complet inférieurs à celui des descendants d'immigrés (*figure 2*). Ces écarts sur la moyenne de salaires peuvent masquer des effets différenciés en bas et en haut de l'échelle salariale. Pour mener une analyse tout au long de l'échelle salariale, la méthodologie de Di Nardo *et al.* [1996] est appliquée à la valeur des vingtiles de salaires, en comparant la distribution des salaires de chacun des 10 groupes d'origine et de génération à celle des personnes sans ascendance migratoire.

Les résultats⁹ montrent que les immigrés ont des salaires moindres que les personnes sans ascendance migratoire et que les écarts sont largement inexpliqués (*figure 7*). Ces résultats s'observent sur toute la distribution des salaires et ont même tendance à augmenter avec le niveau des salaires. Les hommes sont plus touchés que les femmes. Pour les descendants d'immigrés, toutes origines confondues, la différence est en revanche peu perceptible. Une telle différence entre immigrés et descendants d'immigrés traduit vraisemblablement le poids de difficultés spécifiques aux immigrés (niveau en français, reconnaissance des diplômes, etc.).

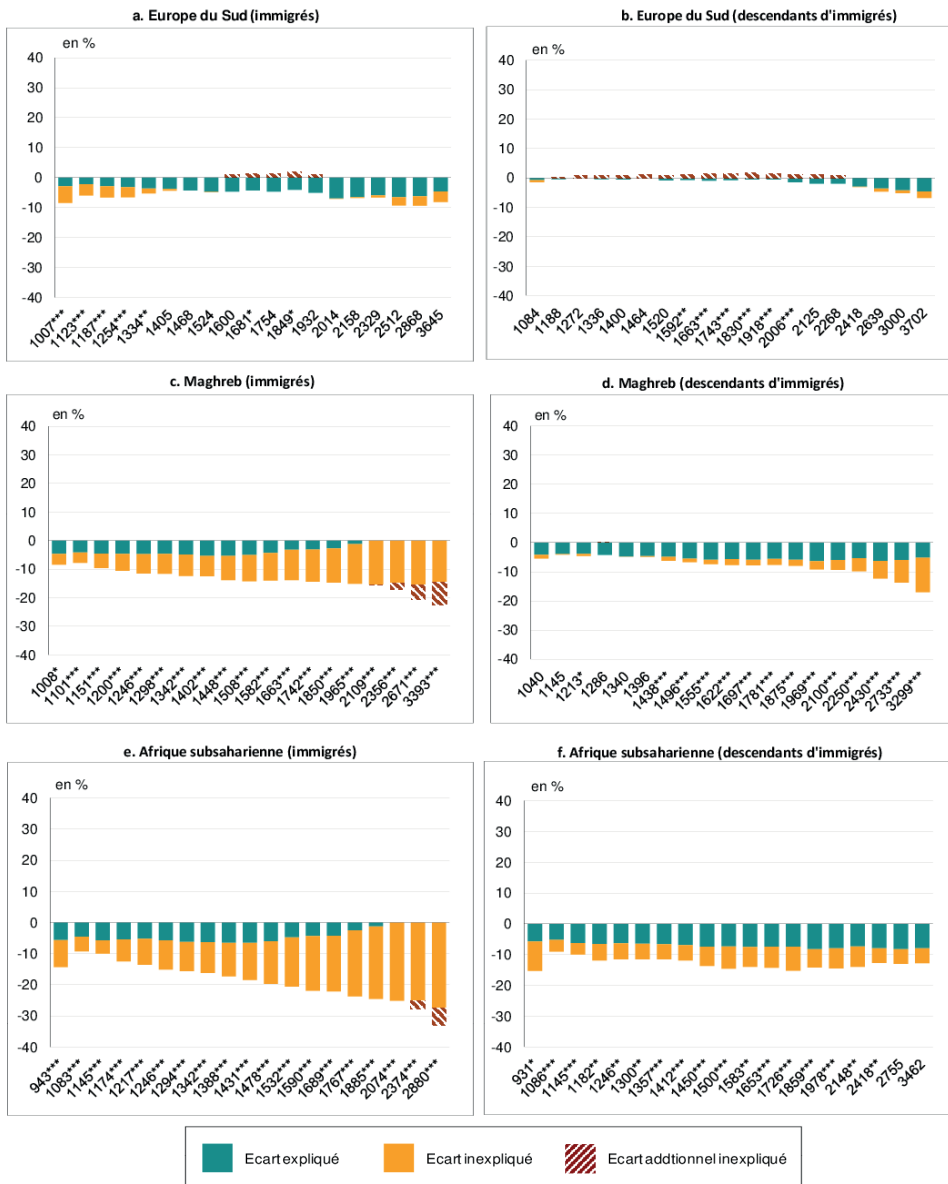
À niveau de diplôme et d'expérience égal, les écarts inexpliqués de salaire sont les plus importants pour les immigrés originaires d'Afrique subsaharienne, puis du Maghreb et d'Asie du Sud-Est. Ces écarts vont de - 5 % à - 10 % dans le bas de la distribution jusqu'aux alentours de 1 500 euros (médiane) et atteignent - 20 % à - 30 % dans les plus hauts salaires. Ces écarts sont plus marqués parmi les hommes, notamment dans le haut de la distribution. Parmi les plus hauts revenus, les immigrés d'Asie du Sud-Est perçoivent en moyenne des salaires légèrement supérieurs (+ 5 % environ) aux personnes sans ascendance migratoire ; cependant, leurs salaires sont nettement inférieurs (de 20 % environ) à ceux des personnes sans ascendance migratoire ayant des niveaux de diplôme et d'expérience comparables. À l'inverse, si les immigrés turcs perçoivent des salaires très inférieurs aux personnes sans ascendance migratoire, en tout point de la distribution, ces écarts proviennent largement de leur faible niveau de diplôme ; jusqu'au dernier décile, leurs écarts inexpliqués sont de l'ordre de - 5 %. Autrement dit, malgré une

9. Les résultats restent sensiblement les mêmes lorsque deux autres spécifications sont testées.

Dans la première spécification, la repondération est effectuée en population générale et non uniquement sur les personnes en emploi salarié à temps plein. Cette méthode [Chiquiar et Hanson, 2005] permet de prendre en compte un processus de sélection différenciée dans l'accès à l'emploi. Dans le cas de cette étude, les résultats restent sensiblement les mêmes mis à part pour les immigrés des pays d'Afrique subsaharienne et d'Asie du Sud-Est pour lesquels l'amplitude des écarts inexpliqués apparaît un peu plus forte.

Dans la seconde, on intègre la catégorie socioprofessionnelle (CSP) aux variables explicatives. Cette dernière est en effet habituellement écartée des modèles de décomposition car l'accès à une CSP, en particulier au statut de cadre, peut être sélectionné. L'inclusion de la CSP contribue à une augmentation des écarts expliqués de l'ordre de 30 %.

7. Écarts de salaires avec les personnes sans ascendance migratoire par vingtile et par origine



Note : modèle de repondération de Di Nardo, Fortin, Lemieux (*encadré 3*). Les intervalles de confiance sont obtenus par bootstrap. *** significatif à 1 %, ** significatif à 5 % et * significatif à 10 %. Les salaires sont en euros constants 2013.

La valeur des vingtiles de salaire observés pour chaque groupe est reportée en abscisse.

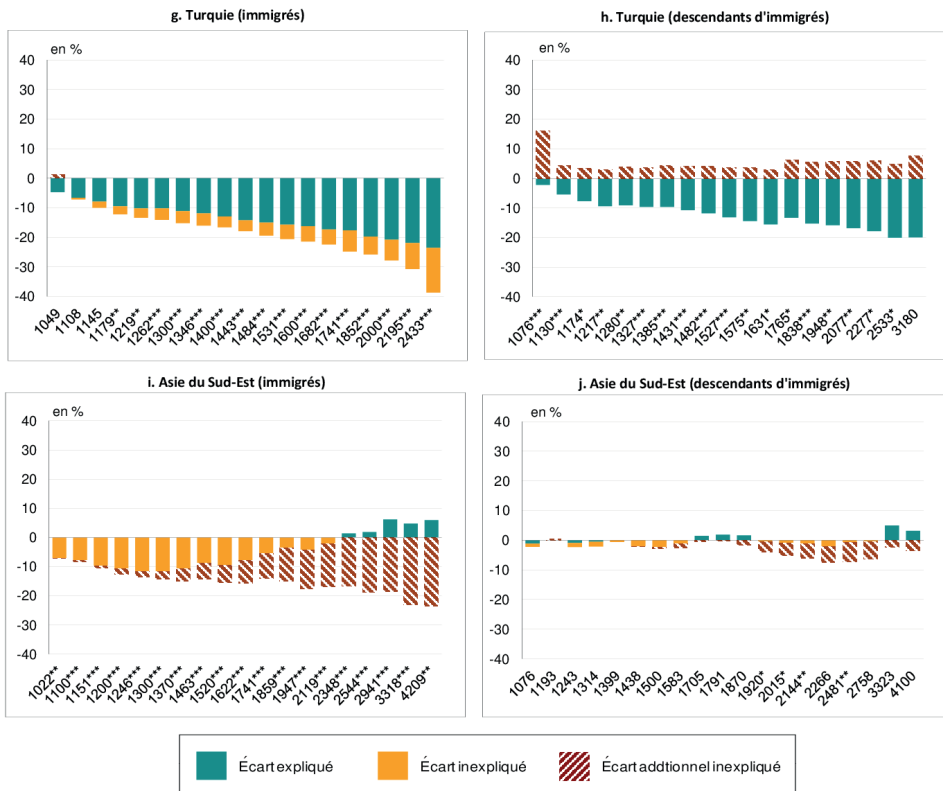
L'écart additionnel inexpliqué correspond à la situation où la valeur prédite se situe hors de l'intervalle des valeurs observées pour le groupe de comparaison et celui de référence (soit au-delà, soit en deçà). Dans ce cas, l'écart observé est soit entièrement expliqué, soit entièrement inexpliqué ; et il existe un écart additionnel inexpliqué.

Lecture : le dernier vingtile de la distribution des salaires des descendants maghrébins est inférieur de 17 % à celui des personnes sans ascendance migratoire (3 299 euros contre 3 972 euros). Sur cet écart, 5 points sont attribuables à des différences de caractéristiques observables.

Champ : France métropolitaine, personnes salariées à temps plein de 18 à 59 ans ayant terminé leurs études.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013-2018.

7. Écarts de salaires avec les personnes sans ascendance migratoire par vingtile et par origine (suite)



Note : modèle de repondération de Di Nardo, Fortin, Lemieux (*encadré 3*). Les intervalles de confiance sont obtenus par bootstrap. *** significatif à 1 %, ** significatif à 5 % et * significatif à 10 %. Les salaires sont en euros constants 2013.

La valeur des vingtiles de salaire observés pour chaque groupe est reportée en abscisse.

L'écart additionnel inexpliqué correspond à la situation où la valeur prédite se situe hors de l'intervalle des valeurs observées pour le groupe de comparaison et celui de référence (soit au-delà, soit en deçà). Dans ce cas, l'écart observé est soit entièrement expliqué, soit entièrement inexpliqué ; et il existe un écart additionnel inexpliqué.

Lecture : le dernier vingtile de la distribution des salaires des immigrants turcs est inférieur de 39 % à celui des personnes sans ascendance migratoire (2 433 euros contre 3 972 euros). Sur cet écart, 24 points sont attribuables à des différences de caractéristiques observables.

Champ : France métropolitaine, personnes salariées à temps plein de 18 à 59 ans ayant terminé leurs études.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013-2018.

moins maîtrise du français, les immigrants turcs parviennent à limiter les écarts de salaires par rapport aux immigrants du Maghreb, d'Afrique subsaharienne ou d'Asie du Sud-Est¹⁰.

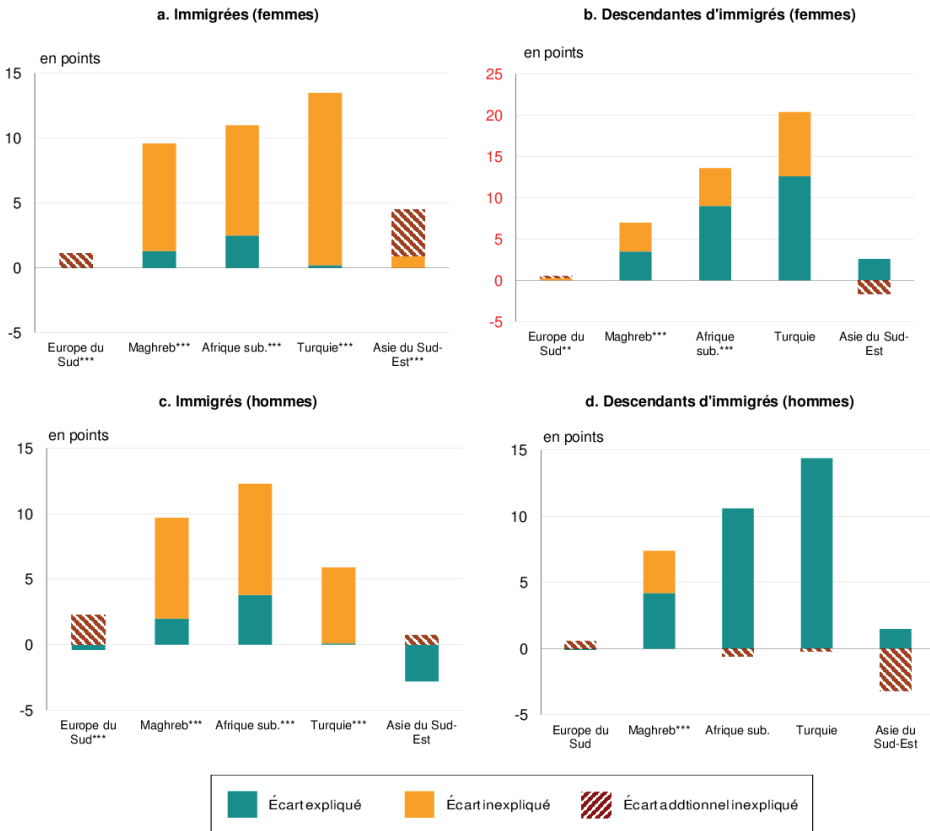
Les écarts de salaire observés entre les descendants d'immigrés et les personnes sans ascendance migratoire sont plus réduits et s'expliquent largement par des effets de structure. Pour les descendants d'immigrés du Maghreb, ce n'est qu'à partir du 9^e décile (3 000 euros nets par mois environ) que s'observent des écarts inexpliqués de l'ordre de - 10 % [Boutchenik et Lè, 2017]. Pour les descendants d'Afrique subsaharienne, les écarts inexpliqués sont de l'ordre de - 5 %

10. Une partie de cet effet est mécanique : du fait qu'ils sont peu ou pas diplômés, les risques de pertes de salaires à diplôme donné sont moindres. Leur dernier vingtile de salaire se situe à 2 400 euros contre 4 000 euros pour les personnes sans ascendance migratoire. Toutefois, même pour des niveaux de salaire équivalents aux autres immigrants, l'amplitude des écarts inexpliqués reste inférieure.

sur toute la distribution et ne sont pas significatifs dans le dernier décile. Pour les descendants turcs, les plus faibles niveaux de salaires proviennent en totalité de leurs caractéristiques moins favorables. Ils perçoivent même, à caractéristiques égales, des salaires supérieurs de 3 % à 6 % à ceux des personnes sans ascendance migratoire. Cette différence provient surtout des hommes, car elle n'est pas significative pour les femmes. ■

Annexe 1 – Décomposition des écarts de qualité de l'emploi avec les personnes sans ascendance migratoire par origine et par sexe

1. Emploi temporaire



Note : modèle de repondération de Di Nardo, Fortin, Lemieux (*encadré 3*). Les intervalles de confiance sont obtenus par bootstrap. *** significatif à 1 %, ** significatif à 5 % et * significatif à 10 %.

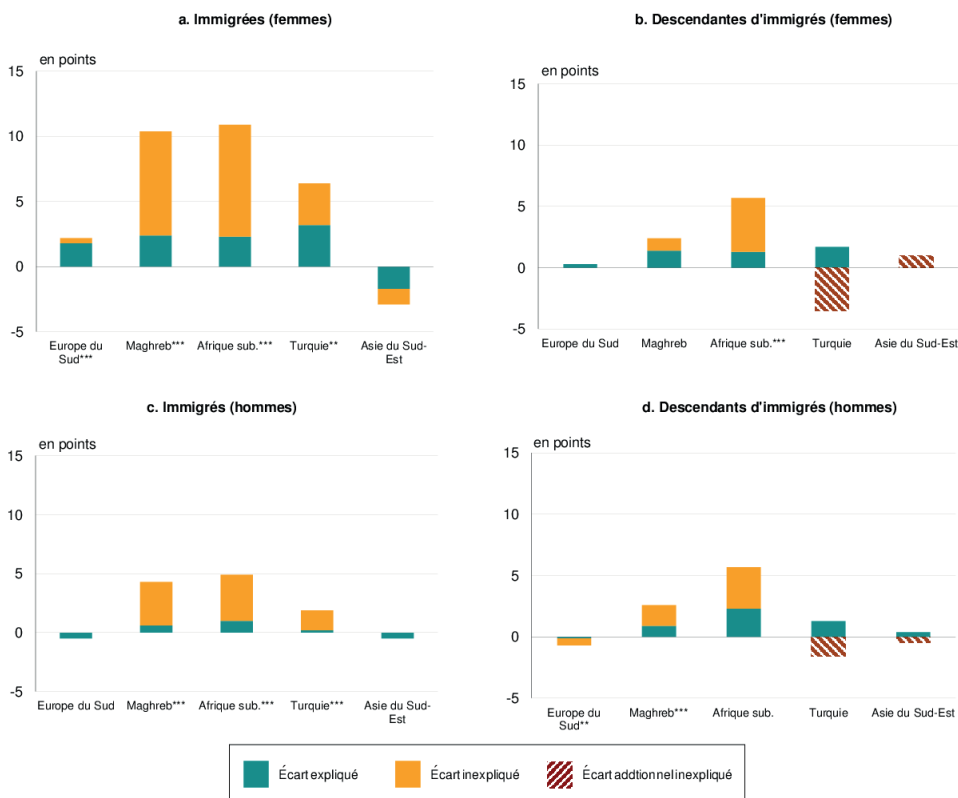
L'écart additionnel inexpliqué correspond à la situation où la valeur prédite se situe hors de l'intervalle des valeurs observées pour le groupe de comparaison et celui de référence (soit au-delà, soit en deçà). Dans ce cas, l'écart observé est soit entièrement expliqué, soit entièrement inexpliqué ; et il existe un écart additionnel inexpliqué.

Champ : France métropolitaine, personnes de 18 à 59 ans ayant terminé leurs études.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013-2018.

Annexe 2 – Décomposition des écarts de qualité de l'emploi avec les personnes sans ascendance migratoire par origine et par sexe

2. Temps partiel contraint



Note : modèle de repondération de Di Nardo, Fortin, Lemieux (*encadré 3*). Les intervalles de confiance sont obtenus par bootstrap. *** significatif à 1 %, ** significatif à 5 % et * significatif à 10 %.

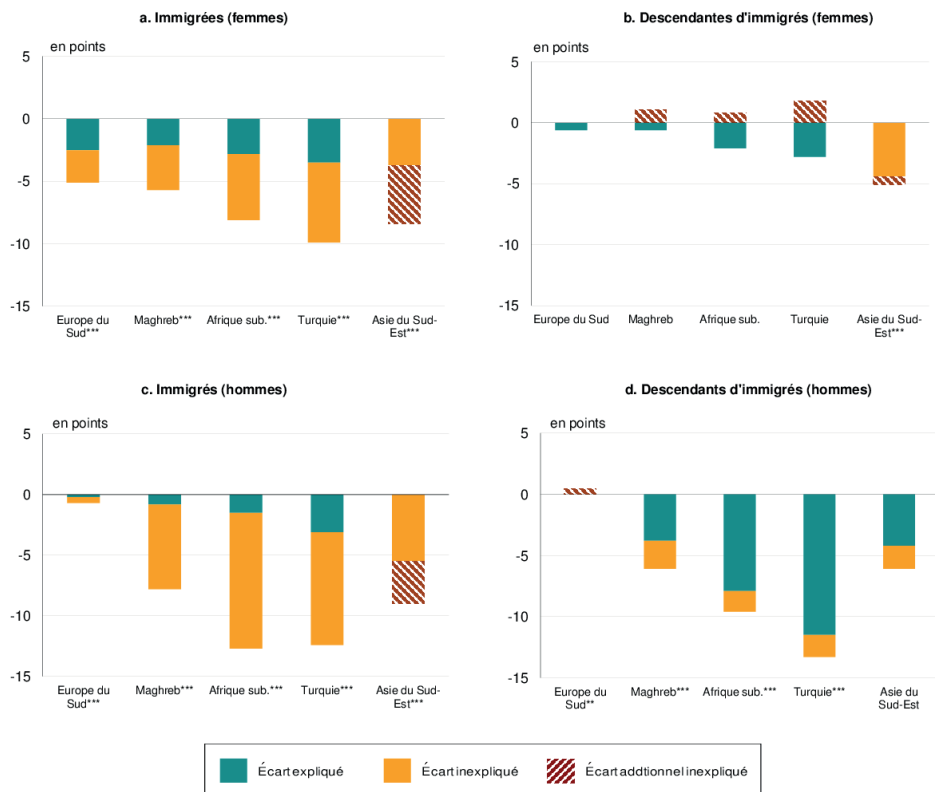
L'écart additionnel inexpliqué correspond à la situation où la valeur prédite se situe hors de l'intervalle des valeurs observées pour le groupe de comparaison et celui de référence (soit au-delà, soit en deçà). Dans ce cas, l'écart observé est soit entièrement expliqué, soit entièrement inexpliqué ; et il existe un écart additionnel inexpliqué.

Champ : France métropolitaine, personnes de 18 à 59 ans ayant terminé leurs études.

Source : Insee, enquêtes *Emploi 2013-2018*.

Annexe 3 – Décomposition des écarts de qualité de l'emploi avec les personnes sans ascendance migratoire par origine et par sexe

3. Encadrement



Note : modèle de repondération de Di Nardo, Fortin, Lemieux (*encadré 3*). Les intervalles de confiance sont obtenus par bootstrap. *** significatif à 1 %, ** significatif à 5 % et * significatif à 10 %.

L'écart additionnel inexpliqué correspond à la situation où la valeur prédite se situe hors de l'intervalle des valeurs observées pour le groupe de comparaison et celui de référence (soit au-delà, soit en deçà). Dans ce cas, l'écart observé est soit entièrement expliqué, soit entièrement inexpliqué ; et il existe un écart additionnel inexpliqué.

Champ : France métropolitaine, personnes de 18 à 59 ans ayant terminé leurs études.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013-2018.

Pour en savoir plus

Aeberhardt R., Fougère D., Pouget J., Rathelot R., « L'emploi et les salaires des enfants d'immigrés », *Économie et Statistique* n° 433-434, Insee, 2010.

Beauchemin C., Borrel C., Régnard C., « Hommes et femmes en migration : vers un rapprochement des profils et des trajectoires », in *Trajectoires et Origines – Enquête sur la diversité des populations en France*, sous la direction de Beauchemin C., Hamel C. et Simon P., coll. « Les Grandes Enquêtes », Ined, 2015.

Bechichi N., Bouvier G., Brinbaum Y., Lê J. « Maîtrise de la langue et emploi des immigrés : quels liens ? », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », 2016.

Bouhmadi R., Giret J.-F., « Une analyse économétrique des disparités d'accès à l'emploi et de rémunérations entre jeunes d'origine française et jeunes issus de l'immigration ». *Revue économique*, vol. 56(3), 2005.

Boutchenik B., Lê J. « Les descendants d'immigrés maghrébins : des difficultés d'accès à l'emploi et aux salaires les plus élevés », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », 2017.

Brinbaum Y., « L'accès à l'emploi des descendants d'immigrés en début de carrière : le rôle clé des réseaux et des intermédiaires ». *Formation Emploi*, La Documentation française, N° 141, janvier-mars 2018a.

Brinbaum Y., "Incorporation of immigrants and second generations into the French labour market: changes between generations and the role of human capital and origins", *Social Inclusion* vol. 6 n°3, 2018b.

Brinbaum Y., Meurs D., Primon J.-L., « Situation sur le marché du travail : statuts d'activité, accès à l'emploi et discrimination », in (Eds.), *Trajectoires et Origines – Enquête sur la diversité des populations en France*, sous la direction de Beauchemin C., Hamel C. et Simon P., coll. « Les Grandes Enquêtes », Ined, 2015.

Brinbaum, Y., Safi M., Simon P., « Les discriminations en France : entre perception et expérience », in *Trajectoires et Origines - Enquête sur la diversité des populations en France*, sous la direction de Beauchemin C., Hamel C. et Simon P., coll. « Les Grandes Enquêtes », Ined, 2015.

Brutel C., « Les immigrés récemment arrivés en France », *Insee Première* n° 1524, novembre 2014.

Chiquiar D., Hanson G., "International Migration, Self-Selection, and the Distribution of Wages: Evidence from Mexico and the United States", *Journal of Political Economy*, University of Chicago Press, vol. 113(2), avril 2005.

Di Nardo J., Fortin N., Lemieux T., "Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semiparametric Approach", *Econometrica* vol. 64, n° 5, septembre 1996.

Domingues Dos Santos M., « Travailleurs maghrébins et portugais en France : le poids de l'origine ». *Revue économique* vol. 56, 2005.

Fairlie R., "An Extension of the Blinder-Oaxaca Decomposition Technique to Logit and Probit Models," IZA Discussion Papers n°1917, 2006.

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

Meurs D., Pailhé A., Simon P., « Persistance des inégalités entre générations liées à l'immigration : l'accès à l'emploi des immigrés et de leurs descendants en France », *Population* vol. 61, 2006.

Okba M., « Les nouveaux détenteurs d'un titre de séjour retrouvent-ils leur position professionnelle antérieure à la migration ? », *Dares Analyses* n°14, mars 2018.

Portes A., Rumbaut R., *Legacies: The story of the immigrant second generation*, Berkeley, CA: University of California Press, 2001.

Les contrats à durée limitée : trappes à précarité ou tremplins pour une carrière ?

Odran Bonnet, Simon Georges-Kot et Pierre Pora*

Le contrat à durée indéterminée (CDI) couvre la très grande majorité des effectifs du secteur privé (90 % en 2015). Le recours à ce contrat diffère d'un secteur d'activité économique à l'autre, et selon la catégorie socioprofessionnelle des salariés.

Les salariés employés en CDI en 2008 le sont très majoritairement restés les années suivantes : plus de 70 % d'entre eux sont encore en CDI sept ans plus tard. En revanche, seuls 47 % des salariés en contrats à durée limitée en 2008 sont employés en CDI en 2015. Ils sont aussi plus souvent au chômage ou en retrait du marché du travail. La probabilité d'être au chômage ou inactif, ainsi que les difficultés d'accès à l'emploi en CDI, sont plus marquées pour les salariés les plus âgés.

En début de carrière, les salaires horaires des salariés en contrats à durée limitée sont 7 % plus faibles en moyenne que ceux des salariés en CDI. Mais cet écart ne s'explique pas par le type de contrat : les salariés en CDI sont en moyenne plus diplômés, ont plus d'expérience, sont plus souvent cadres et moins souvent employés ou ouvriers. À caractéristiques individuelles identiques, les contrats à durée limitée bénéficient d'une rémunération équivalente à celle des CDI. Le salaire horaire d'embauche des salariés en contrats à durée limitée est même en moyenne légèrement supérieur à celui des salariés en CDI. Cependant dans la durée, passer par des contrats à durée limitée freine la progression salariale, même pour les personnes qui parviennent à maintenir une relation continue à l'emploi salarié : le salaire progresse plus lentement avec l'expérience qui s'effectue en contrats à durée limitée plutôt qu'en CDI.

Le contrat à durée indéterminée (CDI) est la norme de l'emploi en France : en 2015, il concerne 90,2 % des salariés du secteur privé (en équivalent temps plein, *figure 1*). Lorsqu'ils ne sont pas employés en CDI, les salariés du secteur privé relèvent de différents contrats à durée limitée. Ainsi, 2,0 % sont intérimaires, saisonniers ou intermittents¹ et 7,8 % occupent d'autres types de contrats à durée limitée – notamment différents types de contrats à durée déterminée (CDD) et des contrats aidés.

La proportion de contrats à durée limitée a nettement augmenté depuis les années 1980 : de 4,5 % en 1982, leur part dans l'emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)²

* Odran Bonnet, Simon Georges-Kot, Pierre Pora (Insee).

1. Le groupe des « intérimaires, saisonniers ou intermittents » correspond ici à un groupe englobant les travailleurs à l'acte, les travailleurs occasionnels, les vacataires, les intérimaires et les intermittents. Ces derniers sont définis comme des travailleurs avec des emplois permanents mais qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Ils ne correspondent pas nécessairement aux intermittents du spectacle, qui, eux, ne peuvent pas être isolés et sont donc ici classés soit dans ce groupe soit dans celui des autres contrats à durée limitée.

2. L'emploi au sens du BIT est compté ici en individus, et non en équivalents-temps plein comme dans le reste de ce dossier. De plus, il couvre à la fois le secteur privé et le secteur public. Ces facteurs expliquent que la part des contrats à durée limitée dans l'emploi au sens du BIT citée ici diffère légèrement de celle mesurée dans le paragraphe précédent.

1. Recours aux différents types de contrat en 2015 selon le secteur d'activité

en %

	Recours aux différents types de contrats en EQTP				
	Part dans l'emploi	CDI et assimilés	Contrats à durée limitée		
			Ensemble	Travail intérimaire, saisonnier ou intermittent	Autres contrats à durée limitée
Secteur privé marchand	100,0	90,2	9,8	2,0	7,8
Agriculture, sylviculture et pêche	0,4	77,6	22,4	9,1	13,3
Secteurs de l'industrie	19,9	94,7	5,3	0,3	4,9
Industrie agroalimentaire	3,3	90,4	9,6	1,5	8,1
Cokéfaction et raffinage	0,1	96,2	3,8	0,0	3,8
Biens d'équipements	3,0	96,4	3,6	0,1	3,5
Matériels de transports	2,5	97,3	2,7	0,1	2,6
Autres industries manufacturières	9,5	95,1	4,9	0,1	4,8
Énergie, eau, déchets	1,5	94,4	5,6	0,1	5,5
Construction	8,9	93,6	6,4	0,1	6,3
Commerce, transports, hébergement-restauration	31,8	89,7	10,3	1,6	8,7
Commerce	19,6	91,5	8,5	0,4	8,1
Transports et entreposage	6,2	92,1	7,9	1,5	6,5
Hébergement et restauration	6,0	81,3	18,7	5,4	13,3
<i>dont hébergement</i>	1,6	70,1	29,9	11,4	18,5
Services divers	32,5	88,0	12,0	4,2	7,8
Information et communication	5,4	90,7	9,3	3,6	5,7
<i>dont production de films ; enregistrement sonore et édition musicale</i>	0,5	54,3	45,7	36,7	9,0
Services financiers	6,3	94,3	5,7	0,2	5,5
Services immobiliers	1,3	92,0	8,0	0,5	7,5
Services aux entreprises	17,2	85,5	14,5	5,9	8,6
<i>dont activités liées à l'emploi</i>	1,3	24,2	75,8	68,5	7,3
Services aux ménages	2,4	81,7	18,3	5,5	12,8
<i>dont : activités créatives, artistiques et de spectacle</i>	0,2	57,1	42,9	32,5	10,4
<i>bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles</i>	0,0	71,3	28,7	8,9	19,8
<i>activités sportives, récréatives et de loisirs</i>	0,4	73,1	26,9	5,7	21,3
Administration publique, éducation, santé	6,6	85,7	14,3	1,1	13,2

Lecture : le secteur de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche représente 0,4 % de l'emploi évalué en équivalent temps plein (EQTP) et 77,6 % des salariés de ce secteur sont en CDI.

Champ : France, ensemble des salariés du secteur privé marchand, hors salariés des particuliers-employeurs, hors apprentis et stagiaires.

Source : Insee, déclarations annuelles de données sociales (DADS).

est passée à 11,5 % en 2015 [Insee, 2018]. De plus, 87 % des nouvelles embauches (hors intérim) se font désormais en contrat à durée déterminée (CDD) [Milin, 2018]. Le contraste apparent entre un stock d'emploi où le CDI reste nettement majoritaire et un flux d'embauche dans lequel il est très minoritaire s'explique mécaniquement par la durée plus faible des contrats courts. De plus, les trajectoires d'emploi des salariés montrent que le marché du travail est segmenté entre, d'une part, une majorité de salariés avec des emplois stables en CDI, et, d'autre part, une minorité multipliant des contrats de plus en plus courts [Fontaine et Malherbet, 2016 ; Picart 2014].

Le recours aux contrats à durée limitée peut être très élevé dans certains secteurs des services

Le recours aux contrats à durée limitée varie considérablement d'un secteur à l'autre (*figure 1*). Ainsi, la part des effectifs couverts par ces types de contrats dans le commerce, les transports, l'hébergement-restauration ou les autres activités de services dépasse souvent 10 %, alors que dans les secteurs de l'industrie 5,3 % seulement des effectifs sont concernés par ces contrats. Cette différence entre l'industrie et les services tient toutefois au fait que les intérimaires ne sont pas comptabilisés ici dans les entreprises où ils travaillent (plus fréquemment dans l'industrie ou la construction), mais dans les agences d'intérim qui les emploient. C'est pourquoi la part du travail intérimaire, saisonnier ou intermittent est particulièrement importante dans le secteur des activités liées à l'emploi (68,5%), qui comprend les agences de travail temporaire.

Certains secteurs des services se distinguent par un recours particulièrement important aux contrats à durée limitée. C'est notamment le cas de la production de films, enregistrement sonore et édition musicale ou pour les activités créatives artistiques et de spectacle. Ces secteurs emploient plus de 30 % de leurs effectifs en travail intérimaire, saisonnier ou intermittent. Dans l'hébergement, l'hébergement médico-social et social, ou encore les activités sportives, récréatives et de loisirs, le recours aux autres types de contrats à durée limitée est particulièrement élevé, autour de 20 %.

Les employés et les ouvriers sont plus souvent en contrats à durée limitée que les cadres

La fréquence des contrats à durée limitée varie également selon la catégorie socioprofessionnelle (*figure 2*). Ainsi, 3,8 % des cadres du secteur privé marchand sont en contrats à durée limitée, contre 14,3 % des employés et 11,3 % des ouvriers. Parmi les cadres, les professions de l'information, des arts et des spectacles se distinguent par une présence particulièrement importante des contrats à durée limitée : plus d'un quart d'entre eux (en équivalent temps plein) ont un contrat de travail temporaire et 11 % un autre contrat à durée limitée. À l'opposé, les effectifs en contrats à durée limitée ne dépassent pas 3 % pour les cadres administratifs et commerciaux, les ingénieurs et cadres techniques d'entreprises. Parmi les ouvriers, le recours aux contrats à durée limitée est plus faible pour les ouvriers qualifiés (8,6 %) que pour les non-qualifiés (18,0 %). C'est pour les ouvriers agricoles que le recours aux contrats à durée limitée est le plus courant (29,1 %) notamment du fait des emplois saisonniers.

Parmi les ouvriers et employés, catégories socioprofessionnelles les plus concernées par les contrats à durée limitée, les formes les plus typiques de contrats ne sont pas toujours les mêmes. Pour les employés, le travail intérimaire, saisonnier ou intermittent reste rare, mais les autres formes de contrats à durée limitée sont relativement fréquentes : leur part dans les effectifs varie de 8,1 % pour les agents de surveillance, jusqu'à 14,7 % pour les personnels des services directs aux particuliers. Le travail intérimaire, saisonnier ou intermittent est en revanche particulièrement fréquent pour les ouvriers non qualifiés de type industriel (7,3 %), alors que les ouvriers non qualifiés de type artisanal sont plus concernés par les autres contrats à durée limitée (14,6 %).

Parmi les salariés en CDI en 2008, 73 % le sont encore sept ans plus tard

Entre 2008 et 2015, la situation des salariés du secteur privé évolue d'une manière différente selon leur statut initial³. Au sens de la situation principale des individus vis-à-vis du marché

3. Voir l'encadré 1 pour les salariés de la fonction publique.

2. Recours aux différents types de contrat en 2015 selon la catégorie socioprofessionnelle

en %

	Recours aux différents types de contrats (en EQTP)				
	Part dans l'emploi	Contrats à durée limitée			
		CDI et assimilés	Ensemble	Travail intérimaire, saisonnier ou intermittent	Autres contrats à durée limitée
Secteur privé marchand	100,0	90,2	9,8	2,0	7,8
Cadres et professions intellectuelles supérieures	21,2	96,2	3,8	1,0	2,7
Professions libérales (exercées sous statut de salarié)	0,1	91,9	8,1	0,8	7,3
Professeurs, professions scientifiques	0,5	90,6	9,4	1,5	7,9
Professions de l'information, des arts et des spectacles	0,6	63,5	36,5	25,3	11,2
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises	10,9	97,2	2,8	0,2	2,5
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	9,0	97,7	2,3	0,3	1,9
Professions intermédiaires	18,6	92,7	7,3	1,4	5,8
Professeurs des écoles, instituteurs et professions assimilées	0,6	74,6	25,4	5,7	19,7
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	2,1	88,2	11,8	1,8	10,0
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	8,0	93,0	7,0	1,6	5,4
Techniciens (sauf techniciens tertiaires)	5,6	94,2	5,8	0,8	5,0
Contremaîtres, agents de maîtrise (maîtrise administrative exclue)	2,3	97,3	2,7	0,6	2,1
Employés	29,5	85,7	14,3	1,9	12,4
Agents de surveillance	1,5	90,7	9,3	1,2	8,1
Employés administratifs d'entreprise	11,6	88,5	11,5	1,1	10,4
Employés de commerce	8,0	85,8	14,2	1,0	13,2
Personnels des services directs aux particuliers	6,1	80,3	19,7	5,0	14,7
Ouvriers	29,6	88,7	11,3	3,3	7,9
Ouvriers qualifiés de type industriel	7,1	93,2	6,8	2,6	4,2
Ouvriers qualifiés de type artisanal	7,5	90,1	9,9	2,3	7,5
Chauffeurs	4,3	91,2	8,8	2,4	6,4
Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport	2,3	90,2	9,8	4,5	5,3
Ouvriers non qualifiés de type industriel	4,2	81,7	18,3	7,3	11,0
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	3,9	83,4	16,6	2,0	14,6
Ouvriers agricoles et assimilés	0,4	70,9	29,1	11,6	17,5

Note : sont exclus du tableau les chefs d'entreprise salariés, les agriculteurs et certaines catégories socioprofessionnelles particulières : cadres, professions intermédiaires et employés de la fonction publique, ainsi que les membres du clergé.

Lecture : les cadres et professions intellectuelles supérieures représentent 21,2 % de l'emploi évalué en équivalent temps plein (EQTP) et 96,2 % d'entre eux sont en CDI.

Champ : France, ensemble des salariés du secteur privé marchand, hors salariés des particuliers-employeurs, hors apprentis et stagiaires.

Source : Insee, *déclarations annuelles de données sociales (DADS)*.

du travail (*encadré 2*), l'emploi en CDI constitue un état très stable : ainsi, parmi les salariés de moins de 50 ans en CDI en 2008, 73 % le sont encore sept ans plus tard, en 2015, dont un peu plus de la moitié dans la même entreprise⁴ (*figure 3*). Parmi les 27 % de salariés qui ne sont plus en CDI dans le secteur privé en 2015, environ deux tiers sont principalement inactifs ou chômeurs (indemnisés ou non), 5 % sont en contrats à durée limitée (très majoritairement dans une autre entreprise) et 3 % sont devenus non-salariés. Les résultats présentés sont peu sensibles à l'année initiale choisie : par exemple, les taux de transitions entre statuts sur le marché du travail à horizon de 4 ans varient peu selon que l'on considère la période 2008-2012 ou la période 2011-2015. Cela suggère que les résultats ne sont pas particulièrement tributaires de l'état dégradé du marché du travail lié à la crise économique de 2008-2009.

4. Dans la source utilisée, une entreprise est repérée par son numéro Siren. Si elle est rachetée, ou qu'une fusion a lieu, ce numéro change sans que la nature de l'entreprise ne change. De ce point de vue, les mobilités interentreprises des salariés sont probablement surestimées.

Les salariés dans la fonction publique

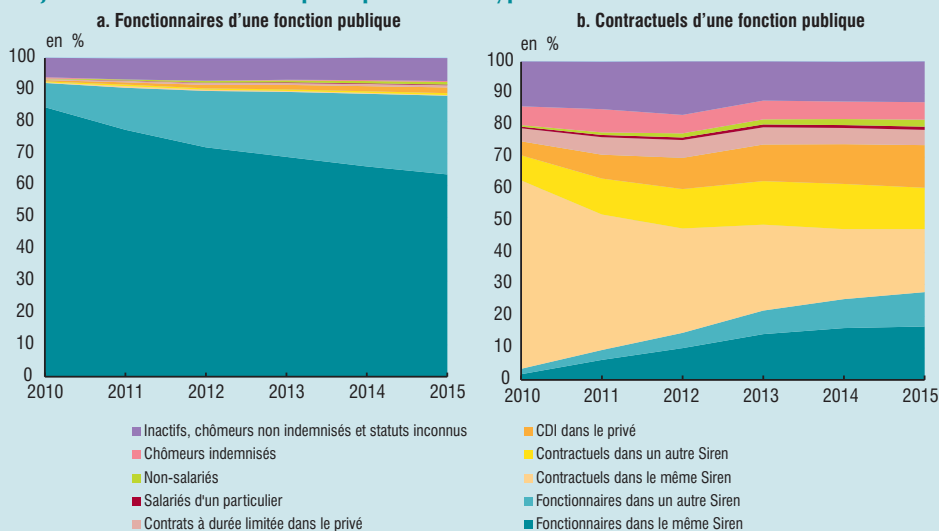
Les agents titulaires de la fonction publique¹, fonctionnaires, se caractérisent par la stabilité de leur situation d'emploi (*figure*). Ainsi, hors militaires, 88 % des fonctionnaires âgés de 16 ans à 50 ans en 2009 le sont toujours six ans plus tard, en 2015. Ils sont en conséquence très peu nombreux à sortir de l'emploi : chaque année, de 2010 à 2015, 6 à 7 % des fonctionnaires de 2009 sont principalement inactifs ou chômeurs non indemnisés. Les sorties d'emploi sont donc moins fréquentes que pour les salariés en CDI dans le privé en 2008 qui sont 16 % à ne plus être en emploi six ans plus tard. Les fonctionnaires devenant salariés du secteur privé sont également rares, puisque ces transitions ne concernent qu'environ 2 % des individus six ans après.

Les trajectoires des salariés contractuels de la fonction publique en 2009, qu'ils soient en CDI ou en contrat à durée déterminée², sont très différentes de celles des fonctionnaires. Dès l'année suivante, environ 30 % d'entre eux ont quitté la fonction publique. Cette proportion augmente encore les années suivantes pour se stabiliser autour de 40 % trois ans plus tard. Par contre, ils ne sont que 18 % à ne plus être en

emploi six ans plus tard, contre 30 % des salariés en contrats à durée limitée du privé. Ces derniers sont en revanche plus nombreux à obtenir un emploi stable six ans plus tard : 46 % obtiennent un CDI dans le privé ou un emploi de fonctionnaire dans la fonction publique, contre 41 % des contractuels de la fonction publique. Les transitions vers le privé sont aussi plus fréquentes que pour les fonctionnaires : 10 % des contractuels de la fonction publique sont en emploi dans le privé un an plus tard et 19 % au bout de six ans. Parmi les individus passés dans le secteur privé, la part de l'emploi en CDI augmente au cours du temps : elle représente la moitié des emplois l'année suivant la sortie de la fonction publique, mais les trois quarts six ans plus tard.

Pour les salariés employés comme contractuels de la fonction publique en 2009 et ne la quittant pas par la suite, la part de fonctionnaires augmente progressivement au cours du temps : en 2015, un peu moins de la moitié de ces salariés ont été titularisés. Cette proportion varie en fonction des plans de titularisations mis en place dans la fonction publique, et aurait été différente sur d'autres périodes que celle étudiée.

Trajectoire dans la fonction publique selon le type de contrat en 2009



Lecture : 85 % des titulaires de la fonction publique en 2009 le sont toujours dans la même administration (le même Siren) l'année suivante et 63 % le sont encore en 2015. Champ : salariés du secteur public âgés de 16 à 50 ans en 2009, hors apprentis et stagiaires.

Source : Insee, panel Tous actifs.

1. Il s'agit des trois fonctions publiques : de l'État, territoriale et hospitalière.

2. Les données du panel Tous actifs ne permettent pas de distinguer finement les trajectoires des contractuels de la fonction publique selon le type de contrat sous lequel ils sont employés.

Sources, champ et mesures

Sources et champ

Le fichier des déclarations annuelles de données sociales (DADS) sur l'année 2015 est d'abord mobilisé afin de décrire la répartition du recours aux contrats à durée limitée et aux CDI selon les secteurs d'activité et les catégories socioprofessionnelles. Puis, afin de suivre des trajectoires individuelles, le panel Tous actifs est mobilisé sur la période 2008-2015. Il s'agit d'un fichier longitudinal extrait de sources administratives qui suit les périodes d'emploi, les caractéristiques des employeurs et les salaires d'un échantillon au 1/12^e de la population salariée depuis 1967. Les périodes d'emploi non salarié sont disponibles depuis 2006, les périodes de chômage indemnisé depuis 2008 et l'emploi par des particuliers depuis 2009. Les sources administratives mobilisées pour la construction du panel Tous actifs sont les déclarations annuelles de données sociales (DADS), et le système d'information des agents des services publics (Siasp), ainsi que les bases non-salariés. Pour chaque poste occupé par un salarié de l'échantillon chez un employeur au cours d'une année, le panel Tous actifs renseigne notamment sur la rémunération versée par l'employeur, le nombre de jours rémunérés, la condition d'emploi (temps complet ou temps partiel) et la profession, ainsi que le sexe et l'année de naissance du salarié. Depuis 2005, une information sur le contrat de travail est également disponible (depuis 2009 pour la fonction publique). Pour les individus ayant exercé une ou plusieurs activités non salariées au cours de l'année, la somme des revenus issus de ces activités est connue.

Les analyses sur les salaires sont effectuées sur un sous-échantillon du panel Tous actifs, limité aux individus dont la première apparition dans les données est en 2006 ou postérieure à 2006. Cela correspond donc à des personnes en début de carrière. En effet, l'estimation de l'effet de long terme du passage par un type de contrat sur le salaire suppose de distinguer, dans la trajectoire professionnelle passée des individus, la part réalisée en contrats à durée limitée de la part réalisée en CDI, ce qui n'est pas possible pour les individus

ayant occupé un emploi salarié avant que l'information sur le type de contrat ne soit disponible dans les données.

Mesures

Pour chaque individu du panel Tous actifs, sa situation principale d'emploi est définie chaque année entre 2008 et 2015. Un individu est considéré comme principalement inactif une année donnée si la somme de ses revenus annuels salariés, non salariés et de chômage est inférieure à 3 000 euros. La définition de l'inactivité à partir des revenus du travail observés dans le panel Tous actifs implique que cette catégorie comprend aussi des périodes de chômage non indemnisés et de migration vers d'autres pays que la France. Elle va donc au-delà de la définition usuelle de l'inactivité qui peut comprendre des périodes de formation non rémunérée, de congés maladie, parentaux, etc. Les résultats présentés dans ce dossier sont peu sensibles à ce choix de définition de l'inactivité. En particulier, définir l'inactivité comme l'état des personnes n'ayant aucun revenu du travail une année donnée ne modifie pratiquement pas les taux de transition depuis les différents types de contrat, ni l'estimation des rendements de l'expérience.

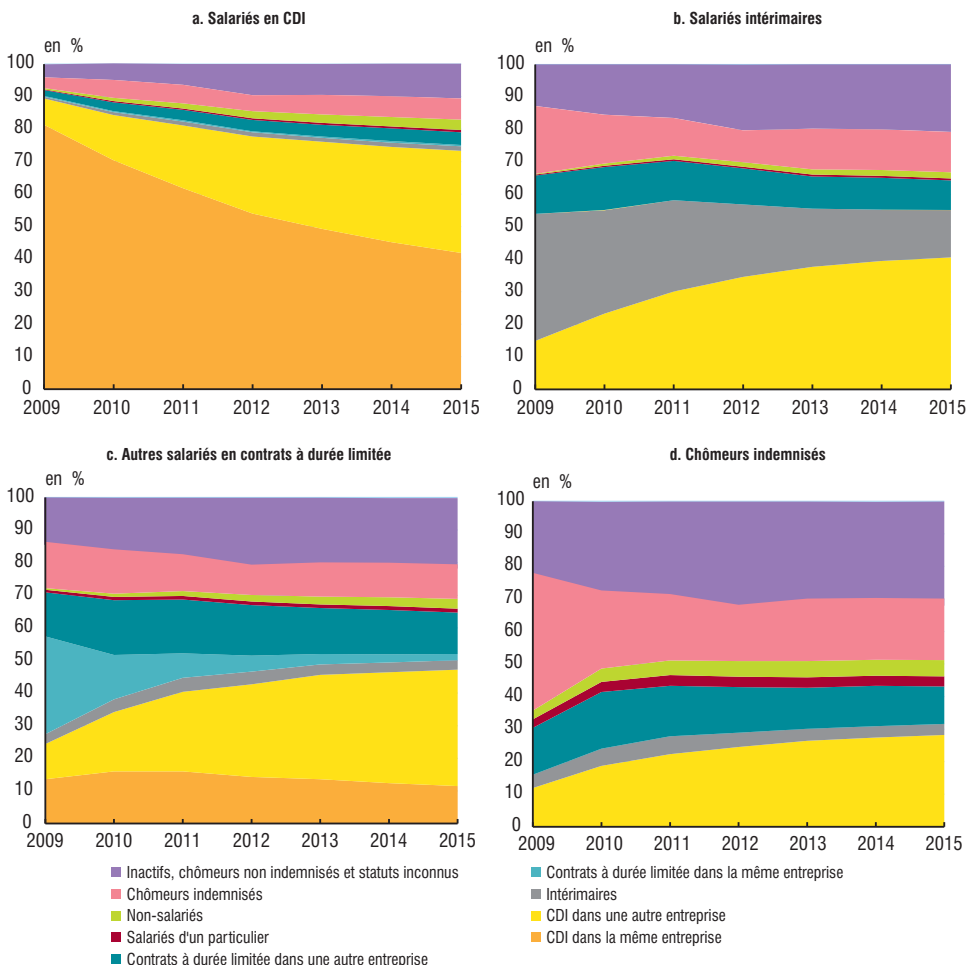
Un individu est considéré comme étant principalement salarié (respectivement non-salarié ou chômeur indemnisé) si son revenu annuel provient majoritairement d'emplois salariés (respectivement d'emplois non salariés ou du chômage). Si l'individu est principalement salarié et a cumulé plusieurs postes dans différentes entreprises au cours de l'année, le poste retenu est celui ayant eu la durée la plus longue, et en cas d'égalité celui ayant procuré le plus haut revenu.

Dans les figures 1 et 2, le travail intérimaire, saisonnier ou intermittent est distingué des autres contrats à durée limitée. Ce n'est plus le cas dans les figures suivantes car les données ne permettent pas de faire ces distinctions avant 2013. Ainsi, dans les figures 3, 4 et 5 : la situation « être employé en contrats à durée limitée en 2008 » regroupe tous les contrats à durée limitée, sauf le travail intérimaire qui est considéré à part.

Parmi les salariés en contrats à durée limitée (*hors intérim*) en 2008, 47 % sont en CDI sept ans plus tard

Les situations ultérieures des salariés initialement en contrats à durée limitée (*hors intérim*) en 2008 (au sens de leur situation principale) sont beaucoup plus diverses que celles des salariés initialement en CDI.

3. Trajectoire des salariés selon leur type de contrat en 2008



Lecture : 81 % des salariés en CDI en 2008 sont toujours en CDI l'année suivante et 42 % le sont toujours en 2015.

Champ : salariés du secteur privé marchand âgés de 16 à 50 ans en 2008, hors apprentis et stagiaires.

Source : Insee, panel Tous actifs.

Si 24 % d'entre eux occupent un emploi en CDI dès l'année suivante, cette proportion augmente ensuite de manière modérée : seuls 47 % d'entre eux sont employés en CDI sept ans plus tard. Parmi ceux-ci, la majorité est employée par une entreprise différente de leur employeur principal en 2008. Les conversions d'un contrat à durée limitée en CDI chez le même employeur représentent la moitié des obtentions de CDI à un an pour les salariés en contrats à durée limitée et environ un cinquième à sept ans. Elles demeurent cependant relativement rares à l'échelle de l'ensemble des salariés employés en contrats à durée limitée : seul un dixième d'entre eux sont concernés par ces conversions.

Parmi les salariés en contrats à durée limitée en 2008, 44 % le sont encore l'année suivante. Ils ne sont plus que 15 % dans ce cas en 2015 ; ils sont alors très majoritairement employés par une entreprise différente de celle de leur employeur principal en 2008. Les mobilités entre entreprises sont bien plus fréquentes pour les salariés en contrats à durée limitée que pour ceux en CDI : les premiers sont rarement employés par la même entreprise sur longue période du

fait des modalités légales de renouvellement des CDD⁵ et ces mobilités ne s'accompagnent pas nécessairement d'un accès à un CDI.

Les salariés en contrats à durée limitée en 2008 sont par ailleurs plus fréquemment employés par la suite par un particulier⁶ ou en tant qu'intérimaires. Ils supportent aussi davantage de périodes de chômage indemnisé, à court terme comme à long terme : dès l'année suivante, ils sont 14 % à être chômeurs indemnisés, contre 3 % pour les salariés initialement en CDI. Les salariés en contrats à durée limitée en 2008 sont aussi plus fréquemment ensuite au chômage non indemnisé ou en inactivité : 20 % d'entre eux sont dans ce cas au bout de sept ans, contre 10 % des salariés initialement en CDI. Au total, 43 % des salariés en contrats à durée limitée en 2008 ont été chômeurs indemnisés pendant au moins l'une des sept années suivantes (64 % si l'on inclut les inactifs et les chômeurs non-indemnisés), soit environ deux fois plus que les salariés en CDI en 2008.

Une insertion encore plus difficile pour les salariés initialement en intérim

Les salariés initialement en contrat d'intérim obtiennent moins fréquemment un emploi en CDI par la suite, que les salariés bénéficiant initialement d'autres contrats à durée limitée : cela concerne 15 % des premiers l'année suivante, contre 24 % pour les seconds. Cet écart confirme que l'emploi intérimaire est à court terme un marche-pied moins efficace vers l'emploi en CDI que les autres contrats à durée limitée [Givord et Wilner, 2015], ou que les salariés intérimaires ont moins tendance à rechercher un emploi stable. Cependant, cet écart se resserre un peu à plus long terme puisque, sept ans plus tard, 41 % des salariés initialement en contrat d'intérim ont un CDI (contre 47 % des autres contrats à durée limitée).

La prévalence des périodes de chômage indemnisé est aussi plus forte pour les intérimaires : en 2009, 21 % d'entre eux sont principalement chômeurs, contre 14 % des salariés bénéficiant d'un autre contrat à durée limitée. Cet écart de 7 points se réduit toutefois à 1 point sept années plus tard (12 % contre 11 %). Il est par ailleurs particulièrement élevé en 2009 du fait de la crise économique qui a fortement affecté le secteur de l'intérim.

Parmi les salariés principalement en chômage indemnisé en 2008, seuls 28 % occupent un CDI en 2015

Enfin, les individus principalement en chômage indemnisé en 2008 sont ceux pour lesquels la probabilité d'occuper un emploi les années suivantes est la plus faible ; lorsqu'ils obtiennent un emploi salarié, leur accès à un CDI est également moins fréquent. En 2015, 51 % d'entre eux occupent un emploi (contre 68 % des salariés initialement en contrats à durée limitée en 2008) et seulement 28 % dans le cadre d'un CDI (contre 47 %).

Au total, l'ensemble des différences de parcours selon le type de contrat en 2008 accrédite la thèse d'un effet dit de « trappe à précarité », qui empêcherait une partie des salariés employés en contrats à durée limitée, comparés à ceux initialement en CDI, de nouer une relation d'emploi stable avec un employeur, et même de s'insérer sur le marché du travail. Toutefois, la comparaison avec les personnes initialement au chômage suggère que disposer d'un contrat à durée limitée augmente les chances d'obtenir ensuite une meilleure insertion, voire un emploi stable. Ces différences de parcours peuvent toutefois aussi refléter des différences propres aux personnes employées.

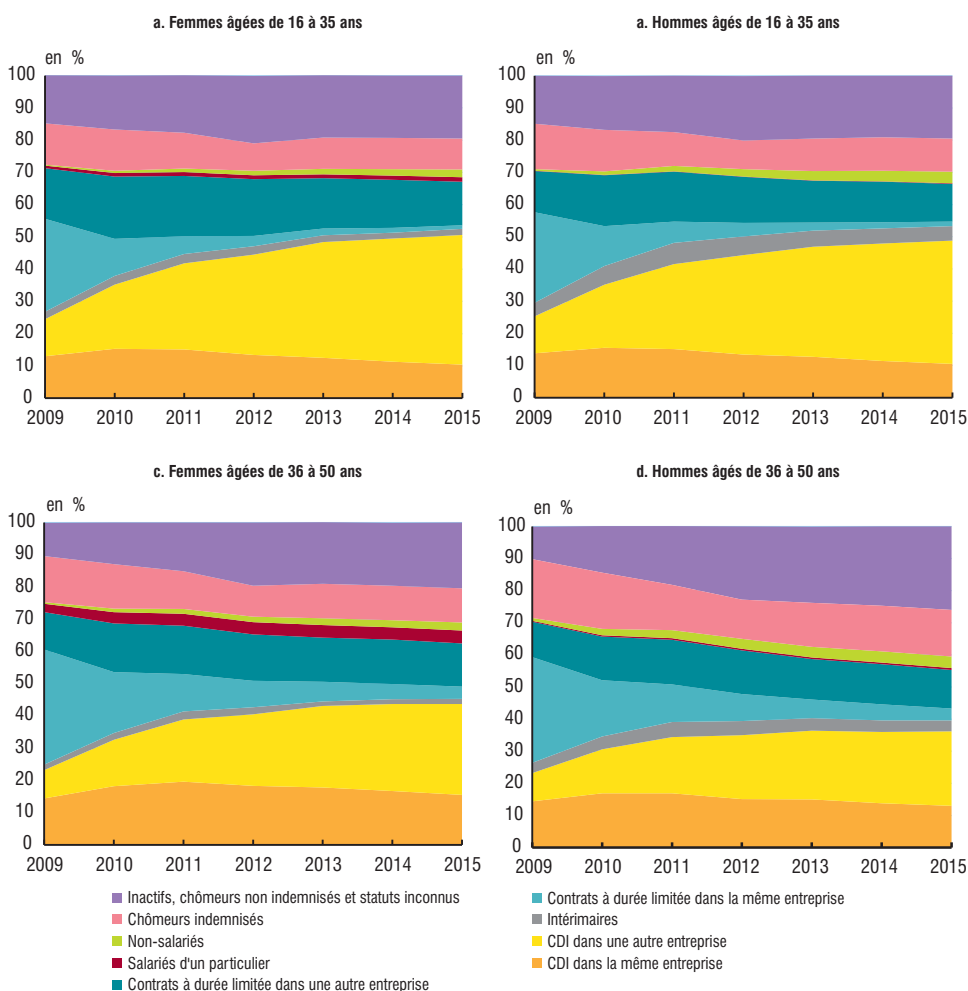
5. Un CDD n'est renouvelable que 2 fois et dans la limite d'une durée maximale de 18 mois dans le privé dans le cas général (des exceptions existent selon les conventions ou accords de branches et selon les types de contrats).

6. Les données utilisées ne permettent pas de connaître avec précision les contrats de travail sous lesquels les salariés des particuliers-employeurs sont employés. Pour cette raison, ils sont exclus de la définition du contrat initial et rassemblés dans une modalité unique pour les états d'arrivée.

Le passage d'un contrat à durée limitée vers un CDI est plus fréquent pour les salariés les plus jeunes

Parmi les personnes de 16 à 35 ans en contrats à durée limitée en 2008, 51 % des femmes et 49 % des hommes sont en CDI sept ans plus tard ; la proportion de celles en contrats à durée limitée atteint quant à elle 15 % pour les femmes et 13 % pour les hommes (figure 4). Parmi les parcours plus atypiques, les hommes sont environ deux fois plus nombreux que les femmes à devenir intérimaires (4 % contre 2 %) ou non-salariés, alors que les femmes deviennent plus souvent salariées d'un particulier.

4. Trajectoire des salariés en contrats à durée limitée en 2008 selon le sexe et l'âge



Lecture : 13 % des femmes de 16 à 35 ans salariées en contrat à durée limitée en 2008 sont en CDI dans la même entreprise l'année suivante et 10 % le sont en 2015.

Champ : salariés du secteur privé marchand âgés de 16 à 50 ans en 2008, hors apprentis et stagiaires.

Source : Insee, panel Tous actifs.

Pour les salariés âgés de 36 à 50 ans en 2008, les transitions d'un contrat à durée limitée vers un emploi en CDI sont moins fréquentes que pour les salariés plus jeunes. C'est notamment le cas pour les hommes : seuls 36 % d'entre eux occupent un emploi en CDI sept ans plus tard, contre 44 % des femmes. Ces transitions s'effectuent aussi plus souvent chez le même employeur : c'est le cas d'environ un tiers des 36-50 ans en CDI en 2015, contre un cinquième des 16-35 ans. Cette plus forte mobilité des plus jeunes salariés caractérise la phase d'insertion sur le marché du travail [Topel et Ward, 1992].

Les salariés d'âge intermédiaire en contrats à durée limitée en 2008 se retrouvent en revanche davantage au chômage et en inactivité que les plus jeunes. Dès 2009, 16 % des 36-50 ans sont principalement chômeurs indemnisés, contre 13 % des 16-35 ans. Cet écart peut refléter une insertion sur le marché du travail particulièrement difficile pour les salariés plus âgés lorsqu'ils n'ont pas ou plus accès à un CDI. Les différences entre les sexes sont aussi plus fortes pour les salariés plus âgés, à la défaveur des hommes, ce qui peut également relever d'un effet de génération, les différences entre les carrières des femmes et des hommes étant plus marquées pour les générations plus anciennes.

Le salaire horaire des salariés en contrats à durée limitée est 7 % plus faible en moyenne que celui des salariés en CDI

En début de parcours professionnel⁷, sur la période 2008-2015, le salaire horaire des salariés en CDI est en moyenne 6,8 % plus élevé que celui des salariés en contrats à durée limitée⁸ (*modèle (1), figure 5*). Pourtant, la loi dispose que la rémunération des salariés en CDD ou en contrat de travail temporaire ne peut être inférieure à celle de ceux en CDI ayant les mêmes qualifications et occupant les mêmes fonctions. Elle garantit en outre aux salariés couverts par un contrat à durée limitée le versement d'une indemnité destinée à compenser la précarité du contrat. Cette indemnité est versée à la fin du contrat et est fixée dans le cas général à 10 % de la rémunération brute totale. Cependant, différentes exemptions existent. Cette prime n'est notamment pas due si le salarié est embauché en CDI à l'issue de son contrat ou s'il est en contrat saisonnier ou en CDD d'usage. De plus, la prime de précarité peut être réduite par un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement.

Aussi, la rémunération plus élevée des salariés en CDI ne s'explique pas par le type de contrat, mais par le fait que ces derniers ne sont pas semblables aux salariés en contrats à durée limitée : ils sont notamment plus diplômés, ont plus d'expérience, d'ancienneté et sont plus souvent cadres et moins souvent employés ou ouvriers [Sanchez, 2018].

Mais le salaire horaire reste équivalent à caractéristiques individuelles identiques

Un modèle avec effets fixes individuels (*encadré 3*) permet de raisonner à caractéristiques individuelles identiques en comparant pour un même individu employé sur certaines périodes en contrat à durée limitée et sur d'autres en CDI, le salaire horaire qu'il perçoit en CDI et en contrat à durée limitée. Suivre un même individu permet ainsi de s'affranchir des caractéristiques individuelles constantes au cours du temps qui influent à la fois sur le salaire et sur le type de contrat. De plus, cette méthode permet de distinguer la part du salaire horaire qui tient

7. L'analyse est restreinte ici à un sous-échantillon d'individus dont l'entrée sur le marché du travail s'est faite au plus tôt en 2006 (*encadré 2*). Les résultats issus de ce sous-échantillon ne portent donc que sur le début de trajectoire professionnelle (au plus les 10 premières années d'emploi salarié).

8. Ici et dans la suite de ce dossier consacrée à la fixation du salaire, la catégorie « contrats à durée limitée » rassemble tous les types de contrat qui ne sont pas des CDI. En particulier, elle comprend les intérimaires.

5. Effets du type de contrat sur les salaires

	Tous postes		Nouvelles embauches	
	(1)	(2)	(3)	(4)
Emploi en contrat à durée limitée	-0,0682*** (0,00122)	0,00248** (0,00101)	0,0172*** (0,00362)	-0,003 (0,00456)
Emploi en contrat à durée limitée s'achevant au cours de l'année			0,0229*** (0,00287)	0,0213*** (0,00313)
Ancienneté		0,00916*** (0,000468)		
Expérience		0,0427*** (0,00102)	0,0339*** (0,00366)	0,0317*** (0,00380)
Expérience en CDI		-0,00397*** (0,000723)	0,0131*** (0,00329)	0,00688* (0,00356)
Effets fixes individus	Non	Oui	Oui	Oui
Effets fixes entreprises	Non	Non	Non	Oui
Contrôles	Non	Oui	Oui	Oui
Observations	561 053	561 053	33 865	33 865

Note : régression par moindres carrés ordinaires du logarithme du salaire horaire. Les différentes colonnes correspondent à l'estimation de modèles différents incluant ou non des effets fixes individuels, des effets fixes entreprises, l'année, les variables d'intérêt indiquées et d'autres variables de contrôle (comme la catégorie socioprofessionnelle à deux positions, le secteur et l'expérience dans le public). Dans les colonnes (3) et (4), l'échantillon est restreint aux observations correspondant à l'année d'entrée d'un salarié dans une entreprise et les régressions incluent un indicateur pour les emplois durant moins d'un an. Les écart-types sont calculés en utilisant des *clusters* individuels.

Lecture : le modèle (1) indique que les salariés en CDI gagnent en moyenne 6,8 % de plus que ceux en contrats à durée limitée. Le modèle (2) indique que lorsqu'un individu change de contrat d'une année à l'autre en passant d'un CDD à un CDI, son salaire baisse de 0,2 % en moyenne. Dans les modèles (3) et (4) pour comparer les salaires des contrats à durée limitée de moins d'un an à ceux des CDI, il faut additionner les deux premiers coefficients. Ainsi, d'après le modèle (3), le salaire horaire des contrats à durée limitée de moins d'un an est supérieur de 2,3 % à celui des contrats à durée limitée de plus d'un an et de 4,0 % à celui des CDI. De plus, chaque année d'expérience supplémentaire est associée à une progression de salaire plus élevée de 1,3 point lorsqu'elle est réalisée en CDI que lorsqu'elle est réalisée en contrat à durée limitée.

Significativité des coefficients : *** au seuil de 1 %, ** au seuil de 5 %, * au seuil de 10 %.

Champ : salariés du secteur privé âgés de 16 à 50 ans en 2008 et entrés dans le salariat en 2006 ou après, hors apprentis et stagiaires.

Source : Insee, *panel Tous actifs*.

à l'expérience et à l'ancienneté⁹ [Mincer, 1958 ; Selz et Thélot, 2004]. Ainsi, à caractéristiques individuelles identiques, les salariés en CDI ont des salaires horaires similaires à ceux en contrats à durée limitée (inférieurs de 0,2 %) (*modèle (2), figure 5*).

Le salaire horaire d'embauche des salariés en contrats à durée limitée est en moyenne légèrement supérieur à celui des salariés en CDI

L'absence d'écart de salaire significatif entre les CDI et les CDD est estimée grâce aux individus qui ont connu différents types de contrat sur la période. Ainsi, elle est estimée à la fois grâce aux CDD ayant converti leur contrat en CDI dans la même entreprise et aux salariés ayant changé en même temps de type de contrat et d'entreprise. Or, souvent, les conversions de contrats en CDI au sein d'une entreprise s'accompagnent d'une promotion et d'une augmentation salariale. Ces promotions tirent donc le salaire des CDI vers le haut dans cette estimation. Afin de neutraliser l'effet de ces promotions et les effets de l'ancienneté, potentiellement importants pour les salariés en CDI, l'échantillon est restreint aux salaires d'embauche, c'est-à-dire aux salaires perçus par les salariés la première année de leur relation avec un employeur.

9. L'expérience est définie comme la somme des volumes de travail depuis l'entrée dans l'emploi salarié. L'expérience en CDI ne prend en compte que les emplois occupés en CDI. L'ancienneté correspond à la somme des volumes de travail depuis l'entrée dans une entreprise.

Estimation des équations de salaire

Le fait d'occuper un emploi salarié couvert par un CDI ou par un contrat à durée limitée, et la rémunération des salariés qui occupent ces postes, peuvent tous deux dépendre des caractéristiques individuelles de ces salariés. De ce fait, la comparaison des salaires moyens en CDI et en contrats à durée limitée ne suffit pas à établir l'existence de pratiques de rémunération différentes selon le type de contrat. Pour neutraliser l'effet des caractéristiques individuelles des salariés, il est possible de s'appuyer sur une méthode de régression à effets fixes individuels. Cette méthode suppose de disposer de données longitudinales, grâce auxquelles on peut suivre un individu au cours du temps. Elle nécessite également que pour certains individus, le type de contrat sous lequel ils sont employés change au cours du temps. Elle repose sur l'hypothèse que le logarithme du salaire horaire d'un individu i à la date t , noté $\log(w_{it})$, dépend d'une part du type de contrat sous lequel il est employé (codé par une indicatrice d'être employé en CDI valant 1 pour les salariés en CDI et 0 pour les autres) et de caractéristiques individuelles observables et variables au cours du temps (notées X_{it}), d'autre part de caractéristiques individuelles inobservables et constantes au cours du temps, notées λ_i :

$$\log(w_{it}) = \beta 1_{\text{contrat}_{it} = \text{CDI}} + \gamma X_{it} + \lambda_i + \varepsilon_{it}$$

où le terme ε_{it} est supposé de moyenne nulle. L'estimation par les moindres carrés ordinaires de cette équation de salaire fournit une estimation

du coefficient β qui s'interprète comme le surcroît de salaire horaire pour les salariés en CDI par rapport aux salariés en contrats à durée limitée ayant les mêmes caractéristiques observables et inobservables.

Cet estimateur peut toutefois s'avérer biaisé si l'hypothèse selon laquelle ε_{it} est de moyenne nulle n'est pas vérifiée. Cela peut notamment être le cas si les pratiques de rémunération des entreprises et leur recours aux contrats à durée limitée sont liées. Une régression à doubles effets fixes individus et entreprises [Abowd *et al.*, 1999] permet de s'affranchir de cette limitation. Il s'agit de considérer que le logarithme du salaire de l'individu i à la date t dépend non seulement des mêmes caractéristiques que précédemment, mais aussi de caractéristiques inobservables et constantes au cours du temps de l'entreprise $J(i,t)$ dans laquelle il est employé, notées $\mu_{J(i)t}$:

$$\log(w_{it}) = \beta 1_{\text{contrat}_{it} = \text{CDI}} + \gamma X_{it} + \lambda_i + \mu_{J(i)t} + \varepsilon_{it}$$

Les paramètres de ce modèle ne peuvent être identifiés que pour un sous-ensemble d'individus, employés dans des entreprises connectées entre elles par des mobilités de salariés de l'une à l'autre. Cet échantillon comporte 561 053 observations, contre 627 293 dans l'échantillon initial. L'identification repose sur les salariés employés successivement dans des entreprises différentes et suppose de faire l'hypothèse que ces mobilités sont indépendantes des chocs individuels de productivité.

Une fois les contributions de l'indemnité de précarité et des caractéristiques individuelles neutralisées¹⁰, les salariés en CDI ont un salaire horaire à l'embauche inférieur à celui des salariés en contrats à durée limitée, de 1,7 % par rapport à ceux étant restés dans la même entreprise l'année suivante et de 4,0 % par rapport à ceux l'ayant quittée et ayant potentiellement touché la prime de précarité (modèle (3), figure 5).

Ce salaire inférieur des CDI s'explique en partie par le fait que des salariés acceptent des emplois dans des entreprises moins rémunératrices afin d'accéder à un CDI. Pour tester cette

10. La mesure du salaire d'embauche des salariés en contrats à durée limitée est telle qu'elle inclut la prime de précarité seulement dans certains cas. Pour les salariés changeant de situation principale (de contrat ou d'entreprise) l'année de l'embauche, le salaire de l'année va généralement inclure la prime de précarité (à des taux pouvant varier). Plusieurs exceptions existent cependant : les CDD d'usage ou saisonniers, les cas des conversions en CDI dans la même entreprise et quand le contrat se termine au début de l'année suivante. Or, la prime de précarité ne peut pas être directement identifiée dans les données, mais un groupe de salariés dont le salaire d'embauche n'inclut *a priori* jamais cette prime peut être distingué des autres. En effet, le salaire d'embauche des individus n'ayant pas quitté l'entreprise l'année de leur embauche n'inclut sauf exception jamais la prime puisque celle-ci est versée à l'issue du contrat. Par contre, les salariés ayant quitté l'entreprise l'année de leur embauche ont forcément touché cette prime si leur contrat le permettait. Ainsi, un indicateur pour les emplois en contrats à durée limitée qui s'achèvent pendant l'année civile considérée est ajouté dans les modèles. Il permet de distinguer les différences salariales entre CDI et contrats à durée limitée selon que ces derniers sont susceptibles ou non d'avoir touché la prime de précarité.

hypothèse, un modèle à doubles effets fixes individus et entreprises [Abowd *et al.*, 1999] fournit une comparaison des salaires pour des individus ayant non seulement des caractéristiques similaires, mais aussi employés dans des entreprises dont les pratiques de rémunération sont identiques. En comparant à caractéristiques identiques des entreprises, la différence de salaires d'embauche entre CDI et contrats à durée limitée est réduite à 1,8 % pour le groupe touchant potentiellement la prime de précarité et n'est même plus significative pour ceux qui ne la touchent pas (*modèle (4), figure 5*).

Le passage par des contrats à durée limitée freine la progression salariale

Si, à caractéristiques individuelles identiques, les salaires d'embauche sont plus élevés en contrats à durée limitée qu'en CDI, au fil d'une carrière, la progression du salaire avec l'expérience est plus forte en CDI qu'en CDD : chaque année d'expérience supplémentaire est associée à une progression de salaire plus élevée de 1,3 point lorsqu'elle est réalisée en CDI que lorsqu'elle est réalisée en contrats à durée limitée (*modèle (3), figure 5*). Cela peut refléter le fait qu'une fois en CDI, les salariés bénéficient de progressions à l'ancienneté prévues par les grilles conventionnelles, qui ne s'appliquent pas de la même manière pour les salariés en CDD. À caractéristiques d'entreprise identiques (*modèle (4), figure 5*), la différence de progression salariale associée à l'expérience selon le type de contrat est atténuée, mais reste statistiquement significative. Cela suggère qu'une fois en CDI, les salariés bénéficient de progressions salariales en allant vers des entreprises plus rémunératrices. ■

Pour en savoir plus

Abowd J. M., Kramarz F., Margolis D. N., "High Wage Workers and High Wage Firms", *Econometrica* 67(2), mars 1999.

Fontaine F., Malherbet F., *CDD vs CDI. Les effets d'un dualisme contractuel*, Presses de Sciences Po, coll. « Sécuriser l'emploi », avril 2016.

Givord P., Wilner L., "When Does the Stepping-Stone Work? Fixed-Term Contracts Versus Temporary Agency Work in Changing Economic Conditions", *Journal of Applied Econometrics* 30(5), août 2015.

Insee, « Activité, emploi et chômage en 2017 et en séries longues », *Insee Résultats*, septembre 2018.

Milin K., « CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ? », *Dares Analyses* n° 026, juin 2018.

Mincer J., "Investment in Human Capital and Personal Income Distribution", *Journal of Political Economy* 66(4), août 1958.

Picart C., « Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en 30 ans : plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage », in *Emploi et Salaires*, coll. « Insee Références », édition 2014.

Sanchez R., « Des CDD moins bien rémunérés que les CDI : d'où vient l'écart ? », *Dares Analyses* n° 060, décembre 2018.

Selz M., Thélot C., « L'évolution de la rentabilité salariale de la formation initiale et de l'expérience en France depuis trente-cinq ans », *Population* 59(1), Ined, 2004.

Topel R. H., Ward M. P., "Job Mobility and the Careers of Young Men", *The Quarterly Journal of Economics* 107(2), mai 1992.

L'effet de l'expérience professionnelle récente sur les chances de recrutement : le cas des secrétaires et des aides à domicile

Sandrine Firquet*

Afin d'évaluer l'effet d'une année d'expérience professionnelle récente, ainsi que le suivi éventuel d'une formation au cours de celle-ci, un *testing* a été mené en France métropolitaine entre janvier et juillet 2018. Il s'agissait de répondre à des offres d'emploi de secrétaire et d'aide à domicile en envoyant deux candidatures équivalentes, ne différant que par le parcours professionnel l'année précédant l'expérimentation, et de comparer la probabilité d'être contactée par l'employeur pour les deux types de CV des candidates fictives.

Une année d'expérience professionnelle récente dans le domaine recherché est un signal positif pour les recruteurs. Ainsi, avoir exercé le même métier l'année précédant la candidature augmente, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'être rappelée : de 1,6 point pour les postulantes à des offres d'emploi de secrétaire et de 7,4 points pour des offres d'emploi d'aide à domicile, par rapport à celles restées sans emploi. Le secteur, marchand ou non, dans lequel s'est déroulé le dernier emploi, ne semble en revanche pas influencer sur la sélection des recruteurs.

En outre, pour les postes de secrétaire, la sensibilité des recruteurs à l'expérience professionnelle est conditionnée au suivi récent d'une formation professionnelle. *A contrario*, pour les postes d'aide à domicile, les candidates sont souvent rappelées dès lors qu'elles bénéficient d'une expérience professionnelle récente sur un poste similaire, qu'elles aient ou non suivi une formation au cours de celle-ci.

Afin d'évaluer l'effet d'une année d'expérience professionnelle récente, ainsi que le suivi éventuel d'une formation au cours de celle-ci, un *testing* a été mené en France métropolitaine entre janvier et juillet 2018 (*encadré 1*). Il s'agissait de répondre à des offres d'emploi en envoyant deux candidatures équivalentes, ne différant que par le parcours professionnel au cours de l'année précédant l'expérimentation.

Deux métiers sont concernés par ce *testing* : ceux de secrétaire et d'aide à domicile. Les candidates fictives sont des femmes d'une quarantaine d'années ayant travaillé de nombreuses années dans le domaine d'activité correspondant à la candidature, avant d'interrompre leur carrière professionnelle pendant cinq ans (*encadré 2*). Leurs *curriculum vitae* (CV) se différencient seulement par leurs activités l'année précédant leur candidature (2017) : l'une des deux candidates est sans emploi ou a effectué deux CDD courts dans un autre domaine (« petits boulots ») ; l'autre candidate a, quant à elle, retrouvé un emploi et travaillé un an dans le domaine recherché, dans le secteur marchand ou non, et a eu ou non l'occasion de suivre une formation durant cette période (*encadré 3*).

Au total, 4 559 candidatures ont été envoyées en réponse à des offres d'emploi de secrétaire et 4 259 candidatures en réponse à des offres d'emploi d'aide à domicile (*encadré 4*).

Seule la première phase du processus de recrutement est testée : aucune candidate ne passe d'entretien avec les recruteurs.

* Sandrine Firquet (Dares).

Objectif du *testing*

L'évaluation de l'insertion professionnelle après un passage en contrat aidé fait régulièrement l'objet de travaux empiriques [méta-analyse de Card *et al.*, 2015 ; Benoteau, 2015]. La plupart des évaluations sur ce type de contrat concluent à des effets nuls, voire négatifs, quant à l'insertion dans l'emploi après avoir été en contrat aidé dans le secteur non marchand. Cependant, ces études reposent souvent sur des techniques d'appariement consistant à comparer les trajectoires professionnelles de bénéficiaires de contrats aidés réellement observées à celles de demandeurs d'emploi présentant des profils proches sur la base de variables disponibles. Ces méthodes d'évaluation présentent certaines limites car la population « cible » de bénéficiaires de contrats aidés est très spécifique, et donc difficilement comparable à celle des non-bénéficiaires. La création d'un *testing* sur CV permet ainsi de surmonter ce problème, puisque les caractéristiques des profils fictifs sont parfaitement contrôlées.

L'objectif initial de l'étude était donc d'évaluer l'effet des contrats aidés, et plus particulièrement

celui des contrats uniques d'insertion (CUI), forme de contrat aidé la plus répandue au moment de la mise en place du *testing*. Le choix des métiers ciblés et des profils des candidates fictives a ainsi été guidé par la volonté de reproduire au mieux la situation de demandeurs d'emploi ayant été en contrat aidé dans le métier recherché. Cependant, en règle générale, les salariés ayant bénéficié d'un contrat aidé n'indiquent pas explicitement dans leur CV le caractère aidé de leurs précédents contrats. Afin de ne pas entamer la crédibilité des CV fictifs envoyés dans le cadre de ce *testing*, le fait d'avoir été en contrat aidé n'est donc pas explicitement mentionné dans le CV des postulantes. Par conséquent, les résultats de ce *testing* sont également valables pour des personnes ayant un profil similaire à celui des candidates fictives, mais pour lesquelles le précédent contrat dans le métier recherché n'était pas un contrat aidé. En revanche, les résultats ne sauraient être extrapolés à l'ensemble des demandeurs d'emploi puisque tous les profils des personnes en recherche d'emploi ne peuvent être représentés dans l'étude.

Choix des métiers ciblés et des profils

Les métiers et les profils des candidates ont été choisis à partir des profils de personnes bénéficiaires de contrats aidés réellement observés dans les sources administratives de l'Agence des services et des paiements (ASP) ou dans l'enquête Emploi, de manière à s'assurer que les candidatures soient plausibles et correspondent à des situations relativement courantes sur le marché du travail.

Choix des métiers ciblés

Plusieurs critères ont été retenus pour choisir les deux métiers testés : le métier doit s'exercer aussi bien dans le secteur marchand que non marchand, en majorité par des femmes peu ou pas qualifiées, et par plus de 10 % de personnes âgées de 24 ans ou plus à l'entrée dans l'entreprise. Il doit également faire partie des métiers les plus exercés, en situation réelle, en contrat aidé [Mourlot, 2018]. Une fois cette première sélection effectuée,

seuls les métiers pour lesquels le volume d'offres d'emploi publiées sur le site de Pôle emploi était assez élevé ont été sélectionnés. Les métiers de secrétaire et d'aide à domicile ont finalement été retenus.

Choix des profils

Les profils des candidates fictives ont été choisis pour être représentatifs des bénéficiaires de contrats aidés, ainsi que des demandeurs d'emploi pour ces métiers [Babet, 2016]. Ces derniers sont majoritairement des femmes, âgées de plus de 40 ans, peu ou pas diplômées. La fréquence de ces profils a été vérifiée pour les deux métiers choisis, aussi bien à l'aide de la base des bénéficiaires de contrats aidés de l'ASP que de l'enquête Emploi. Les candidates retenues pour le *testing* sont des femmes âgées d'une quarantaine d'années n'ayant pas exercé d'activité professionnelle pendant plus-sieurs années.

Les recruteurs rappellent 5,7 % des candidatures de secrétaire et 35,4 % des candidatures d'aide à domicile

Les types d'emploi proposés diffèrent d'un domaine à l'autre : un peu moins de la moitié des offres d'emploi de secrétaire sont des contrats à durée indéterminée (CDI) et plus des trois quarts d'entre elles sont des temps complets (*figure 1*). *A contrario*, si plus de la moitié des offres d'emploi d'aide à domicile sont des CDI, moins d'un poste à pourvoir sur cinq est à temps complet.

Le taux de rappel global des recruteurs est de 5,7 % pour les candidatures de secrétaire et de 35,4 % pour celles d'aide à domicile. Cette différence traduit les tensions sur le marché du travail, plus importantes pour les aides à domicile que pour les secrétaires : les employeurs peinent à recruter dans les services à la personne alors que les besoins sont importants, ce qui corrobore les résultats de l'enquête Besoins en main-d'œuvre [Pôle emploi, 2018]. À titre de comparaison, les taux de rappel d'un précédent *testing* [Cahuc *et al.*, 2017] sur les emplois d'avenir, forme spécifique de contrat aidé destiné aux jeunes, étaient de 4,4 % pour des postulants au métier de réceptionniste et de 11,5 % pour des postulants au métier de jardinier : les taux de rappel observés lors d'un *testing* dépendent des métiers ciblés et des profils choisis pour les candidats fictifs.

Par ailleurs, le taux de rappel diffère selon le type de contrat : en moyenne, il est supérieur pour les postes de secrétaire proposés en contrat à durée déterminée (CDD) (7,1 % contre 4,2 % pour un CDI) et inférieur pour ceux d'aide à domicile : 30,8 % pour un CDD contre 39,4 % pour un CDI (*figure 2*). Les profils de secrétaires semblent ainsi un peu mieux adaptés pour des contrats en CDD, alors que les profils d'aides à domicile semblent convenir plus souvent pour des emplois en CDI.

1. Caractéristiques des contrats proposés selon le métier recherché

	en %	
	Secrétaire	Aide à domicile
Type de contrat		
CDD	50,6	46,9
CDI	49,4	53,1
Temps de travail hebdomadaire		
Temps partiel	22,6	83,5
Temps complet	77,4	16,5

Lecture : 50,6 % des offres d'emploi de secrétaire sont des CDD.

Champ : 4 409 offres d'emploi de secrétaire et d'aide à domicile publiées sur les sites de Pôle emploi, Le Bon Coin et Indeed.

Source : Dares, *testing d'accès à l'emploi 2018*.

2. Taux de rappel moyen selon les caractéristiques des contrats proposés

	en %	
	Secrétaire	Aide à domicile
Type de contrat		
CDD	7,1	30,8
CDI	4,2	39,4
Temps de travail hebdomadaire		
Temps partiel	7,6	36,3
Temps complet	5,1	31,2

Lecture : le taux de rappel moyen d'une candidate postulant à un CDI de secrétaire est de 4,2 %.

Champ : 8 818 CV fictifs de femmes envoyés en candidature de poste de secrétaire ou d'aide à domicile, 1 764 réponses de recruteurs.

Source : Dares, *testing d'accès à l'emploi 2018*.

Création des CV et des lettres de motivation

Les CV types disponibles sur le site de Pôle emploi ont permis d'élaborer des profils similaires à ceux de demandeurs d'emploi.

Les noms et prénoms des candidates ont été choisis parmi les dix noms et prénoms les plus fréquents en France l'année de leur naissance, afin d'éviter tout effet éventuel de discrimination.

Les candidates sont supposées résider dans le centre-ville de la préfecture du département concerné par l'offre d'emploi, à l'exception de trois départements afin d'éviter tout effet de signal : les candidates à des offres d'emploi dans les Hauts-de-Seine, en Seine-Saint-Denis ou dans le Val-de-Marne sont domiciliées à Paris.

Les parcours des candidates fictives sont identiques à l'exception de la dernière année précédant l'envoi des CV, pendant laquelle elles peuvent avoir travaillé dans le secteur marchand ou le secteur non marchand, avoir été sans emploi ou avoir exercé des « petits boulots » dans des métiers différents de celui ciblé par les candidatures. Lorsqu'elles étaient en emploi, elles ont pu recevoir une formation certifiante qu'elles ont validée avec un bon niveau, une formation simple, ou ne pas avoir été formées.

Les CV des candidates au métier de secrétaire se différencient des CV de celles recherchant un poste d'aide à domicile, notamment du point de vue de la formation initiale et des métiers exercés par le passé. Ainsi, l'étude peut être assimilée à deux *testing* différents.

Les candidates en recherche d'emploi pour un poste de secrétaire sont toutes supposées avoir exercé deux postes de secrétaire ou d'assistante administrative sur une durée totale de vingt ans après l'obtention du baccalauréat professionnel bureautique, puis n'avoir plus exercé d'activité professionnelle pendant cinq ans. Les candidates pour le métier d'aide à domicile sont, quant à elles, entrées sur le marché du travail trois ans après l'obtention du brevet du collègue (sans avoir obtenu de baccalauréat), en tant que serveuse ou hôtesse de caisse pendant sept ans, avant de s'orienter vers le métier d'aide à domicile, qu'elles ont exercé pendant plus de dix ans chez des particuliers. Comme les candidates pour le métier de secrétaire, elles ont ensuite eu une période d'inactivité de cinq ans. Cette durée d'inactivité est assez longue pour être remarquée par les recruteurs.

Dans ces scénarios, toutes les candidates ont décidé de reprendre une activité professionnelle l'année précédant le *testing*. Ainsi, certaines ont réussi à retrouver un emploi dans le domaine du

métier recherché, dans le secteur marchand ou non, tandis que d'autres ont réalisé deux CDD de deux mois comme vendeuse ou hôtesse de caisse. Pour celles ayant retrouvé un emploi dans le secteur du métier recherché, il n'est pas mentionné explicitement qu'il s'agit d'un contrat aidé afin de refléter au mieux la réalité. En effet, cette information n'est généralement pas fournie par les salariés. Enfin, certaines n'ont pas réussi à retrouver un emploi et sont donc sans emploi depuis six ans au moment du *testing*. Parmi celles ayant été en emploi, certaines ont eu l'occasion de suivre une formation simple¹ ou certifiante². Ainsi, pour chacun des deux métiers concernés, huit profils se dégagent, correspondant à l'ensemble des combinaisons possibles des modalités décrites pour l'année précédant le *testing* :

- est sans emploi ;
- a été employée deux fois en CDD dans des métiers sans lien avec la formation initiale de la candidate, appelés « petits boulots » ;
- a exercé le métier recherché dans le secteur marchand, et n'a pas suivi de formation ;
- a exercé le métier recherché dans le secteur marchand, et a suivi une formation simple ;
- a exercé le métier recherché dans le secteur marchand, et a suivi une formation certifiante ;
- a exercé le métier recherché dans le secteur non marchand, et n'a pas suivi de formation ;
- a exercé le métier recherché dans le secteur non marchand, et a suivi une formation simple ;
- a exercé le métier recherché dans le secteur non marchand, et a suivi une formation certifiante.

Afin d'éviter un biais lié à la période de chômage au moment de la recherche d'emploi, aucune candidate n'est supposée en emploi dans le mois précédant l'envoi du CV et de la lettre de motivation.

Pour les autres sections du CV, toutes les candidates affichent un niveau d'anglais élémentaire, et les candidates au métier de secrétaire ont des connaissances avancées concernant l'utilisation des logiciels bureautiques. Les compétences indiquées sont spécifiques à chacun des métiers. Enfin, les CV incluent des informations sur leurs loisirs. Les lettres de motivation accompagnant les CV sont simples et reflètent le niveau de formation des candidates.

Au total, 32 CV différents ont été construits (8 profils × 2 prénoms × 2 métiers). Afin d'éviter que le taux de rappel moyen soit biaisé par les préférences éventuelles du recruteur pour une mise en page de CV plutôt qu'une autre, deux CV et lettres de motivation ont été construits pour chaque profil, avec des mises en page simples mais différentes. Une mise en page a été associée à un prénom.

1. Formation de perfectionnement aux logiciels bureautiques de traitement de texte pour les secrétaires, et formation pour savoir assurer l'entretien courant d'un logement d'un particulier pour les aides à domicile.

2. Obtention du niveau avancé de certification TOSA (*Test on Software Applications*) pour l'utilisation du logiciel Word pour les secrétaires, et obtention du certificat de compétences professionnelles « entretenir le logement et le linge d'un particulier » pour les aides à domicile.

Les candidates exerçant le métier recherché l'année précédant le *testing* sont plus souvent rappelées

L'expérience professionnelle récente des postulantes constitue un signal positif pour les employeurs. En effet, les candidates ayant exercé le métier recherché l'année précédant le *testing* sont plus souvent rappelées¹ que celles n'ayant pas exercé d'activité professionnelle. Ainsi, 7,1 % des candidates à un poste de secrétaire ayant exercé ce métier l'année précédente ont un retour positif des recruteurs, contre 5,3 % de celles restées sans emploi (*figure 3*). De même, 39,4 % des candidates à un poste d'aide à domicile et en ayant occupé un l'année précédente ont eu un retour favorable des employeurs, contre 32,0 % de celles n'ayant pas travaillé sur cette période. Avoir récemment exercé le métier recherché pendant un an, après une période d'inactivité de cinq ans, augmente ainsi de 1,6 point la probabilité, toutes choses égales par ailleurs, d'être rappelé pour les candidates au métier de secrétaire et de 7,4 points pour les candidates à un poste d'aide à domicile, par rapport à une personne restée sans emploi sur la même période (*figure 4, modèle 1*).

En l'absence d'expérience professionnelle récente comme secrétaire ou aide à domicile, les candidates ayant récemment effectué deux CDD de deux mois dans un autre domaine que le métier recherché sont celles qui ont le moins de retours positifs des recruteurs (3,3 % pour les candidates au métier de secrétaire et 30,6 % pour les candidates au métier d'aide à domicile). Une expérience professionnelle récente dans un autre domaine est ainsi un signal plus négatif pour les employeurs qui souhaitent recruter une secrétaire : l'exercice de « petits boulots » offre moins de chances, toutes choses égales par ailleurs, d'être rappelée qu'être sans emploi l'année précédente (*figure 4, modèle 1*). Pour le métier d'aide à domicile, les « petits boulots » offrent autant de chances d'être rappelée que de n'avoir pas travaillé.

3. Taux de rappel moyen selon le profil des candidates

en %

	Secrétaire	Aide à domicile
Parcours l'année précédant le <i>testing</i>		
Emploi		
Sans emploi	5,3	32,0
Petits boulots	3,3	30,6
En emploi dans le métier recherché	7,1	39,4
Formation		
En emploi sans suivi d'une formation	6,0	38,2
En emploi avec suivi d'une formation (certifiante ou simple)	7,6	40,0
En emploi avec suivi d'une formation certifiante	7,8	41,4
En emploi avec suivi d'une formation simple	7,5	38,7
Secteur		
En emploi dans le secteur marchand	7,1	40,1
En emploi dans le secteur non marchand	7,1	38,7
Emploi, formation, secteur		
En emploi dans le secteur marchand avec suivi d'une formation certifiante	7,2	39,8
En emploi dans le secteur marchand avec suivi d'une formation simple	8,8	39,1
En emploi dans le secteur marchand sans suivi de formation	5,2	41,4
En emploi dans le secteur non marchand avec suivi d'une formation certifiante	8,3	42,9
En emploi dans le secteur non marchand avec suivi d'une formation simple	6,0	38,3
En emploi dans le secteur non marchand sans suivi de formation	6,7	34,8
Ensemble	5,7	35,4

Lecture : le taux de rappel moyen d'une candidate à un poste de secrétaire ayant été en emploi dans le métier recherché l'année précédant le *testing* est de 7,1 %.

Champ : 8 818 CV fictifs de femmes envoyés en candidature de poste de secrétaire ou d'aide à domicile, 1 764 réponses de recruteurs.

Source : Dares, *testing d'accès à l'emploi 2018*.

1. Une demande d'information supplémentaire ou une proposition d'entretien sont considérées comme un retour positif de la part du recruteur.

Protocole et déroulement du *testing*

Entre le 18 janvier et le 18 juillet 2018, 4 559 candidatures ont été envoyées en réponse à des offres d'emploi de secrétaire et 4 259 candidatures en réponse à des offres d'emploi d'aide à domicile. Les réponses des employeurs reçues jusqu'au 15 octobre 2018 ont été traitées.

Envoi des candidatures

Les actes de candidature portent principalement sur des offres d'emploi du site de Pôle emploi pour tous les départements de France métropolitaine. D'autres sites de recherche d'emploi, tel Le Bon Coin ou *Indeed*, sont uniquement utilisés certains jours lorsque les offres publiées par Pôle emploi sont trop peu nombreuses.

Les offres d'emploi doivent répondre à certains critères pour être utilisées dans le cadre du *testing*. Ainsi, seules les offres d'emploi de secrétaire ou d'aide à domicile hors contrat d'intérim ou de franchise, et pour lesquelles il est possible de candidater par e-mail ont été sélectionnées. De plus, une seule offre par entreprise est utilisée pour le *testing*, y compris si cette dernière publie des offres dans plusieurs départements. Néanmoins, il est possible de candidater dans plusieurs départements auprès d'une association locale (du type ADMR), représentant un réseau important d'employeurs d'aides à

domicile. Enfin, aucune candidature n'est déposée auprès d'une entreprise dans laquelle l'une des candidates a déjà travaillé au cours de ses expériences passées.

Lorsque tous ces critères sont réunis, une paire de candidatures, accompagnée d'un CV et d'une lettre de motivation, est adressée par e-mail pour cette offre d'emploi. Plus précisément, pour chaque offre d'emploi publiée, deux candidatures sont envoyées, à un jour d'intervalle : la première est envoyée le jour $j+1$ et la seconde le jour $j+2$. L'une d'entre elles correspond au profil « sans emploi » ou « petits boulots », tandis que l'autre profil correspond au métier déjà exercé l'année précédant le *testing*, accompagné ou non d'une formation durant le contrat. Le nom des candidates, les profils envoyés, et l'ordre d'envoi des deux candidatures sont tirés aléatoirement.

Réception des réponses

Les candidates fictives sont joignables par e-mail et par téléphone, au choix des recruteurs¹. Dès lors qu'un employeur montre son intérêt pour une candidature en demandant des informations supplémentaires ou en proposant un rendez-vous pour un entretien, un e-mail de remerciement lui est adressé, en indiquant que la candidate a déjà trouvé un emploi.

1. En pratique, les adresses e-mail et les numéros de téléphone renvoient vers des assistants de recherche.

Le caractère marchand ou non du secteur d'activité du précédent emploi des candidates n'influence pas le rappel des recruteurs

Le fait que l'expérience professionnelle récente dans le métier recherché se soit déroulée dans le secteur marchand ou non marchand n'a pas d'impact sur la probabilité d'avoir un retour des employeurs. Pour les deux métiers testés, le taux de rappel moyen des candidates ayant travaillé dans l'un ou l'autre secteur est proche (*figure 3*).

Le taux de rappel est légèrement plus faible pour les candidates au métier d'aide à domicile ayant travaillé dans le secteur non marchand, mais la différence n'est pas significative (*figure 4, modèle 2*)². Néanmoins, l'effet de l'année d'expérience professionnelle dans le secteur non marchand dépend, en particulier pour le métier d'aide à domicile, de la situation sur le marché du travail local (mesurée ici par le taux de chômage du département). L'impact positif d'une expérience professionnelle récente dans le secteur non marchand est d'autant plus fort que le taux de chômage du département dans lequel se situe l'emploi à pourvoir est bas. Ainsi, lorsque

2. Afin de tester la significativité de la différence, un test d'égalité des coefficients a été mis en œuvre. La p -value étant supérieure à 0,10 pour les deux métiers (0,94 pour secrétaire et 0,43 pour aide à domicile), on ne peut pas conclure à une influence significativement différente du secteur marchand par rapport au secteur non marchand, au seuil de 10 %.

4. Influence des différentes caractéristiques du CV sur le taux de rappel des employeurs

	Secrétaire	Aide à domicile
Nombre d'observations	4 559	4 259
Modèle 1 : influence de l'année d'expérience professionnelle		
<i>Sans emploi</i>		
	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
En emploi dans le métier recherché	0,016**	0,074***
Petits boulots	-0,023***	-0,018
Constante	0,114*	0,189***
Effets départements, mois d'envoi, prénom, type de candidature, type de contrat contrôlés	Oui	Oui
R ²	0,054	0,081
Modèle 2 : influence du secteur		
<i>Sans emploi</i>		
	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
En emploi dans le secteur marchand	0,017*	0,082***
En emploi dans le secteur non marchand	0,016*	0,066***
Petits boulots	-0,023***	-0,018
Constante	0,114*	0,188***
Effets départements, mois d'envoi, prénom, type de candidature, type de contrat contrôlés	Oui	Oui
R ²	0,054	0,081
Modèle 3 : influence du suivi d'une formation au cours du dernier emploi		
<i>Sans emploi</i>		
	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
En emploi avec suivi d'une formation	0,022**	0,076***
En emploi sans suivi d'une formation	0,005	0,070***
Petits boulots	-0,023***	-0,018
Constante	0,114*	0,190***
Effets départements, mois d'envoi, prénom, type de candidature, type de contrat contrôlés	Oui	Oui
R ²	0,055	0,081
Modèle 4 : influence du type de formation suivie au cours du dernier emploi		
<i>Sans emploi</i>		
	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
En emploi avec suivi d'une formation certifiante	0,023**	0,096***
En emploi avec suivi d'une formation simple	0,020*	0,056***
En emploi sans suivi d'une formation	0,005	0,070***
Petits boulots	-0,023***	-0,018
Constante	0,114*	0,188***
Effets départements, mois d'envoi, prénom, type de candidature, type de contrat contrôlés	Oui	Oui
R ²	0,055	0,082

Note : régression linéaire, écarts-types clustérisés au niveau de l'offre d'emploi, significativité des coefficients : *** au seuil de 1 %, ** au seuil de 5 %, * au seuil de 10 %.

Lecture : avoir travaillé comme aide à domicile l'année précédant la recherche d'emploi augmente de 7,4 points de pourcentage les chances d'être rappelée, par rapport à une candidate sans emploi cette année-là.

Champ : 8 818 CV fictifs de femmes envoyés en candidature de poste de secrétaire ou d'aide à domicile, 1 764 retours positifs de recruteurs.

Source : Dares, testing d'accès à l'emploi 2018.

ce dernier se situe dans le quart des départements avec un faible taux de chômage (premier quartile)³, avoir exercé le métier recherché l'année précédant le *testing* dans le secteur non marchand augmente la probabilité d'être rappelée de 10,2 points par rapport à une candidate restée sans emploi durant cette période ; puis cette probabilité diminue à mesure que le taux de chômage des départements augmente (*figure 5*). Pour les années d'expérience dans le secteur marchand, le lien avec la situation locale du marché du travail est moins marqué.

3. Le taux de chômage d'un département est ici considéré comme bas s'il fait partie du quart des départements pour lesquels le taux de chômage est le plus bas au premier trimestre 2018 en France métropolitaine.

Pour les postes de secrétaire, le suivi récent d'une formation est un critère important de sélection pour les recruteurs

Avoir suivi une formation au cours du dernier poste est un signal positif pour le recruteur. Parmi les personnes en emploi l'année précédant le *testing*, celles ayant reçu une formation ont un taux de rappel un peu plus élevé que les autres. Ainsi, 7,6 % des candidates à un poste de secrétaire ayant suivi une formation ont eu un retour du recruteur, contre 6,0 % de celles n'en ayant pas suivi (figure 3). C'est respectivement le cas de 40,0 % et 38,2 % des aides à domicile postulantes. En outre, parmi les candidates formées, celles ayant suivi une formation certifiante sont un peu plus souvent rappelées.

Pour le métier de secrétaire, une formation professionnelle au cours de l'expérience professionnelle permet même d'augmenter ses chances de retrouver un emploi. En effet, à autres caractéristiques du CV et de l'offre d'emploi équivalentes, l'impact positif de la formation sur le taux de rappel est significatif : les candidates ayant travaillé l'année précédente et reçu une formation, certifiante ou non, améliorent de 2,2 points leurs chances d'être rappelées par rapport à celles n'ayant pas travaillé (figure 4, modèle 3). L'effet positif d'une formation certifiante par rapport à une formation simple n'est pas significatif au seuil de 10 %. Les candidates ayant travaillé mais sans suivre de formation ont, quant à elles, autant de chances d'être rappelées que celles n'ayant pas travaillé. Pour le métier d'aide à domicile, au contraire, le fait d'avoir suivi une formation au cours du dernier emploi ne semble pas influencer de manière significative les recruteurs, une fois que l'on neutralise l'effet d'autres caractéristiques du CV et de l'offre d'emploi (figure 4, modèle 3). Une candidate ayant suivi une formation a ainsi autant de chances d'être rappelée que celle n'ayant pas été formée, qu'il s'agisse d'une formation simple ou d'une formation certifiante⁵. Pour ce métier, les recruteurs sont surtout sensibles à l'année d'expérience professionnelle, que la candidate ait ou non été formée.

5. Influence du secteur sur le taux de rappel, selon le taux de chômage du département dans lequel se situe l'emploi à pourvoir

	Aide à domicile			
	Q1	Q2	Q3	Q4
<i>Sans emploi</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
En emploi dans le secteur marchand	0,073*	0,056	0,096**	0,098***
En emploi dans le secteur non marchand	0,102***	0,081**	0,075*	0,021
Petits boulots	-0,005	-0,030	-0,008	-0,017
Constante	0,281***	0,300***	0,357***	0,179***
Effets mois d'envoi, prénom, type de candidature, type de contrat contrôlés	Oui	Oui	Oui	Oui
Nombre d'observations	1 108	1 126	929	1 096
R ²	0,037	0,017	0,028	0,036

Note : régression linéaire, écarts-types clustérisés au niveau de l'offre d'emploi, significativité des coefficients : *** au seuil de 1 %, ** au seuil de 5 %, * au seuil de 10 %.

Lecture : avoir travaillé comme aide à domicile dans le secteur non marchand l'année précédant la recherche d'emploi n'augmente pas significativement les chances d'être rappelée, par rapport à une candidate sans emploi cette année-là, lorsque le département dans lequel se situe l'emploi à pourvoir fait partie du quart des départements pour lesquels le taux de chômage est le plus élevé (Q4).

Champ : 4 259 CV fictifs de femmes envoyés en candidature de poste d'aide à domicile, 1 506 retours positifs de recruteurs.

Source : Dares, *testing d'accès à l'emploi 2018*.

4. Afin de tester la significativité de la différence, un test d'égalité des coefficients a été mis en œuvre. La *p_value* étant égale à 0,84, l'effet positif d'une formation certifiante par rapport à une formation simple n'est pas significatif au seuil de 10 %.

5. Bien que le coefficient de la régression soit supérieur pour les candidates ayant suivi une formation certifiante que pour celles ayant suivi une formation simple, l'écart entre les deux n'est pas significatif au seuil de 10 % selon le test de Wald d'égalité des coefficients. La *p_value* du test est égale à 0,12.

Comparer les effets de l'expérience professionnelle récente des candidates fictives à celle offerte par un contrat aidé

L'expérience professionnelle récente des candidates fictives du *testing* est similaire à celle acquise par le biais d'un contrat aidé. Relevant du secteur marchand ou non marchand, ces contrats aidés, tels qu'ils existaient au moment de la mise en œuvre du *testing*⁶, sont des contrats de travail dérogatoire au droit commun pour lesquels les employeurs bénéficient d'aides financières. Pendant leur contrat, les salariés peuvent en outre bénéficier d'une formation.

Ainsi, les résultats de cette étude, qui sont valables pour toute personne ayant un profil similaire à celui des candidates fictives, s'appliquent également à la situation particulière de demandeurs d'emploi ayant été en contrat aidé dans le métier recherché, dans la mesure où les bénéficiaires de ces contrats ne mentionnent pas en général sur leur CV que leur expérience professionnelle a été acquise dans le cadre d'un contrat aidé. Ils suggèrent que pour ce public et pour certains métiers, comme celui d'aide à domicile, une année d'expérience professionnelle acquise par des personnes éloignées du marché du travail, telle que celle offerte par un contrat aidé, représente un tremplin vers l'emploi non aidé. Pour d'autres métiers, comme pour celui de secrétaire, l'accès à une formation, couplée à une expérience professionnelle, est indispensable afin d'augmenter significativement les chances de retrouver un emploi à la suite d'un passage en contrat aidé. ■

Pour en savoir plus

Babet C., « Portraits statistiques des métiers 1982 – 2014 », *Synthèse.stat'* n° 19, Dares, mars 2016.

Benoteau I., « Quels effets du recrutement en contrat aidé sur la trajectoire professionnelle ? Une évaluation à partir du panel 2008 », *Économie et statistique* n° 477, juillet 2015.

Cahuc P., Carcillo S., Minea A., "The Difficult School-To-Work Transition of High School Dropouts: Evidence from a Field Experiment", *Discussion Paper Series* n° 10842, IZA of Labor Economics, juin 2017.

Card D., Kluve J., Weber A., "What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluation", *Working Paper* 21431, NBER, 2015.

Pôle emploi, enquête Besoins en Main-d'Œuvre, 2018.

<https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/bmo?graph=4&in=4&le=0&tu=10&pp=2019>

Mourlot L., « Les contrats uniques d'insertion et les emplois d'avenir. Une forte baisse des recrutements en 2017 », *Dares Résultats* n° 054, novembre 2018.

6. Au moment de la conception du *testing*, les contrats uniques d'insertion (CUI) relevaient soit du secteur marchand (CUI-CIE), soit du secteur non marchand (CUI-CAE). Depuis janvier 2018, ces contrats aidés sont transformés en Parcours emploi compétences (PEC), signés dans le secteur non marchand, et pour lesquels l'obligation de formation du salarié par l'employeur est renforcée.

Les chômeurs au sens du BIT et les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi : une divergence de mesure du chômage aux causes multiples

*Yohan Coder, Christophe Dixte, Alexis Hameau, Sophie Hamman, Sylvain Larrieu, Anis Marrakchi et Alexis Montaut**

En moyenne en 2017, en France métropolitaine, 2,6 millions de personnes de 15 à 64 ans sont au chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) et 3,4 millions sont inscrites à Pôle emploi en catégorie A. Entre 2013 et 2017, l'écart entre ces deux mesures s'est accentué, passant de 0,3 à 0,8 million. Deux situations peuvent expliquer ce phénomène : certaines personnes inscrites en catégorie A ne sont pas au chômage au sens du BIT et certains chômeurs au sens du BIT ne sont pas inscrits en catégorie A. L'appariement de données individuelles entre les enquêtes Emploi de l'Insee et le Fichier Historique de Pôle emploi sur cette période permet d'identifier et de dénombrer ces situations.

En 2017, parmi les 2,7 millions d'inscrits en catégorie A ayant pu être associés à des répondants de l'enquête Emploi, 56 % sont au chômage au sens du BIT, 20 % sont inactifs dans le halo autour du chômage, 16 % sont inactifs hors du halo et 9 % sont en emploi. Inversement, selon l'appariement, 22 % des chômeurs au sens du BIT en 2017 ne sont pas inscrits à Pôle emploi au moment de l'enquête et 11 % sont inscrits en catégorie B ou D. Les seniors sont surreprésentés parmi les inscrits en catégorie A inactifs hors halo, tandis que les jeunes le sont parmi les chômeurs au sens du BIT non inscrits à Pôle emploi.

Entre 2013 et 2017, le nombre d'inscrits en catégorie A inactifs au sens du BIT a augmenté de 0,3 million de personnes ; cette hausse a le plus contribué à accroître l'écart entre le nombre de chômeurs au sens du BIT et les demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A. La part des seniors inactifs au sens du BIT et inscrits en catégorie A a particulièrement augmenté, dans un contexte de fin des dispenses de recherche d'emploi et de hausse de l'âge de départ à la retraite. Par ailleurs, la baisse du chômage des jeunes, plus souvent non inscrits à Pôle emploi, a aussi contribué à accroître l'écart entre le chômage au sens du BIT et le nombre d'inscrits en catégorie A.

Le chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) et l'inscription sur les listes de Pôle emploi sont deux concepts de référence pour mesurer le chômage, en apparence proches mais qui diffèrent. Un chômeur au sens du BIT est une personne de 15 ans ou plus, n'ayant pas eu d'activité rémunérée lors d'une semaine de référence, disponible pour occuper un emploi dans les 15 jours et qui a recherché activement un emploi dans le mois précédent (ou en a trouvé un commençant dans moins de trois mois). L'inscription sur les listes de Pôle emploi résulte quant à elle d'une démarche administrative. Au sein des demandeurs d'emploi inscrits un mois donné à Pôle emploi, la catégorie A regroupe les personnes sans emploi au cours du mois, tenues d'effectuer des actes positifs de recherche d'emploi. C'est la catégorie conceptuellement la plus proche de celle du chômage au sens du BIT.

* Yohan Coder, Sophie Hamman (Pôle emploi) ; Christophe Dixte (Dares) ; Alexis Hameau, Sylvain Larrieu, Anis Marrakchi, Alexis Montaut (Insee).

Ce travail a bénéficié d'une aide de l'État gérée par l'Agence nationale de la recherche au titre du programme Investissement d'avenir portant la référence ANR-10-EQPX-17 (Centre d'accès sécurisé aux données – CASD).

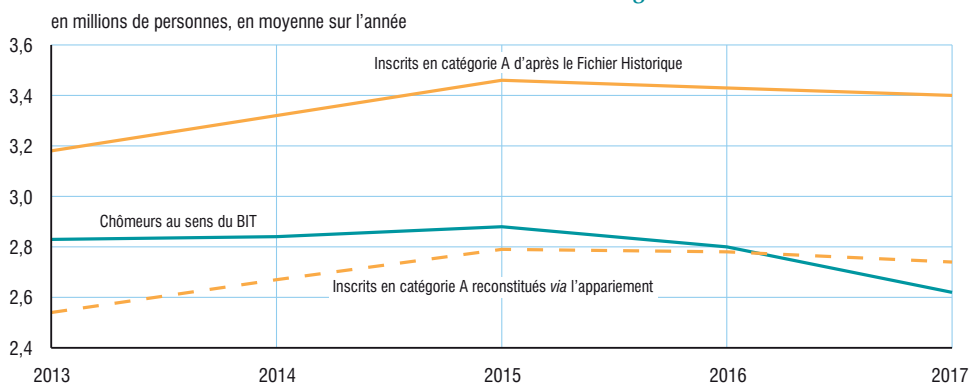
L'écart entre le nombre de chômeurs et le nombre d'inscrits en catégorie A s'est accentué entre 2013 et 2017

En 2017, en moyenne sur l'année et en France métropolitaine, 2,6 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans sont au chômage au sens du BIT et 3,4 millions sont inscrites à Pôle emploi en catégorie A (figure 1). Cet écart s'est creusé ces dernières années, puisqu'il est passé de 0,3 million en 2013 à 0,8 million en 2017.

Les enquêtes Emploi en continu (EEC) de l'Insee auprès des ménages permettent de dénombrer, chaque trimestre, les personnes selon leur statut d'activité **au sens du BIT** : au **chômage**, en **emploi**, dans le **halo autour du chômage** ou **inactives hors halo**. Le Fichier Historique (FH) de Pôle emploi, de son côté, est une base administrative qui permet de recenser, sur les dix dernières années, l'ensemble des inscrits à Pôle emploi. Les **demandeurs d'emploi** sont classés, à la fin de chaque mois, en cinq **catégories** statistiques : **A, B, C, D ou E**. Outre la catégorie A des demandeurs d'emploi sans emploi au cours du mois et tenus d'effectuer des actes positifs de recherche d'emploi, les catégories B, C et E correspondent à des demandeurs d'emploi qui travaillent, tandis que la catégorie D correspond à des demandeurs sans emploi au cours du mois, mais non tenus de rechercher un emploi (personnes en formation, en arrêt maladie, etc.). Les enquêtes Emploi de 2012¹ à 2017 ont été appariées au niveau individuel avec le Fichier Historique et ainsi enrichies avec de nouvelles informations (date d'inscription à Pôle emploi, catégorie au mois le mois, etc.). Sur la période 2013-2017, l'appariement permet de reconstituer 81 % des inscrits en catégorie A du Fichier Historique chaque année (encadré 1). Ainsi, en 2017, sur les 3,4 millions d'inscrits en catégorie A à Pôle emploi, l'appariement permet d'en reconstituer 2,7 millions (figure 1).

Dans la majorité des cas, les statuts d'activité au sens du BIT et les catégories de Pôle emploi sont spontanément cohérents. Ainsi en 2017, sur les 2,7 millions d'inscrits en catégorie A identifiés dans l'appariement, 1,5 million, soit 56 %, sont au chômage au sens du BIT (figure 2). De même, les 2,2 millions de personnes inscrites en catégorie B, C ou E et appariées sont à 87 %

1. Nombre de chômeurs au sens du BIT et d'inscrits en catégorie A de 2013 à 2017



Lecture : en 2017, 2,6 millions de personnes sont au chômage au sens du BIT et 3,4 millions sont inscrites en catégorie A d'après le Fichier Historique, dont 2,7 millions ont pu être reconstituées dans l'appariement.

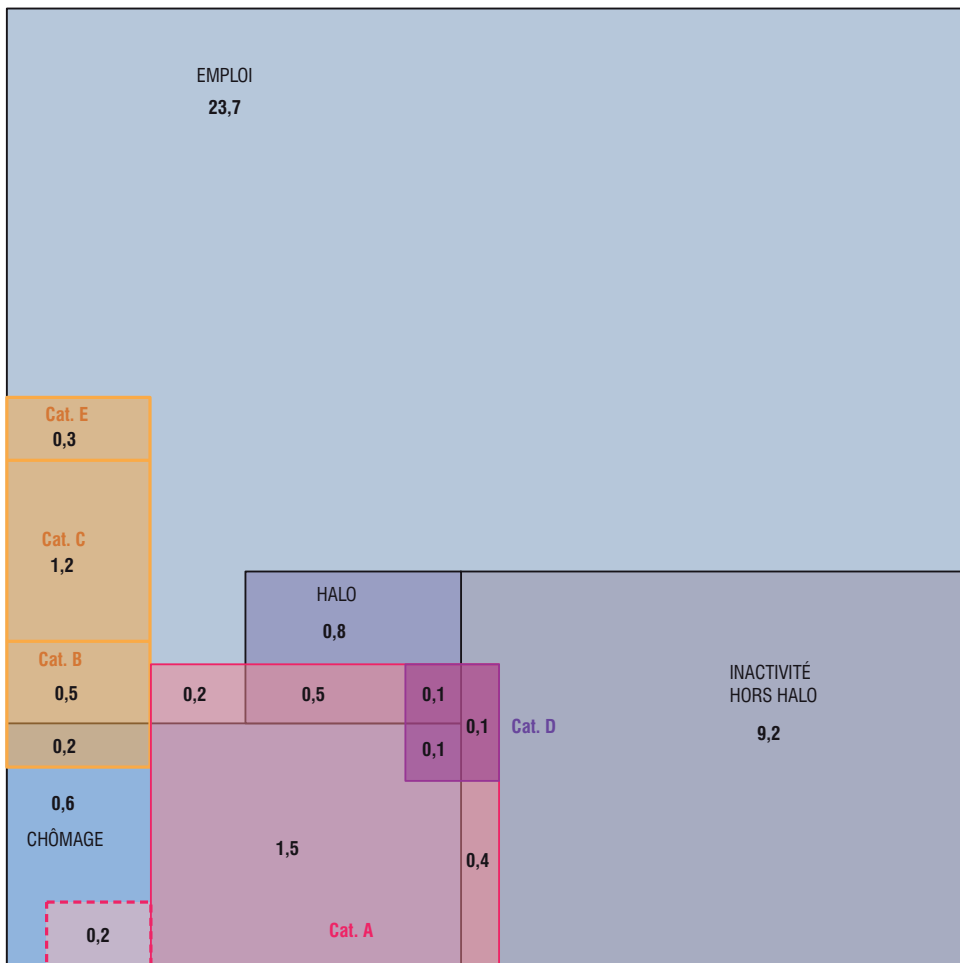
Champ : France métropolitaine, personnes de 15 à 64 ans.

Sources : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2017 ; Pôle emploi, Fichier Historique du 4^e trimestre 2017 ; Dares, Insee, Pôle emploi, appariement du Fichier Historique et de l'enquête Emploi.

1. L'année 2012 a été incluse dans l'appariement, mais elle n'est pas utilisée dans la présentation des résultats. Le questionnaire de l'enquête Emploi a en effet été rénové entre 2012 et 2013, ce qui rend difficile les comparaisons entre 2012 et les années qui suivent pour certains des concepts essentiels de cette étude. Toutefois, l'appariement réalisé pour l'année 2012 permet d'identifier, parmi les chômeurs non inscrits à Pôle emploi les années suivantes, plus de personnes qui ne sont pas inscrites au moment de l'enquête, mais ont déjà été inscrites à un moment ou un autre.

2. Superposition des statuts BIT et des catégories de Pôle emploi en 2017

en millions de personnes



Note : les effectifs ont été arrondis à la centaine de milliers près. Pour rendre la figure plus lisible, seules les catégories dont les effectifs sont supérieurs à 50 000 personnes (et qui s'arrondissent donc à au moins 0,1 million) sont représentées ici. Dans cette figure, seuls 81 % des demandeurs d'emplois de catégorie A du Fichier Historique ont pu être reconstitués via l'enquête appariée, soit 2,7 millions sur les 3,4 millions (*encadré 1*). Il en va de même pour les autres catégories. Les 0,2 million de chômeurs délimités par le rectangle en pointillés correspondent à des chômeurs au sens du BIT non retrouvés dans le Fichier Historique, mais qui se déclarent pourtant inscrits à Pôle emploi dans l'enquête.

Lecture : en 2017, 1,5 million de personnes sont au chômage au sens du BIT et inscrites en catégorie A.

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires, personnes de 15 à 64 ans.

Sources : Dares, Insee, Pôle emploi, appariement du Fichier Historique et de l'enquête Emploi.

en emploi au sens du BIT. Les inscrits en catégories B, C ou E sont plutôt des femmes et relèvent de **formes particulières d'emploi** concentrées dans certaines professions (services à la personne, ouvriers non qualifiés de l'industrie, professions artistiques, *encadré 2*). Enfin, les deux tiers des 0,3 million d'inscrits en catégorie D (personnes en formation, en arrêt maladie, etc.) et appariés dans l'EEC sont bien **inactifs au sens du BIT** (halo autour du chômage ou hors halo).

Mais l'appariement permet surtout de mieux comprendre les situations susceptibles d'expliquer la divergence entre les deux mesures : celle des inscrits en catégorie A non chômeurs au sens du BIT d'une part et celle des chômeurs au sens du BIT non inscrits en catégorie A d'autre part.

Sources et méthodes

Les enquêtes Emploi de 2012 à 2017 sont mobilisées pour ce dossier. Elles sont ici restreintes au champ de la France métropolitaine (l'extension aux Drom n'ayant eu lieu qu'en 2014) et aux personnes de 15 à 64 ans. L'enquête est réalisée auprès des ménages ordinaires. Les chômeurs qui vivent hors de ces ménages (en communautés, habitations mobiles, sans abris, etc.) sont *a priori* peu nombreux d'après le recensement de la population. L'enquête Emploi est un panel rotatif : les personnes enquêtées le sont six trimestres consécutifs, permettant ainsi d'illustrer les transitions de court terme dans leurs parcours [Bessone *et al.*, 2016]. Dans les exploitations, seules les années 2013 à 2017 sont utilisées. En effet, le questionnaire de l'enquête Emploi a été rénové en 2013, ce qui rend difficile de comparer l'année 2012 aux années suivantes, compte tenu des ruptures de séries sur certains concepts.

Le Fichier Historique de Pôle emploi est une base de données administratives recensant toutes les personnes ayant été inscrites à un moment donné à Pôle emploi entre 2012 et 2017. Sur cette période, 16,9 millions d'individus distincts ont été inscrits. Les inscrits sont classés parmi l'une des cinq catégories définies par Pôle emploi : A, B, C, D ou E.

Les enquêtes Emploi en continu ont été appariées au Fichier Historique de Pôle emploi, ce qui permet de les enrichir avec de nouvelles variables : date d'inscription à Pôle emploi, catégorie de demandeur d'emploi, etc. En pratique, on cherche à retrouver les personnes de l'enquête Emploi dans le Fichier Historique à partir de leur prénom, leur sexe, leur date de naissance et leur(s) adresse(s) sur la période 2012-2017 (appariement dit « statistique »). Si le sexe et la date de naissance sont codés de la même façon dans les deux bases de données et peu sujets à erreurs, en revanche les prénoms et adresses sont plus difficiles à rapprocher. Différentes méthodes sont donc combinées : comparaison des écritures et des prononciations des prénoms, comparaison des libellés d'adresses et distances géographiques entre les adresses après géolocalisation. L'algorithme d'appariement est décrit plus en détail dans le document de travail n° F1904 de l'Insee [Coder *et al.*, 2019].

L'enquête Emploi est représentative de la population vivant en ménage ordinaire. Dès lors, si l'appariement était techniquement parfait, l'enquête appariée devrait permettre de

retrouver, en 2017, les 3,4 millions de demandeurs d'emplois dénombrés en France métropolitaine à partir du Fichier Historique (aux demandeurs d'emploi vivant hors ménage ordinaire près). En pratique, elle ne permet d'en dénombrer que 2,7 millions, soit un taux de couverture de l'appariement estimé à 81 % en catégorie A et à 84 % sur l'ensemble des catégories de demandeurs d'emploi. Il reste donc 0,7 million d'inscrits à Pôle emploi en catégorie A, soit 19 %, qui ne sont pas représentés dans l'appariement. Certains inscrits à Pôle emploi résident dans des communautés (foyers, centres d'hébergements, internats, établissements pour personnes handicapées, etc.), dans des hôtels ou campings, ou encore sont sans domicile fixe et ne peuvent donc être représentés par l'enquête Emploi, laquelle est réalisée uniquement auprès des ménages ordinaires. La méthode d'appariement peut aussi échouer à identifier certaines personnes. Les hommes, les jeunes (15-24 ans), les franciliens et les personnes nées à l'étranger sont par exemple plus souvent en échec d'appariement, en raison de prénoms orthographiés de manière moins homogène entre les sources, d'adresses moins stables, etc. Toutefois, ces biais restent contenus, puisque ces quatre populations représentent respectivement 50 %, 13 %, 18 % et 20 % des inscrits en catégorie A d'après l'appariement, contre respectivement 52 %, 14 %, 19 % et 21 % des inscrits en catégorie A dans l'ensemble du Fichier Historique. Réciproquement, certains échecs d'appariement peuvent être identifiés à l'aide de l'inscription déclarée dans l'enquête Emploi. Ces chômeurs supposés être inscrits en catégorie A (voir *figure 7*) sont un peu plus souvent des hommes ou des jeunes, comme attendu, mais en ce qui concerne leurs autres caractéristiques (statut spontanément déclaré, proportion de chômeurs de longue durée, nombre moyen de démarches actives de recherche d'emploi), elles sont très proches de celles des chômeurs appariés. Cela conforte l'hypothèse selon laquelle l'appariement représente tout de même assez bien l'ensemble des inscrits à Pôle emploi.

Finalement, le taux de couverture global est assez élevé, stable sur la période 2013-2017 (81 % sur les cinq années pour la catégorie A) et les biais sont limités : les évolutions constatées sur le sous-champ des individus appariés semblent donc permettre de bien retracer celles de l'ensemble de la population.

20 % des inscrits en catégorie A sont dans le halo autour du chômage, souvent pour des raisons temporaires

En 2017, parmi les 2,7 millions d'inscrits en catégorie A qui ont pu être reconstitués dans l'appariement, 20 %, soit 0,5 million, sont inactifs dans le halo autour du chômage. Ces inscrits ne respectent pas les critères de recherche ou de disponibilité pour être au chômage au sens du BIT, mais ils en semblent très proches. Ainsi, les motifs les plus couramment avancés par ces inscrits pour justifier ne pas avoir fait de recherches d'emploi ou ne pas être disponibles sont d'abord des motifs temporaires : des vacances, un déménagement, une maladie de courte durée, l'attente de résultats de démarches antérieures, etc. (37 %, figure 3). De plus, 88 % d'entre eux se déclarent spontanément² au chômage.

Enfin, être inscrit en catégorie A tout en étant dans le halo débouche souvent, à court terme, sur le chômage. En effet, en 2017, parmi les inscrits en catégorie A et dans le halo un trimestre donné, seuls 27 % sont encore dans la même situation au trimestre suivant, alors que 33 % se trouvent inscrits en catégorie A et chômeurs au sens du BIT (figure 4). Parmi les inscrits en catégorie A, l'alternance entre chômage et halo est donc courante, pour les raisons précitées.

3. Caractéristiques des inactifs en 2017 selon leur appartenance ou non au halo et leur catégorie d'inscription à Pôle emploi

en %

	Halo autour du chômage			Inactivité hors halo		
	Catégorie A	Catégorie D	Non inscrit	Catégorie A	Catégorie D	Non inscrit
Nombre de personnes représentées (en millions)	0,5	0,1	0,8	0,4	0,1	9,2
Femmes	55	55	59	61	68	58
Hommes	45	45	41	39	32	42
De 15 à 24 ans	11	15	29	14	38	45
De 25 à 49 ans	61	66	51	40	54	15
De 50 à 64 ans	28	19	20	46	8	40
Se déclare spontanément chômeur	88	54	38	52	24	2
Se déclare spontanément en emploi	2	5	6	1	5	2
Se déclare spontanément inactif	10	41	56	47	71	96
A recherché, mais n'est pas disponible (halo 1)	26	30	20	///	///	///
Disponible, mais n'a pas recherché (halo 2)	48	18	41	///	///	///
Non disponible, n'ayant pas recherché (halo 3)	26	52	39	///	///	///
Motif d'inactivité						
Invalidité, problèmes de santé	12	4	18	38	4	13
S'occuper de sa famille, de son foyer	16	3	20	19	2	9
Retraite	0	0	1	7	1	25
Études, formations	12	76	21	15	90	45
Motifs temporaires ¹	37	11	23	1	0	0
Découragement	15	3	11	7	0	1
Autres motifs ou motifs non renseignés	8	3	6	13	3	7

1. Vacances, déménagement, attente de résultats de démarches antérieures, maladie de courte durée, a déjà trouvé un emploi qui commence ultérieurement, en cours de création d'entreprise.

Note : le motif d'inactivité a été reconstruit à partir des différents motifs de ne pas avoir recherché d'emploi, de ne pas être disponible ou de ne pas souhaiter travailler, ainsi que par quelques modalités du statut spontanément déclaré afin de limiter autant que possible la modalité « autres motifs ». L'étude des libellés en clair a aussi permis de reclasser un grand nombre de motifs « autres » dans la liste des motifs précédents.

Lecture : en 2017, parmi les 0,5 million de personnes dans le halo et inscrites en catégorie A, 55 % sont des femmes, 11 % sont âgées de 15 à 24 ans et 12 % n'ont pas effectué de recherches d'emploi ou ne sont pas disponibles en raison de problèmes de santé ou d'invalidité.

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires, personnes de 15 à 64 ans, inactifs au sens du BIT.

Sources : Dares, Insee, Pôle emploi, appariement du Fichier Historique et de l'enquête Emploi.

2. Dans l'enquête Emploi, les enquêtés sont invités à donner spontanément leur statut sur le marché du travail, à travers la question « Quelle est, au mois de l'enquête, votre situation principale sur le marché du travail ? ». Ce statut spontanément déclaré peut toutefois différer du statut au sens du BIT.

Les inscrits à Pôle emploi en catégorie B, C ou E : des formes d'emploi plus précaires

En moyenne sur l'année 2017, 1,9 million de personnes sont en emploi au sens du BIT et inscrites à Pôle emploi en catégories B, C ou E, dont 1,2 million en catégorie C, 0,5 million en catégorie B et 0,3 million en catégorie E. Les femmes sont surreprésentées en catégorie B (65 %, *figure*) et dans une moindre mesure en catégorie C (56 %). De plus, les formes particulières d'emploi sont surreprésentées en catégories B et C [Gonthier et Vinceneux, 2017 ; Ourliac et Rochut, 2013], puisque 68 % des inscrits en catégorie C et 55 % de ceux inscrits en catégorie B sont en CDD ou en intérim, contre 8 % parmi les personnes en emploi non inscrites à Pôle emploi.

Les inscrits en catégorie B et C sont particulièrement présents dans certaines professions : les services directs aux particuliers, les professions de l'information, des arts et des spectacles et les ouvriers non qualifiés de l'artisanat. Les ouvriers non qualifiés de l'industrie sont très représentés dans la catégorie C, en lien avec la forte proportion d'intérimaires. Ces quatre professions regroupent à elles seules 49 % des inscrits en

catégorie B et 37 % de ceux en catégorie C, contre seulement 13 % des personnes en emploi non inscrites à Pôle emploi. En lien avec leurs contrats et leurs professions, les inscrits en catégories B et C se déclarent plus souvent à temps partiel, avec des horaires de travail atypiques et déclarent plus fréquemment avoir plusieurs employeurs. Ils déclarent plus souvent que leur activité est temporaire ou d'appoint. Enfin, parmi les inscrits en catégorie E, 38 % sont des non-salariés en 2017, notamment des bénéficiaires de dispositifs d'aides à la création d'entreprise. Lorsqu'ils sont salariés, ils sont souvent bénéficiaires d'emplois aidés dans le secteur public ou dans des associations.

Entre 2013 et 2017, le nombre d'inscrits en catégorie C a particulièrement augmenté, passant de 0,7 million à 1,2 million. La simplification des règles pour pouvoir cumuler une indemnisation du chômage et des revenus d'activité, notamment permise dans le cadre de la convention d'assurance chômage de 2014, pourrait expliquer une partie de cette hausse.

Caractéristiques des personnes en emploi en 2017 selon leur catégorie d'inscription à Pôle emploi

en %

	En emploi et catégorie B	En emploi et catégorie C	En emploi et catégorie E	En emploi non inscrit
Nombre de personnes représentées (en millions)	0,5	1,2	0,3	23,7
Femmes	65	56	53	47
Hommes	35	44	47	53
De 15 à 24 ans	10	10	8	8
De 25 à 49 ans	58	66	64	62
De 50 à 64 ans	32	24	28	30
Se déclare spontanément chômeur	8	1	1	0
Se déclare spontanément en emploi	91	98	99	99
Se déclare spontanément inactif	1	1	0	1
Professions de l'information, des arts et spectacles	7	2	1	1
Personnels des services directs aux particuliers	27	19	5	6
Ouvriers non qualifiés de type industriel	6	12	3	3
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	9	4	3	3
Autres professions et catégories sociales	51	63	88	87
CDI	37	29	16	81
CDD/intérim	55	68	46	8
Non-salarié	8	3	38	11
Employeur - Entreprise privée ou association	67	75	62	71
Employeur - Public (État, hôpitaux, collectivités territoriales, etc.)	15	13	37	27
Employeur - Particuliers	18	12	1	2
Emploi d'appoint/temporaire	19	14	5	2
Temps partiel	68	29	46	16

Lecture : en 2017, parmi les 0,5 million de personnes en emploi et inscrites en catégorie B, 65 % sont des femmes et 10 % sont âgées de 15 à 24 ans.

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires, personnes de 15 à 64 ans en emploi, hors inscrits en catégorie A.

Sources : Dares, Insee, Pôle emploi, appariement du Fichier Historique et de l'enquête Emploi.

4. Situation des personnes au trimestre T+1 selon leur situation au trimestre T

en % de la situation en T, en moyenne sur l'année 2017

Trimestre T : statut BIT et inscription à Pôle emploi		Trimestre T+1 : statut BIT et inscription à Pôle emploi											
		Chômage			Emploi			Halo autour du chômage		Inactivité hors halo		Autres ¹	Ensemble
		Catégorie A	Catégorie B	Non inscrit	Catégorie A	Catégories B, C ou E	Non inscrit	Catégorie A	Non inscrit	Catégorie A	Non inscrit		
Chômage	Catégorie A	53	4	4	2	12	6	10	1	4	1	3	100
	Catégorie B	20	16	3	2	40	6	5	1	1	0	6	100
	Non inscrit	7	1	41	0	1	22	1	12	1	13	1	100
Emploi	Catégorie A	16	3	1	33	23	16	3	0	2	1	2	100
	Catégories B, C ou E	6	3	0	3	73	11	2	0	1	0	1	100
	Non inscrit	1	0	1	0	1	96	0	0	0	1	0	100
Halo autour du chômage	Catégorie A	33	2	3	1	7	4	27	3	13	2	5	100
	Non inscrit	4	0	15	0	1	11	2	29	1	37	0	100
Inactivité hors halo	Catégorie A	15	1	1	1	2	1	13	2	48	11	5	100
	Non inscrit	0	0	2	0	0	3	0	3	0	92	0	100

1. La catégorie « Autres » correspond principalement aux personnes inscrites en catégorie D (au chômage, dans le halo, ou inactives hors halo).

Lecture : parmi les personnes au chômage et inscrites en catégorie A au trimestre T, 53 % restent au chômage et inscrites en catégorie A au trimestre T+1 et 4 % sont au chômage mais inscrites en catégorie B au trimestre T+1.

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires, personnes de 15 à 64 ans.

Sources : Dares, Insee, Pôle emploi, appariement du Fichier Historique et de l'enquête Emploi.

16 % des inscrits en catégorie A sont inactifs hors halo : souvent des seniors proches de la retraite

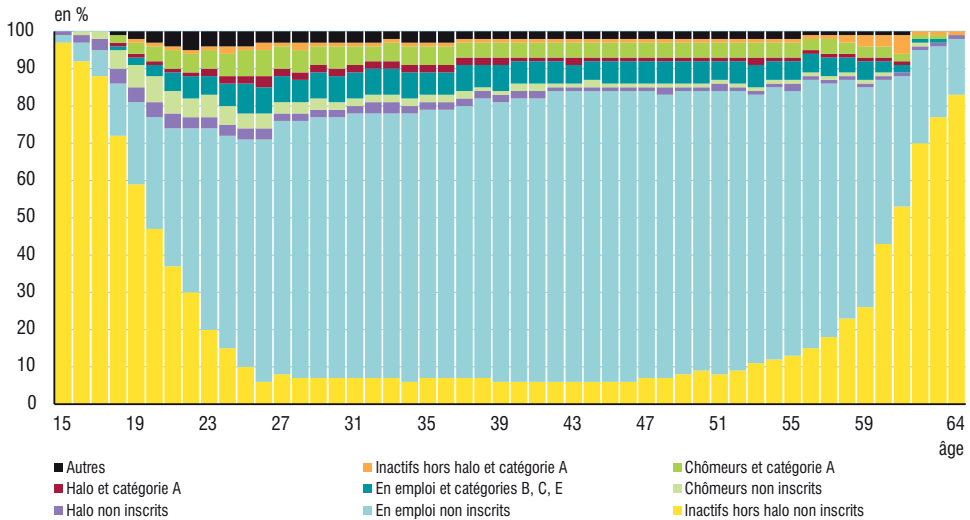
En 2017, parmi les inscrits en catégorie A qui ont pu être identifiés *via* l'appariement, 16 %, soit 0,4 million, sont inactifs hors halo, et déclarent ne pas souhaiter travailler³. Un tiers d'entre eux sont âgés de 58 ans ou plus et sont donc des seniors proches de la retraite. À l'approche de la retraite, les seniors sans emploi ont de plus en plus de difficultés à trouver un emploi et leur motivation peut également décliner. Entre 58 et 61 ans, parmi les inscrits en catégorie A, la proportion de chômeurs au sens du BIT diminue nettement au profit de celle des inactifs hors halo (*figure 5*).

Par ailleurs, en 2017, 38 % des inscrits en catégorie A qui sont inactifs hors halo déclarent l'être pour raison de santé et 15 % en raison d'une formation (*figure 3*). En principe, c'est la catégorie D qui a été conçue pour regrouper ces demandeurs d'emplois. Plusieurs raisons peuvent néanmoins expliquer leur présence en catégorie A. Tout d'abord, les personnes ayant un problème de santé mais qui ne disposent pas d'un arrêt de travail ou dont l'arrêt est inférieur à 15 jours, ainsi que celles qui suivent une formation de moins de 15 jours ou une formation non financée par Pôle emploi ne sont pas forcément reclassées en catégorie D. Ensuite, les demandeurs d'emploi qui perçoivent une indemnisation peuvent aussi disposer d'un arrêt maladie supérieur à 15 jours mais ne pas souhaiter le déclarer⁴. Ils restent alors classés en catégorie A. Enfin, les inscrits en catégorie A qui sont inactifs hors halo basculent moins vers l'activité que ceux du halo. En 2017, parmi les inscrits en catégorie A inactifs hors halo un trimestre donné, 48 % le sont toujours au trimestre suivant ; seuls 15 % sont, le trimestre d'après, inscrits en catégorie A et chômeurs au sens du BIT (*figure 4*). De plus, la moitié d'entre eux se déclarent spontanément inactifs, en réponse à la question de l'enquête Emploi sur leur statut (voir *note 2, supra*).

3. Selon les statistiques de Pôle emploi sur le contrôle de la recherche d'emploi [Gaignon et Lieurade, 2018], 12 % des demandeurs d'emploi sont jugés en insuffisance de recherche.

4. En effet, pour les bénéficiaires d'une allocation, il peut être désavantageux de déclarer un arrêt, surtout s'il est plutôt court, car un délai de carence de trois jours s'applique et peut représenter une perte de revenu. En 2014, la durée moyenne d'un arrêt maladie déclaré à Pôle emploi est ainsi de 180 jours d'après le fichier national des allocataires, contre 33 jours en moyenne pour l'ensemble de la population.

5. Principaux croisements des statuts BIT et catégories de Pôle emploi pour chaque âge en 2017



Lecture : en 2017, 97 % des personnes de 15 ans sont inactives hors halo et non inscrites à Pôle emploi.

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires, personnes de 15 à 64 ans.

Sources : Dares, Insee, Pôle emploi, appariement du Fichier Historique et de l'enquête Emploi.

9 % des inscrits en catégorie A sont en emploi : des situations principalement transitoires

En 2017, parmi les 2,7 millions d'inscrits en catégorie A qui ont pu être identifiés via l'appariement, 9 %, soit 0,2 million, sont en emploi au sens du BIT. Pour le BIT, cette situation indique que la personne a travaillé au moins une heure dans la semaine de référence (ou est absente de son poste pour une durée limitée : congés, etc.), tandis que la catégorie de Pôle emploi indique l'inverse (aucune heure de travail dans le mois qui contient la semaine de référence). Toutefois, cette situation apparemment paradoxale est principalement transitoire puisque seul un tiers des inscrits en catégorie A et en emploi le sont encore le trimestre suivant (figure 4). Dans certains cas, cet apparent paradoxe s'explique par des manières différentes de définir le fait « d'être en emploi » entre l'enquête Emploi et Pôle emploi. Les personnes absentes de leur emploi lors de la semaine de référence (en raison notamment de temps partiel, de congés non rémunérés ou d'activité partielle) ou les conjoints collaborateurs sont par exemple considérés en emploi au sens du BIT, mais peuvent n'avoir déclaré aucune heure de travail à Pôle emploi. Ainsi, 29 % des inscrits en catégorie A en emploi sont dans l'une de ces situations contre 14 % des personnes en emploi non inscrites (figure 6).

De plus, pour certains non-salariés (professions artistiques ou personnes en cours de création de leur entreprise par exemple) et salariés en contrats courts (intérim par exemple), il n'est pas toujours aisé de comptabiliser les heures de travail effectuées dans le mois. Être inscrit en catégorie A et pourtant en emploi pourrait donc s'expliquer aussi par des délais ou erreurs dans la mise à jour des informations à Pôle emploi ou par des biais de mémoire ou d'erreurs de déclarations de la part des enquêtés dans l'enquête Emploi.

6. Caractéristiques des personnes en emploi en 2017 selon leur catégorie d'inscription à Pôle emploi

en %

	En emploi et catégorie A	En emploi et catégories B, C ou E	En emploi non inscrites
Nombre de personnes représentées (en millions)	0,2	1,9	23,7
Femmes	46	58	47
Hommes	54	42	53
De 15 à 24 ans	13	10	8
De 25 à 49 ans	66	65	62
De 50 à 64 ans	21	25	30
Se déclare spontanément chômeur	10	3	0
Se déclare spontanément en emploi	88	96	99
Se déclare spontanément inactif	2	1	1
CDD	29	42	7
CDI	35	28	81
Intérim	15	20	1
Non-salarié	21	10	11
<i>dont artiste, auteur, journaliste</i>	<i>13</i>	<i>5</i>	<i>3</i>
Conjoint collaborateur	2	0	0
Emploi informel	3	0	0
Absent de l'emploi lors de la semaine de référence	24	9	14
Autre situation d'emploi au sens du BIT	71	91	86

Lecture : en 2017, parmi les 0,2 million de personnes en emploi et inscrites en catégorie A, 46 % sont des femmes et 13 % sont âgées de 15 à 24 ans.

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires, personnes de 15 à 64 ans, en emploi au sens du BIT.

Sources : Dares, Insee, Pôle emploi, appariement du Fichier Historique et de l'enquête Emploi.

22 % des chômeurs en 2017 ne sont pas inscrits à Pôle emploi au moment de l'enquête

En 2017, parmi les 2,6 millions de chômeurs au sens du BIT, 22 %, soit 0,6 million (*figure 2*), ne sont pas inscrits à Pôle emploi au moment de l'enquête : les deux tiers ont été inscrits à un autre moment depuis 2012, tandis que le dernier tiers n'a pas été retrouvé dans le Fichier Historique de Pôle emploi.

Environ 0,4 million de chômeurs au sens du BIT, soit 14 % d'entre eux, ne sont pas inscrits à Pôle emploi au moment où ils sont interrogés dans l'enquête mais ont pu être appariés avec le Fichier Historique ; ils ont donc été inscrits à Pôle emploi au moins une fois au cours de la période 2012-2017 (*figure 7*). Ces chômeurs sont plutôt jeunes : 38 % d'entre eux ont moins de 24 ans, contre seulement 14 % pour l'ensemble des chômeurs inscrits en catégorie A. Il ne s'agit pas, pour la plupart, de demandeurs d'emploi ponctuellement désinscrits. En effet, 25 % d'entre eux étaient inscrits le mois précédent ou le mois suivant celui de l'enquête.

Par ailleurs, en 2017, 8 % des chômeurs au sens du BIT, soit 0,2 million, n'ont pas été retrouvés dans le Fichier Historique de Pôle emploi et ne se déclarent pas inscrits à Pôle emploi dans l'enquête (*figure 7*). Ces chômeurs absents des registres de Pôle emploi sont surtout des jeunes qui cherchent un emploi à temps partiel parallèlement à leurs études, ou sont en train de finir leurs études et commencent à chercher du travail. Les deux tiers de ces chômeurs jamais inscrits à Pôle emploi ont en effet moins de 30 ans. Spontanément, la moitié d'entre eux se déclarent inactifs ou en emploi et non pas chômeurs. Ils se caractérisent par une recherche un peu moins intensive, n'ayant effectué en moyenne au cours du mois précédent que 3,0 démarches actives distinctes⁵ parmi la liste des démarches proposées dans l'enquête, contre 3,7 démarches en moyenne pour les autres catégories de chômeurs.

5. Exemples de démarches actives proposées dans l'enquête Emploi : s'adresser à des relations personnelles (famille, amis), à des relations professionnelles (anciens collègues, syndicats), avoir passé un entretien d'embauche, un concours, avoir envoyé une candidature spontanée, avoir cherché à reprendre un cabinet ou une entreprise, avoir cherché à obtenir un emprunt bancaire, etc. La démarche « avoir contacté Pôle emploi, l'Apec, etc. » est volontairement exclue du nombre de démarches actives, de façon à ne pas accroître artificiellement les écarts entre les chômeurs inscrits à Pôle emploi et les non-inscrits.

7. Caractéristiques des chômeurs au sens du BIT en 2017 selon leur catégorie d'inscription à Pôle emploi

en %

	Chômeurs et catégorie A	Chômeurs et catégories B ou D	Chômeurs appariés, non inscrits à la date de l'enquête	Chômeurs non appariés et ne se déclarant pas inscrits	Chômeurs non appariés mais se déclarant inscrits
Nombre de personnes représentées (en millions)	1,5	0,3	0,4	0,2	0,2
En part des chômeurs BIT en 2017	59	11	14	8	8
Femmes	48	49	44	49	46
Hommes	52	51	56	51	54
De 15 à 24 ans	14	20	38	52	26
De 25 à 49 ans	62	60	52	35	57
De 50 à 64 ans	24	20	10	13	17
Se déclare spontanément chômeur	97	84	85	52	94
Se déclare spontanément en emploi	1	12	5	7	3
Se déclare spontanément inactif	2	4	10	41	3
Chômeur de longue durée	22	18	24	13	22
Chômeur de très longue durée	25	10	26	17	25
Chômeur de courte durée	53	72	50	70	53
A déjà travaillé	91	91	70	51	80
Cherche un emploi à temps partiel	12	7	12	25	10
Nombre moyen de démarches actives ¹	3,7	3,7	3,5	3,0	3,7

1. Nombre moyen de démarches actives différentes, hors celle d'« avoir contacté Pôle emploi, l'Association pour l'emploi des cadres (Apec), la Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI) ou un autre organisme public ».

Lecture : en 2017, 1,5 million de chômeurs au sens du BIT sont inscrits en catégorie A à Pôle emploi, soit 59 % de l'ensemble des chômeurs. Parmi eux, 48 % sont des femmes et 14 % sont âgés de 15 à 24 ans.

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires, personnes de 15 à 64 ans au chômage au sens du BIT.

Sources : Dares, Insee, Pôle emploi, appariement du Fichier Historique et de l'enquête Emploi.

Enfin, 8 % des chômeurs au sens du BIT, soit 0,2 million, n'ont pas été retrouvés dans le Fichier Historique, mais déclarent pourtant dans l'enquête être inscrits à Pôle emploi. On peut donc supposer qu'ils représentent en grande majorité des chômeurs réellement inscrits en catégorie A mais pour lesquels l'appariement a échoué⁶. Leurs profils en matière de statut spontanément déclaré, de démarches, de chômage de longue durée, etc., sont d'ailleurs assez proches de ceux des chômeurs inscrits en catégorie A, ce qui conforte cette hypothèse.

En 2017, 11 % des chômeurs sont inscrits à Pôle emploi en catégorie B ou D

En 2017, 11 % des chômeurs au sens du BIT, soit 0,3 million, sont inscrits dans une catégorie autre que la catégorie A : 0,2 million en catégorie B et 0,1 million en catégorie D. Ici aussi, le statut au sens du BIT et la catégorie de demandeur d'emploi semblent diverger, mais cela peut provenir de périodes de référence différentes : le statut BIT se réfère en effet à une semaine,

6. Dans l'enquête Emploi, les personnes sont interrogées sur leur éventuelle inscription à Pôle emploi. Cette question permet donc ici d'identifier de potentiels échecs d'appariement, c'est-à-dire des personnes qui auraient dû être retrouvées dans les fichiers de Pôle emploi, mais que l'algorithme d'appariement n'a pas pu identifier, en raison d'incohérences entre les deux sources sur les prénoms, les adresses, la date de naissance, etc. Cette question est toutefois sujette à des erreurs de déclaration, notamment lorsqu'un autre membre du ménage répond à la place de l'enquêté : sur le champ des personnes appariées, 15 % de celles qui se disent inscrites en catégorie A ne le sont pas en réalité et 7 % de celles qui sont inscrites en catégorie A ne le déclarent pas. Ainsi, la déclaration d'inscription à Pôle emploi dans l'enquête Emploi peut être sujette à caution et ces échecs d'appariement supposés n'ont donc pas été, ici, regroupés avec les chômeurs inscrits en catégorie A.

tandis que la catégorie de Pôle emploi est fondée sur un mois complet. Ainsi, une personne peut, par exemple, être au chômage au cours de la semaine de référence de l'enquête, mais avoir eu une activité rémunérée au cours des autres semaines du mois et donc être classée en catégorie B de Pôle emploi.

Le recul de l'âge de la retraite a accru le nombre d'inactifs inscrits en catégorie A...

Entre 2013 et 2017, le nombre d'inscrits en catégorie A reconstitués dans l'enquête Emploi avec l'appariement a augmenté de 0,2 million, exactement comme le nombre d'inscrits du Fichier Historique. Par ailleurs, le nombre de chômeurs au sens du BIT a diminué de 0,2 million. Dès lors, entre 2013 et 2017, l'écart entre le nombre de chômeurs au sens du BIT et le nombre d'inscrits à Pôle emploi en catégorie A s'est accru de 0,4 million. Selon les résultats de l'appariement, cet agrandissement de l'écart s'expliquerait pour 0,3 million par une hausse du nombre d'inscrits qui ne sont pas chômeurs au sens du BIT⁷, et pour 0,1 million par une baisse du nombre de chômeurs au sens du BIT qui ne sont pas inscrits (*figure 8*).

La hausse des inscrits en catégorie A inactifs hors halo (+ 0,2 million) est portée par les 50-64 ans (*figure 9*). Sur la période, deux réformes ont plus particulièrement affecté les seniors⁸ : le recul de l'âge de départ à la retraite et la fin des **dispenses de recherche d'emploi** (DRE). Le recul progressif de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite sur la période a maintenu sur le marché du travail des personnes susceptibles de rester inscrites à Pôle emploi, sans pour autant être considérées comme chômeurs au sens du BIT. Ainsi, le surcroît d'inactifs hors halo inscrits en catégorie A à l'approche du passage à la retraite était concentré en 2013 entre 58 et 60 ans. En 2017, il s'est étendu aux personnes âgées de 61 ans (*figure 10*) et, dans une moindre

8. Nombre de personnes selon le statut BIT et la catégorie d'inscription à Pôle emploi de 2013 à 2017

		en millions de personnes					
		2013	2014	2015	2016	2017	2013-2017
Inscrits en catégorie A non chômeurs BIT	(1)	0,9	1,0	1,1	1,1	1,2	0,3
Inactifs dans le halo autour du chômage		0,4	0,5	0,5	0,5	0,5	0,1
Inactifs hors halo		0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,2
En emploi BIT		0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,0
Inscrits en catégorie A et chômeurs BIT	(2)	1,6	1,7	1,7	1,6	1,5	-0,1
Chômeurs BIT non inscrits en catégorie A	(3)	1,2	1,2	1,2	1,2	1,1	-0,1
Non inscrits à Pôle emploi		0,7	0,7	0,7	0,7	0,6	-0,1
Inscrits en catégories B ou D		0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,0
Non appariés mais se déclarant inscrits (échecs d'appariement)		0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,0
Inscrits en catégorie A reconstitués via l'appariement	(1) + (2)	2,6	2,7	2,8	2,8	2,7	0,2
Chômeurs BIT	(2) + (3)	2,8	2,9	2,9	2,8	2,6	-0,2
Écart entre inscrits en cat. A reconstitués via l'appariement et chômeurs BIT	(1) - (3)	-0,3	-0,2	-0,1	0,0	0,1	0,4

Lecture : en 2013, 0,9 million de personnes sont inscrites en catégorie A sans être au chômage au sens du BIT, dont 0,4 million dans le halo du chômage, 0,3 million inactives hors halo et 0,2 million en emploi.

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires, personnes de 15 à 64 ans.

Sources : Dares, Insee, Pôle emploi, appariement du Fichier Historique et de l'enquête Emploi.

7. Ce résultat de l'appariement confirme des études précédentes fondées uniquement sur l'inscription déclarée à Pôle emploi dans l'enquête Emploi : entre 2013 et 2017, le nombre de personnes supposées en catégorie A et inactives au sens du BIT a augmenté de 0,3 million, pour moitié dans le halo et pour moitié dans l'inactivité hors halo [Marrakchi, 2018].

8. La hausse de la proportion de personnes invoquant des problèmes de santé comme motif d'inactivité est étroitement liée à la hausse de la part des seniors (*figure 9*).

9. Caractéristiques des inactifs inscrits en catégorie A, halo et hors halo, entre 2013 et 2017

en %

	Halo et cat. A			Inactifs hors halo et cat. A		
	2013	2017	2013-2017	2013	2017	2013-2017
Nombre de personnes représentées (en millions)	0,4	0,5	0,1	0,3	0,4	0,2
Femmes	55	55	0	60	61	1
Hommes	45	45	0	40	39	-1
De 15 à 24 ans	13	11	-2	21	14	-7
De 25 à 49 ans	61	61	0	41	40	-1
De 50 à 64 ans	26	28	2	38	46	8
Se déclare spontanément chômeur	88	88	0	49	52	3
Se déclare spontanément en emploi	2	2	0	1	1	0
Se déclare spontanément inactif	10	10	0	50	47	-3
A recherché, mais n'est pas disponible (halo 1)	26 ¹	26	0	///	///	///
Disponible, mais n'a pas recherché (halo 2)	54 ¹	48	-6	///	///	///
Non disponible, n'ayant pas recherché (halo 3)	20 ¹	26	6	///	///	///
A déjà travaillé	84	90	6	75	86	11
dont emploi antérieur terminé par fin de CDD	35	41	6	22	30	8
Motif d'inactivité						
Invalidité, problèmes de santé	12	12	0	29	38	9
S'occuper de sa famille, de son foyer	16	16	0	20	19	-1
Retraite	0	0	0	7	7	0
Études, formations	12	12	0	24	15	-9
Motifs temporaires ²	37	37	0	1	1	0
Découragement	16	15	-1	10	7	-3
Autres motifs ou motifs non renseignés	7	8	1	9	13	4

1. Données 2014, car la définition des composantes du halo a été modifiée en cours d'année 2013 et n'est pas comparable à celle utilisée à partir de 2014.

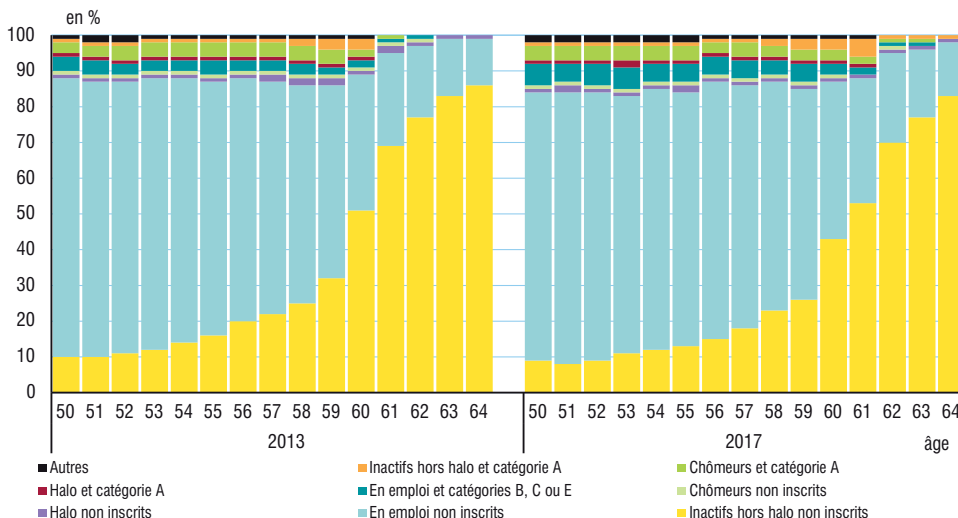
2. Vacances, déménagement, attente de résultats de démarches antérieures, maladie de courte durée, a déjà trouvé un emploi qui commence ultérieurement, en cours de création d'entreprise.

Lecture : en 2013, parmi les personnes inscrites en catégorie A et dans le halo du chômage, 84 % ont déjà travaillé, contre 90 % en 2017. Cette proportion s'est donc accrue de 6 points de pourcentage entre ces deux années.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 à 64 ans, inactifs inscrits en catégorie A.

Sources : Dares, Insee, Pôle emploi, appariement du Fichier Historique et de l'enquête Emploi.

10. Structure des seniors par âge, statut BIT et catégorie de Pôle emploi, en 2013 et en 2017



Lecture : en 2013, 10 % des personnes de 50 ans sont inactives hors halo et non inscrites à Pôle emploi, contre 9 % en 2017.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 50 à 64 ans.

Sources : Dares, Insee, Pôle emploi, appariement du Fichier Historique et de l'enquête Emploi.

mesure, aux classes d'âges de 62 à 64 ans. Entre 2013 et 2017, le recul de l'âge de départ à la retraite pourrait expliquer de l'ordre de 50 000 personnes supplémentaires⁹ inscrites à Pôle emploi en catégorie A et inactives hors halo autour du chômage.

... tout comme la fin des dispenses de recherche d'emploi

Par ailleurs, jusqu'à fin 2012, les seniors proches de l'âge de départ à la retraite pouvaient bénéficier, à leur demande, d'une dispense de recherche d'emploi de la part de Pôle emploi. Ils n'étaient alors plus considérés comme inscrits à Pôle emploi. L'accès à ce dispositif a été progressivement restreint à partir de 2009 et complètement supprimé en 2012 (Beauvoir *et al.*, 2013). Les personnes qui étaient déjà entrées dans ce dispositif avant sa fermeture ont cependant continué d'en bénéficier sur la période 2013-2017. En moyenne en 2013, 86 000 personnes étaient encore dispensées de recherche d'emploi et seulement 8 000 en 2017. En supposant que les inscrits qui auraient été éligibles à cette dispense ne sont pas en recherche active d'emploi, environ 80 000 personnes supplémentaires se seraient ainsi retrouvées inscrites en catégorie A, tout en étant inactives hors halo en 2017 par rapport à 2013. Sur la période 2013-2017, il est difficile de séparer de manière certaine les effets des deux réformes (âge légal de départ à la retraite et fin des DRE) car ils peuvent concerner les mêmes personnes, notamment celles âgées de 61 ans. Les deux effets présentés ne peuvent donc être additionnés directement.

Enfin, dans le halo autour du chômage, les inscrits en catégorie A en 2017 ont globalement des caractéristiques socio-démographiques proches de ceux de 2013. Ils semblent toutefois un peu plus éloignés du marché du travail, puisque plus souvent non disponibles et n'ayant pas fait de recherches actives d'emploi.

Sur la période 2013-2017, Pôle emploi a simplifié les processus d'inscriptions sur les listes (inscription sur internet, actualisation par SMS). Ces facilités pour s'inscrire et s'actualiser pourraient avoir contribué à accroître le nombre d'inscrits à Pôle emploi, en bénéficiant à la fois à des chômeurs et à des personnes un peu plus éloignées du marché du travail. De plus, sur cette même période, le nombre d'embauches en CDD a fortement augmenté [Jauneau et Vidalenc, 2019], ce qui a pu conduire davantage de personnes à demeurer inscrites à Pôle emploi pour des périodes prolongées, qu'elles soient en emploi ou entre deux périodes d'emploi. Ainsi, parmi les inscrits en catégorie A inactifs au sens du BIT (dans le halo ou hors halo), le nombre de personnes ayant déjà travaillé, notamment en CDD, a augmenté entre 2013 et 2017 (*figure 9*).

La moitié de la baisse du nombre de chômeurs concerne des chômeurs non inscrits

Enfin, la baisse du nombre de chômeurs non inscrits en catégorie A à Pôle emploi a aussi contribué à la divergence entre le nombre de chômeurs au sens du BIT et celui des inscrits en catégorie A. Cette baisse a été surtout concentrée en 2017, lors d'une période d'embellie économique. En moyenne annuelle, le nombre de chômeurs a baissé de 0,2 million en 2017 : - 0,1 million de chômeurs inscrits en catégorie A et - 0,1 million de chômeurs non inscrits (*figure 8*). La croissance économique et les créations d'emplois de 2017 ont en effet davantage profité aux jeunes [Beck et Vidalenc, 2018 ; De Waroquier *et al.*, 2018], lesquels sont plus souvent chômeurs non inscrits. ■

9. En 2017, 60 000 personnes sont inscrites en catégorie A et inactives hors halo et âgées de 61 à 64 ans, contre 10 000 en 2013, soit + 50 000 personnes.

Définitions

Chômeur au sens du Bureau international du travail (BIT) : un chômeur au sens du BIT est une personne âgée de 15 ans ou plus qui répond simultanément à trois conditions : être sans emploi durant une semaine donnée ; être disponible pour prendre un emploi dans les deux semaines ; avoir cherché activement un emploi au cours des quatre dernières semaines ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois. Les démarches actives considérées sont variées : étudier des annonces d'offres d'emploi, se rendre à un salon professionnel, mobiliser son réseau social ou prendre des conseils auprès de Pôle emploi, etc.

Demandeurs d'emploi : personnes inscrites sur les listes de Pôle emploi. L'inscription sur les listes de Pôle emploi est soumise à certaines conditions, mais les demandeurs d'emploi peuvent être ou non indemnisés, certains peuvent occuper un emploi. Selon leur situation vis-à-vis de l'obligation de recherche d'emploi et de l'exercice ou non d'une activité, ils sont regroupés en cinq catégories :

– **catégorie A** : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi au cours du mois ;

– **catégorie B** : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (de 78 heures ou moins au cours du mois) ;

– **catégorie C** : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (de plus de 78 heures au cours du mois) ;

– **catégorie D** : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi. Ils peuvent être en stage ou en formation, en maladie, en contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ;

– **catégorie E** : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple, bénéficiaires de contrats aidés, créateurs d'entreprise).

Dispense de recherche d'emploi (DRE) : dispositif fermé depuis 2012. La dispense de recherche d'emploi permettait à certaines personnes seniors indemnisables de conserver leur droit à indemnisation sans nécessité de recherche active d'emploi et sans être inscrites sur les listes de Pôle emploi. Les personnes en DRE après 2012 sont celles qui étaient entrées dans ce dispositif avant le 1^{er} janvier 2012.

Emploi au sens du BIT (population active occupée au sens du BIT) : l'emploi au sens du BIT comprend les personnes âgées de 15 ans ou plus ayant travaillé (ne serait-ce qu'une heure) au cours d'une semaine donnée dite « de référence », qu'elles soient salariées, à leur compte, employeurs ou aides dans l'entreprise ou l'exploitation familiale. Il inclut également les personnes pourvues d'un emploi mais qui en sont temporairement absentes.

Formes particulières d'emploi : sous le terme formes particulières d'emploi (ou parfois emplois précaires) sont regroupés les statuts d'emploi qui ne sont pas des contrats à durée indéterminée. Ce sont l'intérim, les contrats à durée déterminée, l'apprentissage et les contrats aidés.

Halo autour du chômage : le halo autour du chômage est composé de personnes inactives au sens du BIT, mais proches du marché du travail. Il s'agit des personnes sans emploi qui recherchent un emploi mais qui ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler et des personnes sans emploi qui souhaitent travailler mais qui n'ont pas effectué de démarche active de recherche d'emploi dans le mois précédent, qu'elles soient disponibles ou non.

Inactifs au sens du BIT : les inactifs au sens du BIT sont les personnes âgées de 15 ans ou plus qui ne sont ni en emploi ni au chômage au sens du BIT.

Inactifs hors halo : les inactifs hors halo sont les inactifs au sens du BIT (c'est-à-dire ni en emploi, ni au chômage) autres que ceux qui composent le halo autour du chômage.

Pour en savoir plus

Beauvoir R., Chanteloup G., Minni C., Nguyen L., Rémy V., Rey M., « Emploi chômage, population active : bilan de l'année 2012 », *Dares Analyses* n° 037, juin 2013.

Beck S., Vidalenc J., « Une photographie du marché du travail en 2017. La baisse du chômage se confirme : - 0,7 point par rapport à 2016 », *Insee Première* n° 1694, avril 2018.

Bessone A.-J., Cabannes P.-Y., Marrakchi A., « Halo autour du chômage : une population hétérogène et une situation transitoire », in *Emploi chômage et revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2016.

Coder Y., Hamman S., Dixte C., Hameau A., Larrieu S., Marrakchi A., Montaut A., « Appariement entre l'enquête Emploi et le Fichier Historique de Pôle emploi sur la période 2012-2017, méthode et premiers résultats », *Document de travail* n° F1904, Insee, juillet 2019.

De Waroquier S., Dixte C., Guillaneuf J., Minni C., Rebière S., Rey M., « Emploi, chômage, population active en 2017 : nouvelle accélération de l'emploi salarié privé et amplification de la baisse du chômage », *Dares Analyses* n° 031, juillet 2018.

Gaignon A., Lieurade C., « Le contrôle de la recherche d'emploi : l'impact sur le parcours des demandeurs d'emploi », *Éclairages et synthèses*, Pôle emploi, août 2018.

Gonthier P., Vinceneux K., « Des demandeurs d'emploi qui travaillent ? Les 7 visages de l'activité réduite », *Document d'études* n° 212, Dares, juillet 2017.

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

Marrakchi A., « Comparaison sur la période récente entre l'évolution du chômage au sens du BIT et celle du nombre de demandeurs d'emploi en fin de mois inscrits à Pôle emploi », Encadré 2 « Le marché du travail en 2017 : l'emploi accélère et le chômage baisse davantage », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2018.

Ourliac B., Rochut J., « Quand les demandeurs d'emploi travaillent. Avec la crise, le nombre de demandeurs d'emploi en activité atteint son plus haut niveau », *Dares Analyses* n° 002, janvier 2013.

Fiches



Introduction

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

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

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

Par ailleurs, les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi font l'objet de statistiques

publiées trimestriellement, et à des niveaux géographiques fins. Cette population, répartie en catégories selon divers critères administratifs, diffère de celle des chômeurs au sens du Bureau international du travail. Son évolution peut également s'en écarter.

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

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

Dans l'édition 2019 de l'ouvrage, la plupart des indicateurs concernent la France hors Mayotte car pour nombre d'entre eux, des rétroprojections ont été faites pour ce champ sur longue période. Dans de rares cas, lorsque les statistiques existent sur le champ France (hors Mayotte) pour les années récentes uniquement, les analyses sur longue période peuvent malgré tout porter sur le champ France métropolitaine.

Enfin, certains phénomènes, de nature structurelle, ne sont pas mesurés chaque année. Les fiches de cet ouvrage fournissent les chiffres les plus récents disponibles à sa date d'édition, jusqu'à la fin 2018. ■

Fiches

Emploi



1.1 Évolution de l'emploi

Fin 2018, selon les Estimations d'emploi, 28,0 millions de personnes sont en emploi en France : 25,2 millions exercent une activité salariée et 2,9 millions sont non salariées. Les femmes occupent la moitié des **emplois salariés**, leur présence variant selon les secteurs d'activité : elles sont nettement moins présentes dans la construction (12 %), l'agriculture (29 %) et l'industrie (29 %) que dans le tertiaire (47 % dans les services marchands et 68 % dans les services non marchands). Elles n'occupent en revanche qu'un tiers de **l'emploi non salarié**.

Sur l'ensemble de l'année 2018, l'emploi augmente de 182 000, après + 338 000 en 2017 (et + 203 000 en 2016). Ce net ralentissement provient de l'emploi salarié (+ 167 000 après + 323 000 en 2017) notamment dans le privé (+ 178 000 après + 325 000). Il est lié à la décélération de l'activité : en 2018, le produit intérieur brut augmente de 1,7 % après + 2,4 % en 2017 (en données corrigées des jours ouvrables). En outre, l'effet des politiques allégeant le coût du travail sur l'emploi s'estompe, du fait surtout de l'arrêt mi-2017 de **la prime à l'embauche pour les PME**. Par ailleurs, l'emploi dans le secteur public se replie (- 10 000 après - 1 000) avec une nouvelle baisse du nombre de bénéficiaires de **contrats aidés**.

Le dynamisme de l'emploi salarié repose de nouveau principalement sur les secteurs tertiaires marchands (+ 127 000 en 2018 après + 295 000 en 2017). Les services aux entreprises (+ 39 000 emplois), mais également l'information-communication (+ 34 000), l'hébergement-restauration (+ 23 000), et le

commerce (+ 21 000) continuent de créer des emplois. Au sein des services aux entreprises, l'intérim, plus réactif que les autres secteurs aux fluctuations de l'activité économique, se retourne en 2018 (- 28 000 emplois après + 124 000 en 2017), quel que soit le secteur utilisateur. Le **taux de recours à l'intérim** des seuls secteurs marchands non agricoles se replie légèrement à 4,7 % fin 2018, 0,2 point au-dessous de son niveau un an auparavant mais encore au-dessus des niveaux élevés qu'il avait atteints en 2007, avant la crise économique de 2008-2009.

Entre fin 2017 et fin 2018, l'emploi salarié des secteurs tertiaires non marchands baisse de 5 000, après une quasi-stabilité en 2017 (- 1 000). L'emploi privé du secteur continue de croître alors que l'emploi public recule de nouveau nettement, notamment sous l'effet de la forte baisse du nombre de bénéficiaires de contrats aidés.

Par ailleurs, dans l'industrie, l'emploi salarié augmente de 12 000 en 2018, après s'être quasiment stabilisé en 2017 (- 1 000) : c'est sa première hausse depuis 2000. Dans la construction, l'emploi a renoué avec la croissance en 2017, alors qu'il diminuait de manière quasi continue depuis fin 2008 ; en 2018, l'emploi y demeure dynamique (+ 28 000 après + 27 000 en 2017).

Enfin, en supposant qu'il poursuive sur sa tendance, l'emploi non salarié augmenterait de nouveau en 2018 (+ 15 000). Après plusieurs années dynamiques liées à la mise en place du nouveau statut d'**auto-entrepreneur** en 2009, il augmente modérément depuis 2014. ■

Définitions

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

Emploi salarié, emploi non salarié, prime à l'embauche pour les PME, contrat aidé, auto-entrepreneur : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Emploi, chômage, population active : bilan de l'année 2018 », *Dares Analyses*, à paraître.
- « Emploi », *Note de conjoncture*, Insee, juin 2019.

Évolution de l'emploi 1.1

1. Évolution de l'emploi par statut et par secteur d'activité de 2012 à 2018

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2018	
	Glissement annuel (en milliers)						Effectifs (en milliers)	Part des femmes (en %)
Emploi salarié	78	12	102	194	323	167	25 173	49
Privé	-5	-31	99	164	325	178	19 346	...
Public	83	43	3	29	-1	-10	5 828	...
Agriculture	4	1	4	0	3	6	257	29
Industrie	-38	-34	-35	-28	-1	12	3 145	29
Construction	-28	-47	-37	-9	27	28	1 377	12
Tertiaire marchand	39	39	153	197	295	127	12 327	47
Commerce	-6	-4	22	17	30	21	3 169	49
Transport	-3	-5	-1	13	7	19	1 400	27
Hébergement-restauration	1	10	8	17	37	23	1 050	47
Information-communication	-5	6	10	13	22	34	794	33
Services financiers	1	3	9	4	3	3	875	60
Services immobiliers	0	-1	3	5	-1	-2	241	58
Services aux entreprises	66	25	105	132	206	39	3 483	45
<i>dont intérim</i>	31	-1	59	69	124	-28	787	...
Services aux ménages	-14	5	-2	-4	-8	-11	1 314	70
Tertiaire non marchand	101	52	17	33	-1	-5	8 068	68
Emploi non salarié	112	-6	10	9	15	15	2 887	34
Emploi total	190	6	112	203	338	182	28 060	48

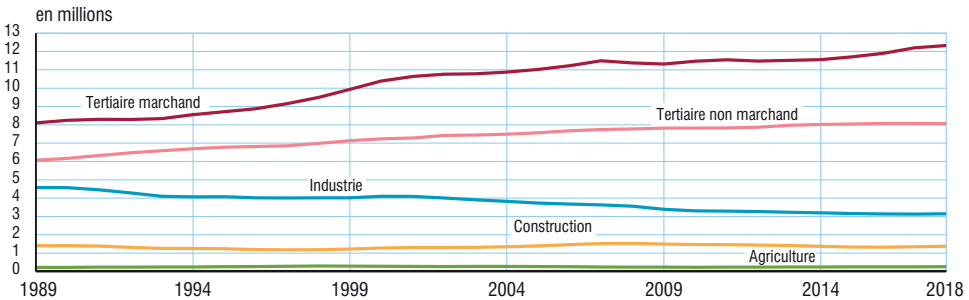
Note : les estimations d'emploi pour 2017 et 2018 sont provisoires.

Lecture : l'emploi salarié augmente de 167 000 entre fin 2018 et fin 2017. Fin 2018, 25 173 000 personnes occupent un emploi salarié et 49 % sont des femmes.

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

Source : Insee, Estimations d'emploi ; Insee, prévisions sur l'emploi non salarié en 2018.

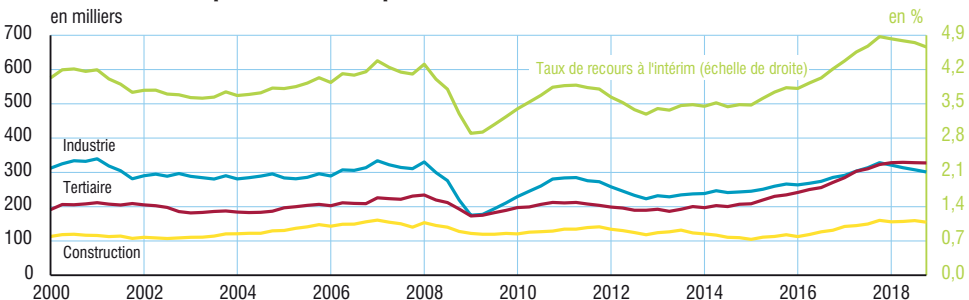
2. Évolution de l'emploi salarié par secteur d'activité de 1989 à 2018



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

Source : Insee, Estimations d'emploi.

3. Évolution de l'emploi intérimaire par secteur utilisateur de 2000 à 2018



Champ : France hors Mayotte.

Source : Dares, exploitation des fichiers Pôle emploi des déclarations mensuelles des agences d'intérim.

1.2 Caractéristiques des personnes en emploi

En moyenne en 2018, selon l'enquête Emploi, 27,1 millions de personnes occupent un **emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)** en France (hors Mayotte), dont 13,1 millions de femmes et 14,0 millions d'hommes.

En 2018, le **taux d'emploi** des 15-64 ans augmente de 0,7 point sur un an, une hausse légèrement supérieure à celle de 2017 (+ 0,5 point). Il atteint 65,4 %, son plus haut niveau depuis 1980. La hausse du taux d'emploi en 2018 est un peu plus importante pour les femmes (+ 0,7 point) que pour les hommes (+ 0,5 point). L'écart du taux d'emploi selon les sexes se réduit donc légèrement en 2018, poursuivant ainsi la tendance observée depuis que l'Insee le mesure au sens du BIT dans l'enquête Emploi (1975). Sur cette longue période, la diminution du taux d'emploi des hommes est liée, notamment, au recul du poids dans l'emploi de l'industrie, de la construction et de l'agriculture, secteurs majoritairement masculins. À l'inverse, la hausse de l'emploi dans le tertiaire a accompagné la montée du taux d'emploi des femmes.

En 2018, la hausse du taux d'emploi concerne toutes les tranches d'âge, mais elle est plus marquée pour les jeunes et les seniors. Le taux d'emploi des 15-24 ans augmente de 1,2 point entre 2017 et 2018 (après + 0,9 point en 2017), pour s'établir à 29,9 %, retrouvant son niveau de 2009. Il avait

fortement baissé entre 2008 et 2013 à la suite de la crise économique de 2008-2009, puis était resté quasiment stable jusqu'en 2016. Le taux d'emploi des 50-64 ans continue quant à lui d'augmenter, sous l'effet du recul de l'âge de départ en retraite : + 0,9 point en 2018, comme en 2017. Il atteint ainsi 62,1 %, son plus haut niveau depuis 1975. Parmi les seniors, la hausse est encore plus marquée pour les 60-64 ans : + 1,6 point, contre + 0,6 point pour les 50-59 ans. Le taux d'emploi des 25-49 ans augmente plus modérément (+ 0,4 point). Dans cette classe d'âge, il recule légèrement pour les hommes (- 0,3 point) et continue de progresser nettement pour les femmes (+ 0,9 point). Finalement, parmi les personnes en emploi, 30,6 % sont âgées de 50 ans ou plus en 2018, contre 24,4 % en 2008 et 18,6 % en 1998.

En 2018, 41,4 % des personnes occupant un emploi sont diplômées du supérieur. Cette proportion est plus élevée pour les femmes (45,6 %) que pour les hommes (37,6 %). Le taux d'emploi des diplômés du supérieur est nettement plus élevé qu'en moyenne : en 2018, 81,9 % des 15-64 ans titulaires d'un diplôme de niveau bac+2 et 83,4 % de ceux possédant un diplôme plus élevé sont en emploi. À l'inverse, le taux d'emploi des personnes sans diplôme ou titulaires du seul certificat d'études primaires (CEP) est de 45,3 % et celui des personnes titulaires du brevet des collèges atteint 30,7 %. ■

Définitions

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

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

Pour en savoir plus

- « Activité, emploi et chômage en 2018 et en séries longues », *Insee Résultats*, à paraître.
- « Une photographie du marché du travail en 2018 », *Insee Première* n° 1740, mars 2019.
- « L'emploi des seniors en hausse entre 2007 et 2017 : plus de temps partiel et d'emplois à durée limitée », *Insee Focus*, n° 119, juillet 2018.

Caractéristiques des personnes en emploi 1.2

1. Taux d'emploi selon les caractéristiques des personnes de 2014 à 2018

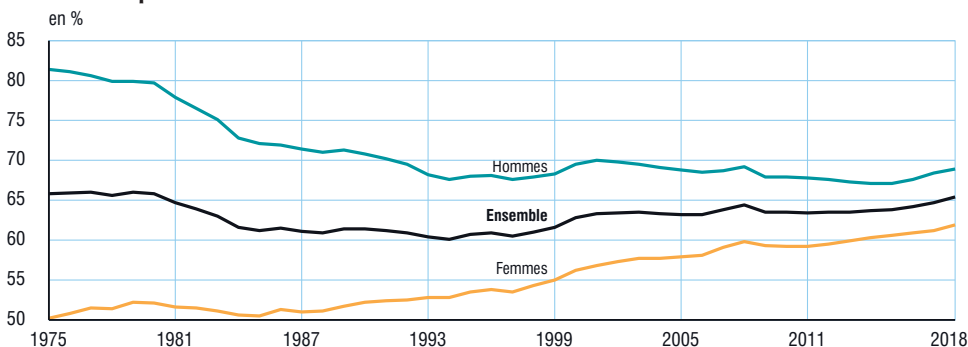
en %

	2014	2015	2016	2017	2018
Taux d'emploi des 15-64 ans	63,8	63,8	64,2	64,7	65,4
Sexe					
Femmes	60,4	60,6	60,9	61,2	61,9
Hommes	67,3	67,1	67,6	68,4	68,9
Âge					
De 15 à 24 ans	28,0	27,9	27,8	28,7	29,9
De 25 à 49 ans	79,7	79,3	79,7	80,1	80,5
De 50 à 64 ans	58,5	59,5	60,3	61,2	62,1
Diplôme					
Diplôme supérieur à bac+2	81,3	81,9	83,1	83,6	83,4
Bac+2	80,8	80,7	81,5	81,9	81,9
Bac ou brevet professionnel	62,4	63,5	63,0	63,2	64,2
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	68,6	68,2	69,0	69,2	69,1
Brevet des collèges	33,7	32,6	31,9	32,0	30,7
Aucun ou certificat d'études primaires (CEP)	45,6	44,1	43,1	44,6	45,3

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

Source : Insee, enquêtes Emploi.

2. Taux d'emploi selon le sexe de 1975 à 2018



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

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

3. Sexe, âge et diplôme des personnes en emploi en 2018

	Ensemble		Femmes		Hommes	
	Effectifs (en milliers)	Répartition (en %)	Effectifs (en milliers)	Répartition (en %)	Effectifs (en milliers)	Répartition (en %)
Ensemble	27 122	100,0	13 091	100,0	14 031	100,0
dont 15-64 ans	26 745	98,6	12 927	98,7	13 817	98,5
Âge						
De 15 à 24 ans	2 274	8,4	1 028	7,9	1 246	8,9
De 25 à 49 ans	16 549	61,0	7 985	61,0	8 564	61,0
50 ans ou plus	8 299	30,6	4 079	31,2	4 221	30,1
Diplôme¹						
Diplôme supérieur à bac+2	6 899	25,4	3 621	27,7	3 278	23,4
Bac+2	4 328	16,0	2 339	17,9	1 989	14,2
Bac ou brevet professionnel	5 533	20,4	2 703	20,6	2 831	20,2
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	6 218	22,9	2 604	19,9	3 613	25,8
Brevet des collèges	1 211	4,5	595	4,5	616	4,4
Aucun ou certificat d'études primaires (CEP)	2 845	10,5	1 191	9,1	1 654	11,8

1. La somme des effectifs par diplôme est légèrement inférieure au nombre total de personnes en emploi, le diplôme n'étant pas renseigné pour certains répondants.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2018.

1.3 Professions et secteurs d'activité

En 2018, en France (hors Mayotte), près de la moitié des emplois sont des postes d'employés (27,2 %) ou d'ouvriers (20,4 %), dont deux sur cinq sont non qualifiés. Par ailleurs, 44,1 % des emplois se partagent entre les professions intermédiaires (25,7 %) et les cadres ou professions intellectuelles supérieures (18,4 %). Enfin, 6,5 % des personnes en emploi sont artisans, commerçants ou chefs d'entreprise et 1,5 % sont agriculteurs exploitants.

La répartition des emplois par **catégorie socioprofessionnelle** diffère encore selon le sexe, même si l'écart se réduit progressivement. Ainsi, les femmes occupent plus souvent que les hommes des emplois moins qualifiés : 25,9 % des femmes en emploi sont sur des postes d'employés ou d'ouvriers non qualifiés, contre 15,0 % des hommes. À l'inverse, les hommes sont plus souvent cadres (20,8 % contre 15,7 %). Ils sont également plus souvent artisans, commerçants ou chefs d'entreprise (8,9 % contre 3,8 %), ainsi qu'agriculteurs (2,2 % contre 0,8 %).

Les jeunes de 15 à 24 ans en emploi occupent majoritairement des postes d'employés (36,9 %) ou d'ouvriers (31,7 %), notamment non qualifiés ; seuls 5,7 % sont cadres. Cela traduit surtout le fait que les 15-24 ans en emploi ont terminé tôt leurs études et sont donc peu diplômés, ou qu'ils suivent un cursus professionnel, dans le cadre notamment de l'apprentissage. La structure des emplois par catégorie socioprofessionnelle est globalement proche entre les 25-49 ans et les 50 ans ou plus.

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

Entre 1982 et 2018, la part des ouvriers a ainsi baissé de 9,9 points, pour s'établir à 20,4 % en 2018. La part des agriculteurs a elle aussi reculé, de façon continue depuis le début des années 1980, passant de 7,1 % en 1982 à 1,5 % en 2018 (- 5,6 points). Après avoir diminué pendant les années 1990, la part des artisans, commerçants et chefs d'entreprise s'est, quant à elle, quasiment stabilisée. À l'inverse, sur l'ensemble de la période, la part des cadres et professions intellectuelles supérieures a gagné 10,6 points et celle des professions intermédiaires 6,2 points. Après avoir régulièrement augmenté jusqu'au milieu des années 2000, puis s'être stabilisée à la fin de la décennie, la part des employés recule légèrement depuis 2010.

En 2018, le **secteur d'activité** tertiaire regroupe à lui seul 76,1 % des personnes en emploi. Cette part est plus élevée pour les femmes (87,8 %), essentiellement du fait de leur plus forte présence dans l'enseignement, la santé, l'hébergement médico-social et l'action sociale ou encore les services aux ménages ; ces secteurs regroupent à eux seuls 41,8 % des emplois occupés par les femmes, contre 14,1 % de ceux occupés par les hommes. Les autres secteurs ont un poids nettement moins élevé et se caractérisent par une plus forte présence masculine. En 2018, l'industrie représente 13,3 % des emplois (18,3 % pour les hommes), la construction, 6,7 % (11,4 % pour les hommes) et l'agriculture, 2,5 % (3,5 % pour les hommes). Les jeunes travaillent moins souvent dans l'administration publique, l'enseignement et la santé, mais plus souvent dans le commerce et l'hébergement-restauration. Les seniors occupent plus souvent des emplois dans l'administration publique ou l'hébergement médico-social ou l'action sociale. ■

Définitions

Catégorie socioprofessionnelle : la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) classe les personnes en fonction de leur profession, leur position hiérarchique et leur statut (salarié ou non). Voir *annexe Glossaire*.

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

Pour en savoir plus

- « Activité, emploi et chômage en 2018 », *Insee Résultats*, à paraître.
- « Une photographie du marché du travail en 2018 », *Insee Première* n° 1740, mars 2019.

Professions et secteurs d'activité 1.3

1. Catégorie socioprofessionnelle des personnes en emploi en 2018

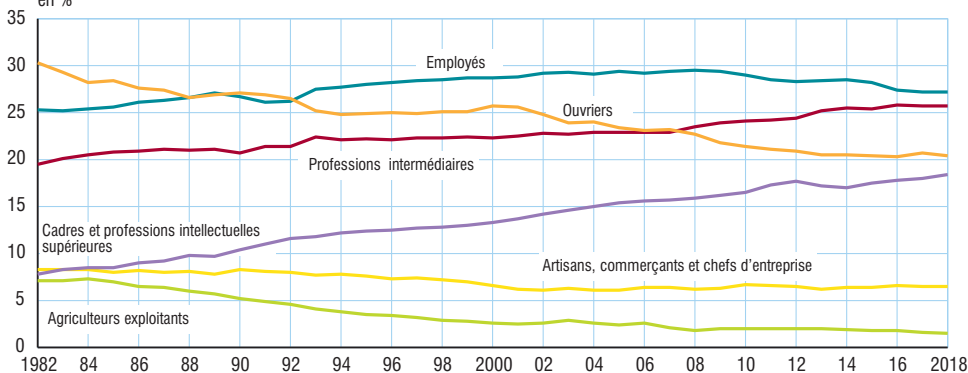
en %

	Effectifs (en milliers)	Ensemble	Sexe		Âge		
			Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Agriculteurs exploitants	410	1,5	0,8	2,2	0,4	1,0	2,8
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	1 752	6,5	3,8	8,9	1,3	6,0	8,8
Cadres et professions intellectuelles supérieures	4 980	18,4	15,7	20,8	5,7	19,4	19,7
Professions intermédiaires	6 980	25,7	28,3	23,3	23,5	28,0	21,9
Employés ¹	7 364	27,2	42,7	12,6	36,9	25,5	27,7
Employés qualifiés	3 783	13,9	21,6	6,8	17,3	14,4	12,2
Employés non qualifiés	3 581	13,2	21,1	5,9	19,5	11,2	15,5
Ouvriers	5 523	20,4	8,3	31,7	31,7	19,6	18,7
Ouvriers qualifiés	3 620	13,3	3,4	22,6	15,1	13,4	12,7
Ouvriers non qualifiés	1 902	7,0	4,8	9,1	16,7	6,2	6,0
Non renseigné	115	0,4	0,4	0,5	0,6	0,4	0,5
Ensemble	27 122	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

1. La ventilation entre employés qualifiés et non qualifiés se fonde sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) à 4 chiffres.
Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes en emploi.
Source : Insee, enquête Emploi 2018.

2. Catégorie socioprofessionnelle des personnes en emploi de 1982 à 2018

en %



Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes en emploi.
Source : Insee, séries longues sur le marché du travail, enquêtes Emploi.

3. Secteur d'activité des personnes en emploi en 2018

en %

	Effectifs (en milliers)	Ensemble	Sexe		Âge		
			Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Agriculture, sylviculture et pêche	670	2,5	1,4	3,5	2,7	1,8	3,6
Industrie	3 616	13,3	8,0	18,3	13,9	13,5	12,9
Construction	1 807	6,7	1,6	11,4	6,7	6,9	6,1
Tertiaire	20 635	76,1	87,8	65,1	73,6	76,4	76,2
Commerce	3 443	12,7	12,4	13,0	20,1	12,7	10,6
Transports	1 432	5,3	2,7	7,7	4,6	5,2	5,6
Hébergement et restauration	1 058	3,9	3,9	3,9	8,9	3,7	3,0
Information et communication	827	3,0	1,9	4,1	2,2	3,5	2,3
Finance, assurance, immobilier	1 244	4,6	5,4	3,9	2,9	4,9	4,5
Services principalement aux entreprises	2 713	10,0	9,7	10,3	8,5	10,6	9,2
Administration publique	2 463	9,1	9,9	8,3	5,3	8,6	11,0
Enseignement	1 938	7,1	10,1	4,4	4,0	7,2	7,8
Santé	1 940	7,2	11,0	3,6	4,9	7,5	7,2
Hébergement médico-social, action sociale	2 020	7,4	12,9	2,3	6,0	7,1	8,4
Services aux ménages	1 559	5,7	7,8	3,8	6,3	5,2	6,6
Activité indéterminée	394	1,5	1,2	1,7	3,0	1,4	1,2
Ensemble	27 122	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Note : les intérimaires sont classés principalement dans le secteur utilisateur.
Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes en emploi.
Source : Insee, enquête Emploi 2018.

1.4 Statuts d'emploi et sous-emploi

En moyenne en 2018, selon l'enquête Emploi, 27,1 millions de personnes occupent un **emploi au sens du Bureau international du travail** (BIT) en France (hors Mayotte). Parmi elles, 88,3 % sont salariées et 11,7 % sont non salariées. Le non-salariat est plus fréquent pour les hommes (14,8 %) que pour les femmes (8,4 %). Il est plus répandu pour les 50-64 ans (15,2 %) que pour les plus jeunes (10,5 % pour les 25-49 ans et 2,4 % pour les 15-24 ans).

En 2018, parmi les salariés, 84,7 % occupent un emploi à durée indéterminée, qu'ils soient fonctionnaires ou en contrat à durée indéterminée (CDI). Cette proportion est d'autant plus élevée que les salariés sont plus âgés : elle est de 45,0 % pour les 15-24 ans, 87,0 % pour les 25-49 ans et 92,7 % pour les 50-64 ans. En effet, les jeunes présents sur le marché du travail sont souvent peu diplômés ou suivent un cursus professionnel et sont donc plus souvent que leurs aînés en intérim (8,2 %), apprentis (17,6 %) ou en contrat à durée déterminée (CDD, 29,2 %). La part des CDD dans l'emploi salarié est plus élevée pour les femmes (12,6 %) que pour les hommes (8,4 %), contrairement à celles de l'intérim (1,8 % contre 4,1 %) et de l'apprentissage (1,3 % contre 2,3 %).

La part des personnes qui occupent un emploi à durée indéterminée parmi l'ensemble des salariés a diminué de près de 8 points entre 1984 et 2000. Après avoir plus modérément diminué entre 2000 et 2017 (-1,7 point), cette part se stabilise en 2018. En contrepartie, la part des personnes en CDD a suivi un mouvement inverse et recule en 2018 (-0,4 point, sa plus forte baisse depuis

2001). La part de l'intérim est sensible aux fluctuations conjoncturelles : après avoir nettement fléchi en 2009 en raison de la crise économique, elle s'est ensuite redressée, dépassant depuis 2015 son plus haut niveau depuis que l'Insee la mesure au sens du BIT dans l'enquête Emploi (1975).

En 2018, 1,6 million de personnes en moyenne, soit 6,0 % des personnes en emploi, sont en situation de **sous-emploi** en France (hors Mayotte). Il s'agit pour l'essentiel de personnes à temps partiel qui souhaitent travailler davantage, mais qui, pour la plupart, ne recherchent pas un emploi.

La part du sous-emploi dans l'emploi recule de nouveau légèrement en 2018 (-0,1 point, après -0,4 point en 2017 et -0,2 point en 2016), en particulier pour les femmes (-0,3 point sur un an). Travaillant beaucoup plus souvent que les hommes à temps partiel, les femmes sont davantage en situation de sous-emploi : 8,6 % contre 3,5 % pour les hommes.

Le sous-emploi touche aussi plus souvent les jeunes : 10,9 % des personnes en emploi de 15 à 24 ans, contre 5,6 % pour les 25-49 ans et 5,3 % pour les 50 ans ou plus. En 2018, il recule pour toutes les classes d'âge, mais de façon plus prononcée pour les jeunes (-0,6 point pour les 15-24 ans).

En 2018, moins de 4,0 % des personnes en emploi diplômées du supérieur sont en situation de sous-emploi. Cette part est plus de deux fois plus élevée pour les personnes peu ou pas diplômées (au plus le brevet des collèges). Le sous-emploi est par ailleurs bien plus fréquent pour les employés (10,8 %) que pour les cadres (2,1 %), les professions intermédiaires (4,0 %) ou les ouvriers (5,4 %). ■

Définitions

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

Sous-emploi : personnes ayant un emploi à temps partiel qui souhaitent travailler plus d'heures sur une semaine donnée et qui sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent ou non un emploi. Le sous-emploi comprend également les personnes en situation de chômage technique ou partiel.

Pour en savoir plus

- « Activité, emploi et chômage en 2018 et en séries longues », *Insee Résultats*, à paraître.
- « Une photographie du marché du travail en 2018 », *Insee Première* n° 1740, mars 2019.
- « Les salariés en contrat court : des allers-retours plus fréquents entre emploi, chômage et inactivité », *Insee Première* n° 1736, février 2019.

Statuts d'emploi et sous-emploi 1.4

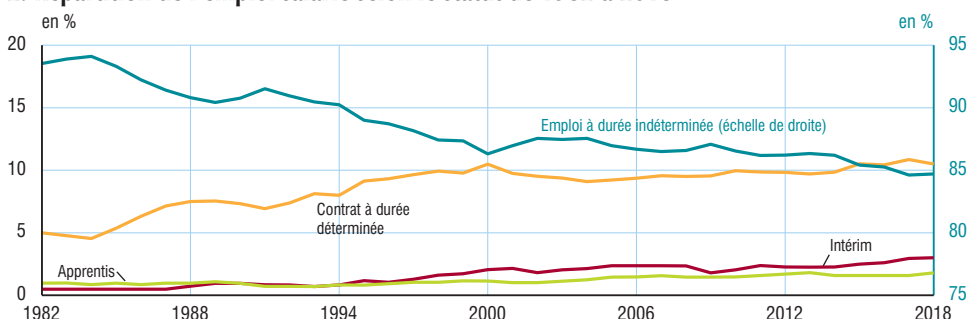
1. Statut des personnes en emploi en 2018

	Ensemble	Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50-64 ans
Personnes en emploi (en milliers)	27 122	13 091	14 031	2 274	16 549	7 922
Part (en % de l'emploi total)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Non-salariés	11,7	8,4	14,8	2,4	10,5	15,2
Salariés	88,3	91,6	85,2	97,6	89,4	84,7
Personnes en emploi salarié (en milliers)	23 954	11 993	11 961	2 218	14 805	6 715
Part (en % de l'emploi salarié)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Intérimaires	3,0	1,8	4,1	8,2	2,8	1,5
Apprentis	1,8	1,3	2,3	17,6	0,3	0,0
Contrats à durée déterminée	10,5	12,6	8,4	29,2	9,9	5,7
Emplois à durée indéterminée	84,7	84,2	85,2	45,0	87,0	92,7

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

Source : Insee, enquête Emploi 2018.

2. Répartition de l'emploi salarié selon le statut de 1982 à 2018



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

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

3. Parts des personnes en emploi en situation de sous-emploi de 2014 à 2018

	Part du sous-emploi dans l'emploi (en %)					Effectifs (en milliers)
	2014	2015	2016	2017	2018	2018
Ensemble	6,5	6,7	6,5	6,1	6,0	1 614
Sexe						
Femmes	9,7	9,8	9,4	8,9	8,6	1 129
Hommes	3,6	3,8	3,7	3,5	3,5	485
Âge						
De 15 à 24 ans	12,0	12,6	11,9	11,5	10,9	248
De 25 à 49 ans	6,2	6,5	6,2	5,7	5,6	923
50 ans ou plus	5,6	5,6	5,7	5,6	5,3	443
Diplôme						
Diplôme supérieur à bac+2	4,2	4,3	3,8	3,7	3,6	247
Bac+2	4,4	4,6	4,3	3,8	3,8	165
Bac ou brevet professionnel	6,8	7,9	8,0	7,0	6,8	376
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	7,0	6,8	6,9	6,9	7,0	432
Brevet des collèges	9,2	9,5	8,4	8,1	8,3	101
Aucun ou certificat d'études primaires (CEP)	10,8	10,9	10,7	10,8	10,0	285
Catégorie socioprofessionnelle						
Cadres et professions intellectuelles supérieures	2,4	2,6	2,4	2,2	2,1	105
Professions intermédiaires	4,4	4,9	4,4	3,8	4,0	280
Employés	11,7	12,1	11,9	11,7	10,8	799
Ouvriers	5,8	6,0	5,8	5,6	5,4	300
Type de sous-emploi						
À temps partiel, souhaitant travailler plus, disponible et recherchant un emploi	1,4	1,5	1,4	1,2	1,2	321
À temps partiel, souhaitant travailler plus, disponible mais ne recherchant pas un emploi	4,8	5,0	4,8	4,7	4,4	1 199
Chômage technique ou partiel	0,3	0,3	0,3	0,2	0,3	94

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

Source : Insee, enquêtes Emploi.

1.5 Emplois aidés

En 2018, en France métropolitaine, 1,2 million d'embauches ont été réalisées en emplois aidés, c'est-à-dire bénéficiant d'une aide publique, hors allègements généraux et dispositifs sectoriels. Ces aides prennent la forme de subventions à l'embauche et d'exonérations et ciblent des publics ou des territoires spécifiques.

Parmi ces embauches, 371 000 ont été réalisées sur des **contrats aidés** (en contrat initial ou en reconduction), 29 % de moins qu'en 2017 et 43 % de moins qu'en 2016. Ces embauches sont pilotées par les pouvoirs publics, qui définissent chaque année les crédits alloués, les publics ciblés et les objectifs d'embauches. En 2018, les contrats uniques d'insertion (CUI) et les emplois d'avenir ont été réformés : dans le secteur non marchand, l'aide de l'État est moins importante qu'auparavant, et les conditions d'accompagnement sont plus strictes. Les parcours emploi compétence (PEC) ont remplacé les anciens contrats (CUI-CAE), avec des enveloppes allouées moins importantes. Par ailleurs, les embauches dans le secteur marchand (CUI-CIE) et en emploi d'avenir ont été quasiment arrêtées. Pour les emplois d'avenir, seules les reconductions de contrats ont été autorisées. Les embauches dans les structures de l'insertion par l'activité économique (IAE) sont restées globalement stables en 2018.

Par ailleurs, 543 000 embauches se sont faites en contrat en alternance (**contrat d'apprentissage** ou **contrat de professionnalisation**), en hausse de 9 % en 2018 après + 4 % en 2017. Une partie de cette augmentation est due à l'ouverture progressive depuis 2017 de l'apprentissage aux personnes âgées de 26 à 29 ans.

Enfin, 262 000 embauches ont concerné d'autres emplois aidés comme l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise, l'exonération de cotisation chômage pour l'embauche d'un jeune en CDI, les contrats de génération. Elles ont diminué de 69 % en 2018 car l'exonération de cotisation chômage pour l'embauche d'un jeune en CDI et les contrats de génération ont été supprimés fin 2017. En revanche, le nombre d'aides attribuées aux chômeurs créateurs d'entreprise a augmenté de 24 % en 2018, en lien avec la reprise des créations d'entreprises.

Conséquence des entrées moins nombreuses, le nombre de bénéficiaires d'emplois aidés s'établit à 1,2 million fin 2018, en baisse de 8 % sur un an. Le nombre total de bénéficiaires de contrats aidés baisse de 31 %, à 249 000 salariés en fin d'année, et le nombre de bénéficiaires d'autres emplois aidés diminue de 8 %. Seul le nombre de salariés en contrat en alternance augmente en 2018 (+ 6 %). ■

Définitions

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

Pour en savoir plus

- « L'insertion par l'activité économique : une hausse importante des embauches en 2017 », *Dares Résultats* n° 001, janvier 2019.
- « Les contrats uniques d'insertion et les emplois d'avenir. Une forte baisse des recrutements en 2017 », *Dares Résultats* n° 054, novembre 2018.
- « L'apprentissage en 2017. Une hausse des recrutements soutenue par l'ouverture de l'apprentissage jusqu'à 30 ans », *Dares Résultats* n° 046, octobre 2018.
- « Le contrat de professionnalisation en 2016. Des embauches en hausse, une forte reprise dans la construction », *Dares Résultats* n° 009, mars 2018.

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

	Entrées initiales et reconductions de contrats (données brutes)						Bénéficiaires en fin de période (données CVS)					
	2016		2017		2018		2016		2017		2018	
	(en milliers)	(en milliers)	Évol. (en %)	(en milliers)	Évol. (en %)	(en milliers)	(en milliers)	Évol. (en %)	(en milliers)	Évol. (en %)	(en milliers)	Évol. (en %)
Contrat aidé	655	521	-20,5	371	-28,8	486	362	-25,5	249	-31,2		
CUI-CAE	274	203	-26,2	7	-96,4	223	157	-29,3	6	-96,3		
PEC	0	0		104		0	0		88			
CUI-CIE	79	28	-65,0	4	-86,8	40	15	-62,7	3	-79,1		
Emploi d'avenir	68	35	-48,4	1	-97,2	96	57	-40,5	23	-59,1		
Insertion par l'activité économique	233	255	9,4	255	-0,3	128	133	4,3	130	-2,7		
Contrat en alternance	476	496	4,2	543	9,4	594	613	3,2	652	6,4		
Apprentissage	283	289	2,2	311	7,6	390	396	1,7	412	4,0		
Contrat de professionnalisation	193	207	7,0	232	12,1	204	217	6,1	240	10,9		
Autre emploi aidé	971	849	-12,6	262	-69,2	434	340	-21,7	311	-8,4		
Dispositif ciblé sur les territoires en difficulté	5	6	18,2	9	49,3	42	37	-13,6	33	-8,4		
Contrat de génération	11	7	-36,2	0	-100,0	28	20	-28,1	10	-49,4		
Autres dispositifs ciblés sur une catégorie de salariés ¹	771	634	-17,7	2	-99,6	165	68	-58,8	4	-93,4		
Aide aux chômeurs créateurs d'entreprise	184	201	9,5	250	24,4	199	215	8,4	263	22,2		
Ensemble	2 103	1 866	-11,3	1 176	-37,0	1 514	1 315	-13,2	1 213	-7,8		

1. Exonérations de cotisations chômage pour l'embauche de jeunes en CDI (768 000 entrées en 2016) et accompagnement des restructurations (allocation temporaire dégressive, 2 000 entrées en 2016).

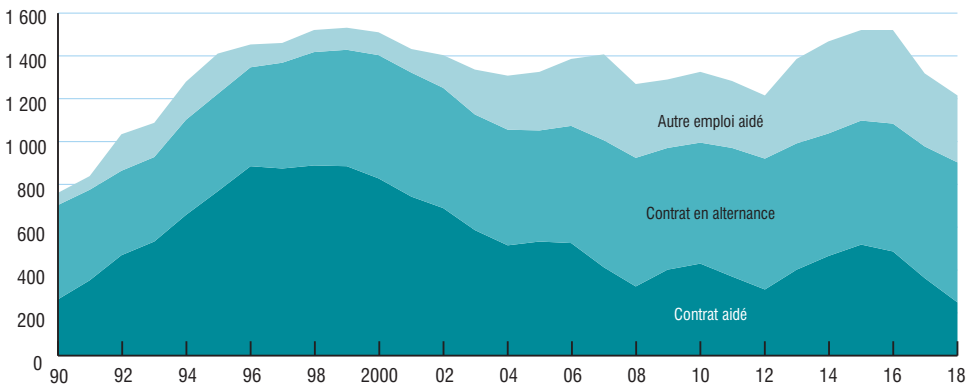
Lecture : en 2018, le nombre d'embauches en contrat aidé s'élevé à 371 000 (-29 % par rapport à 2017) et le nombre de bénéficiaires fin décembre 2018 est de 249 000 (en données corrigées des variations saisonnières - CVS), soit 31 % de moins qu'en 2017.

Champ : France métropolitaine.

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

2. Évolution des effectifs en emploi aidé depuis 1990

en milliers



Note : sont comptabilisés dans les effectifs :

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

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

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

Champ : France métropolitaine.

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

1.6 Mouvements de main-d'œuvre

En 2017, en France métropolitaine, les **Entrées** en contrat à durée déterminée (CDD) dans les établissements d'au moins dix salariés du champ privé hors agriculture représentent en moyenne 90,9 % de leur effectif salarié. Le **taux d'entrée** en CDD atteint un niveau jamais observé jusque-là : en vingt ans, il a progressé d'environ 60 points. Les entrées en CDD s'inscrivent donc dans une tendance à la hausse qui traduit, notamment, une diminution de la durée moyenne de ces contrats. Les embauches en contrat à durée indéterminée (CDI) ont beaucoup moins augmenté et sont plus sensibles à la conjoncture. Pour les deux types de contrats, le taux d'entrée a été multiplié par 2,5 en vingt ans, passant de 42,1 % en 1998 à 106,1 % en 2017, essentiellement du fait d'une utilisation accrue des CDD très courts (de moins d'un mois).

La hausse du **taux de sortie**, de 40,6 % en 1998 à 104,0 % en 2017, est également due à la multiplication des CDD très courts. Sur cette période, le taux de sortie pour les CDI a stagné (16,5 % en 2017) et le taux de sortie pour fin de CDD de plus d'un mois a modérément progressé, passant de 10 % environ jusqu'en 2010 à 14,1 % en 2017. En revanche, le taux de sortie pour fin de CDD très court a fortement augmenté, passant de 14,1 % en 1998 à 71,1 % en 2017. La part des CDD très courts dans l'ensemble des CDD arrivés à terme est donc en augmentation tendancielle : de 58,0 % en 1998, elle est passée à 83,5 % en 2017.

Les ruptures de CDI sont majoritairement réalisées sous forme de démission (40 % en 2017). Depuis la reprise de l'emploi salarié observée en 2013, le taux de fin de période d'essai a augmenté (+ 0,9 point), tout comme le taux de

démission (+ 0,8 point), alors même que la rupture conventionnelle est encore dans une phase de montée en charge (introduction de la procédure en 2008 ; + 0,4 point). La baisse du taux de licenciements économiques (- 0,4 point) a limité la progression du taux de fin de CDI.

La multiplication des CDD très courts est concentrée dans le tertiaire. Dans ce secteur, pour 100 emplois salariés, 119,7 recrutements sont réalisés en CDD en 2017, contre 42,4 en 1998. En outre, la part des CDD très courts dans les CDD arrivés à terme, déjà élevée dans ce secteur, a fortement augmenté (85,0 % en 2017 contre 61,3 % en 1998). À l'inverse, les taux d'entrée en CDD dans l'industrie manufacturière et la construction sont plus stables dans le temps, ces secteurs ayant traditionnellement davantage recours à l'intérim. Ayant atteint un point bas en 2009, ils se sont redressés depuis : de 9,4 % en 2009 à 13,8 % dans l'industrie, soit un niveau équivalent au niveau avant la crise de 2008-2009, et de 8,5 % à 12,3 % dans la construction, soit un niveau semblable à celui du début des années 2000. Dans ces deux secteurs, les recrutements en CDD sont essentiellement réalisés sur des durées de plus d'un mois (environ 60 % pour l'industrie et 80 % pour la construction). Enfin, les taux d'entrée et de sortie pour les CDI sont également plus élevés dans le tertiaire (17,1 % et 18,3 % respectivement en 2017) que dans l'industrie (8,5 % et 10,3 %) et dans la construction (14,3 % et 15,7 %).

En 2017, la part de CDD très courts dans les CDD arrivés à terme est très proche dans les petits établissements (entre 10 et 49 salariés) et dans les grands établissements (de 50 salariés ou plus) : respectivement 83,7 % et 83,2 %. ■

Avertissement

Depuis mi-2015, les données de mouvements de main-d'œuvre ont pour source les déclarations sociales nominatives (DSN). Les séries historiques ont été rétropolées. Les données présentées dans cette fiche ne sont donc pas comparables avec celles des publications antérieures à 2016. Les données de 2018 ne sont pas encore disponibles.

Définitions

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

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

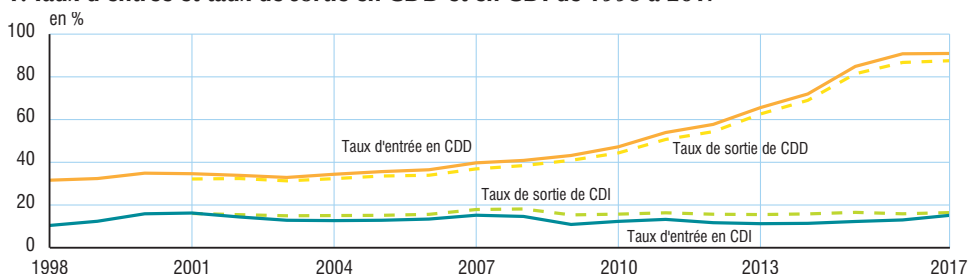
Taux d'entrée, taux de sortie : rapporte le nombre total d'entrées (respectivement de sorties) sur la période au nombre moyen de salariés sur la période.

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

Pour en savoir plus

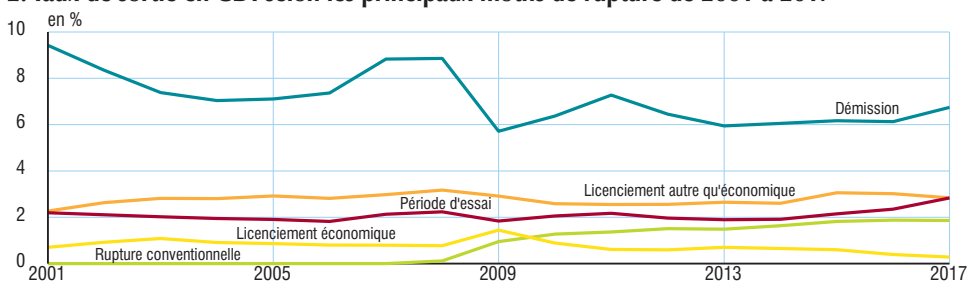
- Séries des mouvements de main-d'œuvre sur www.dares.travail-emploi.gouv.fr, rubrique Études et statistiques, statistiques de A à Z.

1. Taux d'entrée et taux de sortie en CDD et en CDI de 1998 à 2017



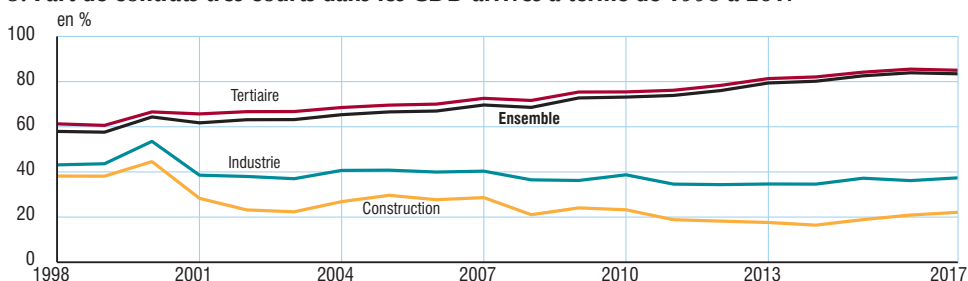
Note : les entrées et sorties n'intègrent pas les transferts entre établissements d'une même entreprise. Les sorties ne peuvent être ventilées par nature de contrat qu'à partir de 2001. Champ : France métropolitaine, établissements de dix salariés ou plus du champ privé (hors agriculture, hors intérim), champ MMO.
Source : Dares, MMO, données rétroalées avant 2016.

2. Taux de sortie en CDI selon les principaux motifs de rupture de 2001 à 2017



Note : les sorties n'intègrent pas les transferts entre établissements d'une même entreprise, et ne peuvent être ventilées par nature de contrat qu'à partir de 2001. Champ : France métropolitaine, établissements de dix salariés ou plus du champ privé (hors agriculture, hors intérim), champ MMO.
Source : Dares, MMO, données rétroalées avant 2016.

3. Part de contrats très courts dans les CDD arrivés à terme de 1998 à 2017



Note : les sorties n'intègrent pas les transferts entre établissements d'une même entreprise. Les contrats très courts correspondent aux contrats de moins d'un mois. Champ : France métropolitaine, établissements de dix salariés ou plus du champ privé (hors agriculture, hors intérim), champ MMO.
Source : Dares, MMO, données rétroalées avant 2016.

4. Mouvements de main-d'œuvre selon les caractéristiques des établissements en 2017

	Taux d'entrée			Taux de sortie				Part de CDD très courts (b)/(a)	
	Ensemble	CDD	CDI	Ensemble	CDI	Fin anticipée de CDD	CDD arrivés à terme (a)		dont CDD très courts (b)
Ensemble	106,1	90,9	15,2	104,0	16,5	2,4	85,2	71,1	83,5
10 à 49 salariés	120,8	101,9	19,0	118,6	20,6	3,0	95,0	79,6	83,7
50 salariés ou plus	96,7	84,0	12,8	94,8	13,9	2,0	79,0	65,7	83,2
Par secteur									
Industrie	22,3	13,8	8,5	21,9	10,3	1,2	10,4	3,9	37,4
Construction	26,6	12,3	14,3	25,2	15,7	1,6	7,8	1,7	22,1
Tertiaire	136,9	119,7	17,1	134,3	18,3	2,7	113,2	96,3	85,0

Note : les entrées et sorties n'intègrent pas les transferts entre établissements d'une même entreprise. La différence entre le taux d'entrée et le taux de sortie ne reflète qu'approximativement l'évolution de l'emploi, compte tenu de la complexité à prendre en compte la démographie des entreprises ; elle n'est donc pas commentée dans cette fiche. Champ : France métropolitaine, établissements de dix salariés ou plus du champ privé (hors agriculture, hors intérim), champ MMO.
Source : Dares, MMO.

1.7 Emploi dans les régions

Fin 2017, selon les Estimations d'emploi, 27,9 millions de personnes occupent un emploi en France (hors Mayotte), dont neuf sur dix sont salariées. Près d'un quart des salariés travaille en Île-de-France, dont la population représente 18 % de celle du territoire national. C'est ensuite en Auvergne-Rhône-Alpes que se trouve le plus grand nombre de salariés avec 12 % du total national, une part analogue au poids démographique de la région.

L'activité salariée en France est majoritairement orientée vers les services. Le secteur tertiaire regroupe en effet 81 % de l'ensemble des salariés, la part variant de 75 % dans les Hauts-de-France et dans les Pays de la Loire à 85 % ou plus dans les départements et régions d'outre-mer (Drom), et jusqu'à 88 % en Île-de-France. Dans les Drom, la plus forte proportion qu'en moyenne provient du tertiaire non marchand (de 41 % à 51 % de l'emploi salarié, contre 32 % en moyenne nationale), alors qu'en Île-de-France, elle provient d'un poids élevé du tertiaire marchand (62 %, contre 49 % en moyenne). En effet, cette région accueille plus souvent les sièges sociaux des grandes entreprises nationales ou internationales.

Avec 17 % à 18 % de l'emploi salarié, contre 13 % en moyenne, le poids de l'industrie est relativement élevé en Bourgogne-Franche-Comté, dans les Hauts-de-France, en Normandie et dans les Pays de la Loire. À l'opposé, l'industrie est peu présente en Corse (6 %) et dans les Drom (7 % à 8 %). La construction rassemble quant à elle 5 % de l'emploi salarié en France. La Corse se distingue avec un poids de ce secteur de 9 %. Enfin, l'agriculture ne représente que 1 % de l'emploi salarié en France et ne dépasse 2 % qu'en Martinique (3 %).

L'emploi non salarié constitue 10 % de l'emploi total en France. Cette part varie de 7 % en Île-de-France à 15 % en Corse. En métropole, les non-salariés sont plus

fortement présents dans les régions du Sud. Ils pèsent en effet plus de 13 % de l'emploi total en Occitanie, en Nouvelle-Aquitaine et en Provence-Alpes-Côte d'Azur, alors qu'ils en constituent 8 % dans les Hauts-de-France. La Réunion est le Drom où les non-salariés ont le poids le plus important (12 %, contre moins de 10 % pour les autres Drom).

Entre fin 2017 et fin 2018, en France, l'emploi salarié augmente de 0,7 % (+ 167 000 emplois). Il progresse le plus fortement dans les Drom (à l'exception de La Réunion), en Corse et en Île-de-France (de + 1,2 % en Île-de-France à + 5,4 % en Guyane), essentiellement grâce au dynamisme du tertiaire marchand. Ces régions bénéficient également de l'embellie conjoncturelle dans la construction, ainsi que de la reprise de l'emploi dans l'industrie (hormis l'Île-de-France).

En métropole, dans les autres régions du Sud (Auvergne-Rhône-Alpes, Nouvelle-Aquitaine, Occitanie et Provence-Alpes-Côte d'Azur), ainsi qu'en Bretagne et dans les Pays de la Loire, l'emploi salarié croît légèrement plus vite que la moyenne nationale, du fait notamment du dynamisme du tertiaire marchand et de la construction.

Dans le Grand Est, les Haut-de-France et en Normandie, l'emploi salarié évolue peu (de - 0,1 % à + 0,3 %). Il progresse modérément en Normandie (+ 0,3 %), principalement tiré par le tertiaire marchand et l'industrie, ce dernier secteur étant relativement plus présent qu'en moyenne dans la région. En revanche, le Grand Est et les Hauts-de-France, régions également plus fortement industrialisées, ne bénéficient pas de l'embellie générale dans ce secteur.

En Bourgogne-Franche-Comté, Centre-Val-de-Loire et à La Réunion, l'emploi salarié diminue nettement, notamment dans le secteur tertiaire, marchand ou non. À La Réunion en particulier, des hausses de l'emploi dans l'industrie et la construction ne compensent pas un recul dans le tertiaire non marchand. ■

Pour en savoir plus

- « Estimations d'emploi en 2017 », *Insee Résultats*, deuxième estimation, avril 2019.
- « En 2017, l'emploi progresse encore dans toutes les régions », *Insee Focus* n° 135, décembre 2018.

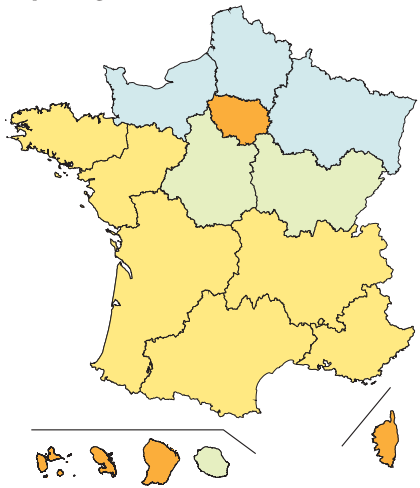
1. Niveaux de l'emploi et structure de l'emploi salarié par région fin 2017

	Emploi total	Emploi non salarié	Emploi salarié	Emploi salarié				
				Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire marchand	Tertiaire non marchand
Auvergne-Rhône-Alpes	3 385	387	2 999	1	16	6	46	31
Bourgogne-Franche-Comté	1 091	119	972	2	18	5	41	35
Bretagne	1 361	158	1 202	2	14	6	43	35
Centre-Val de Loire	1 007	99	908	1	16	6	44	33
Corse	126	19	107	2	6	9	44	38
Grand Est	2 136	197	1 939	1	16	5	43	35
Hauts-de-France	2 206	178	2 028	2	17	6	45	30
Île-de-France	6 315	455	5 860	0	7	5	62	26
Normandie	1 280	129	1 151	1	17	6	42	34
Nouvelle-Aquitaine	2 398	313	2 085	2	13	6	44	35
Occitanie	2 291	317	1 974	1	11	6	46	36
Pays de la Loire	1 593	166	1 427	2	17	6	45	30
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2 078	270	1 808	1	8	5	50	35
Guadeloupe	129	12	116	1	7	4	42	45
Guyane	56	5	52	1	8	6	34	51
La Réunion	293	36	257	1	7	5	44	42
Martinique	133	12	121	3	7	5	45	41
France	27 878	2 872	25 006	1	13	5	49	32

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

Source : Insee, Estimations d'emploi.

2. Évolution de l'emploi salarié par région en 2018



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

Source : Insee, Estimations d'emploi.

3. Évolution de l'emploi salarié par région en 2018

	Ensemble		Dont			
			industrie	construction	tertiaire marchand	tertiaire non marchand
	(en %)	(en milliers)	(en %)			
Auvergne-Rhône-Alpes	0,8	23,8	0,9	2,1	1,2	-0,2
Bourgogne-Franche-Comté	-0,6	-6,1	-0,5	0,0	-0,8	-0,8
Bretagne	0,9	10,9	0,2	2,1	1,3	0,5
Centre-Val de Loire	-0,4	-3,2	-0,2	0,1	-0,7	-0,2
Corse	1,8	2,1	3,8	5,1	2,1	0,0
Grand Est	-0,1	-1,9	-0,5	1,1	-0,1	-0,3
Hauts-de-France	0,0	-0,9	-0,7	1,7	0,3	-0,5
Île-de-France	1,2	70,4	-0,5	3,9	1,6	0,2
Normandie	0,3	3,6	0,4	0,8	0,7	-0,4
Nouvelle-Aquitaine	0,7	15,7	1,0	2,0	1,1	0,0
Occitanie	1,0	19,9	1,5	2,1	1,4	0,1
Pays de la Loire	0,9	13,6	1,6	1,1	1,2	0,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,8	14,8	1,0	2,2	1,0	0,2
Guadeloupe	2,3	2,6	6,6	8,9	2,7	0,8
Guyane	5,4	2,8	2,3	2,9	8,6	4,2
La Réunion	-1,2	-3,0	2,5	0,6	-0,4	-2,9
Martinique	1,8	2,2	3,0	2,7	3,0	-0,1
France	0,7	167,3	0,4	2,1	1,0	-0,1

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

Source : Insee, Estimations d'emploi.

Fiches

Chômage



2.1 Évolution du chômage

En moyenne en 2018, selon l'enquête Emploi, 2,7 millions de personnes sont au **chômage au sens du Bureau international du travail** (BIT) en France (hors Mayotte), dont 1,3 million de femmes et 1,4 million d'hommes. Le **taux de chômage** en moyenne annuelle s'établit à 9,1 % de la population active en 2018. Il diminue pour la troisième année consécutive (- 0,3 point en 2018, après - 0,7 point en 2017 et - 0,3 point en 2016), après avoir augmenté de 2,9 points entre 2008 et 2014. Le taux de chômage atteint ainsi son plus bas niveau depuis 2009.

Travaillant dans des secteurs plus exposés aux aléas conjoncturels, les hommes ont été plus affectés que les femmes par la hausse du chômage après la crise économique de 2008-2009. À partir de 2012, leur taux de chômage a dépassé celui des femmes, alors qu'il lui était historiquement inférieur, avec un écart culminant à 0,9 point en 2015. La baisse du chômage amorcée en 2016 a cependant été plus marquée pour les hommes et leur taux de chômage est redevenu très proche de celui des femmes : 9,0 %, contre 9,1 % en 2018.

En 2018, le taux de chômage diminue quelle que soit la tranche d'âge, la baisse étant plus importante pour les jeunes : - 1,5 point pour les 15-24 ans, - 0,3 point pour les 25-49 ans et - 0,2 point pour les 50 ans ou plus. Le taux de chômage des jeunes reste cependant bien plus élevé que celui de leurs aînés : il s'élève à 20,8 %, contre 8,5 % pour les 25-49 ans et 6,4 % pour les 50 ans ou plus.

Par définition, le taux de chômage ne concerne que les jeunes présents sur le marché du travail. Or, à cet âge, nombre d'entre eux poursuivent leurs études et ne sont pas

comptabilisés dans la population active s'ils ne travaillent pas (stage, petit boulot, apprentissage, etc.). Rapportée à l'ensemble de la population (actifs et inactifs), la proportion de chômeurs parmi les 15-24 ans est de 7,8 % en 2018, soit une part proche de celle parmi les 25-49 ans (7,5 %). En outre, les jeunes qui ont terminé leurs études à ces âges sont en moyenne moins diplômés que le reste de leur génération.

Or, le taux de chômage est plus élevé pour les actifs les moins diplômés. Il atteint 16,9 % pour les actifs sans diplôme ou ayant le seul certificat d'études primaires, contre moins de 6,0 % pour les diplômés du supérieur. Ces disparités tendent cependant à se réduire en 2018 : le taux de chômage des plus diplômés augmente légèrement (+ 0,3 point pour les titulaires d'un diplôme supérieur à bac+2), alors que celui des personnes ayant au mieux le certificat d'études primaires recule (- 1,4 point).

En 2018, 41,5 % des chômeurs le sont depuis au moins un an. Le **taux de chômage de longue durée** s'établit à 3,8 % de la population active, soit 1,1 million de personnes. Il recule pour la deuxième année consécutive (- 0,4 point en 2018 comme en 2017). Ce taux reste plus élevé pour les hommes (3,9 %) que pour les femmes (3,6 %). Il est aussi plus élevé pour les jeunes (5,1 % des actifs) que pour les autres tranches d'âge (3,6 % pour les 25-49 ans et 3,7 % pour les 50 ans ou plus). Rapporté au nombre de chômeurs, le chômage de longue durée est cependant moins fréquent parmi les jeunes (24,3 % des chômeurs de 15-24 ans) que parmi les plus âgés (42,2 % pour les 25-49 ans et 57,6 % pour les 50 ans ou plus). ■

Définitions

Chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) : une personne au chômage est une personne âgée de 15 ans ou plus qui répond simultanément à trois conditions : être sans emploi durant une semaine donnée ; être disponible pour prendre un emploi dans les quinze jours ; avoir cherché activement un emploi au cours des quatre dernières semaines ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

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

Taux de chômage de longue durée : part des actifs au chômage depuis au moins un an dans la population active.

Pour en savoir plus

- « Activité, emploi et chômage en 2018 et en séries longues », *Insee Résultats*, à paraître.
- « Une photographie du marché du travail en 2018 », *Insee Première* n° 1740, mars 2019.
- *Informations rapides* n° 36, Insee, février 2019.

Évolution du chômage 2.1

1. Taux de chômage au sens du BIT selon le sexe, l'âge et le diplôme de 2012 à 2018

	Taux de chômage (en %)							Effectifs (en milliers)
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2018
Ensemble	9,8	10,3	10,3	10,4	10,1	9,4	9,1	2 702
Sexe								
Femmes	9,7	10,2	10,0	9,9	9,9	9,3	9,1	1 310
Hommes	9,8	10,4	10,5	10,8	10,2	9,5	9,0	1 392
Âge								
De 15 à 24 ans	24,4	24,9	24,2	24,7	24,6	22,3	20,8	596
De 25 à 49 ans	9,1	9,6	9,7	9,7	9,3	8,8	8,5	1 538
50 ans ou plus	6,1	6,8	6,9	7,0	6,9	6,6	6,4	567
Diplôme								
Diplôme supérieur à bac+2	///	///	6,5	6,3	5,7	5,0	5,3	388
Bac+2	///	///	6,1	6,3	5,7	5,5	5,6	256
Bac ou brevet professionnel	///	///	10,5	10,4	10,5	10,0	9,5	584
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	///	///	10,7	11,1	10,8	10,0	9,8	676
Brevet des collèges	///	///	14,8	14,5	14,4	13,9	14,5	205
Aucun ou certificat d'études primaires (CEP)	///	///	18,0	18,8	19,4	18,3	16,9	580

Note : les données par diplôme ne sont disponibles sur la France hors Mayotte que depuis 2014.

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

Source : Insee, enquêtes Emploi.

2. Chômage de longue durée selon le sexe et l'âge de 2014 à 2018

en %

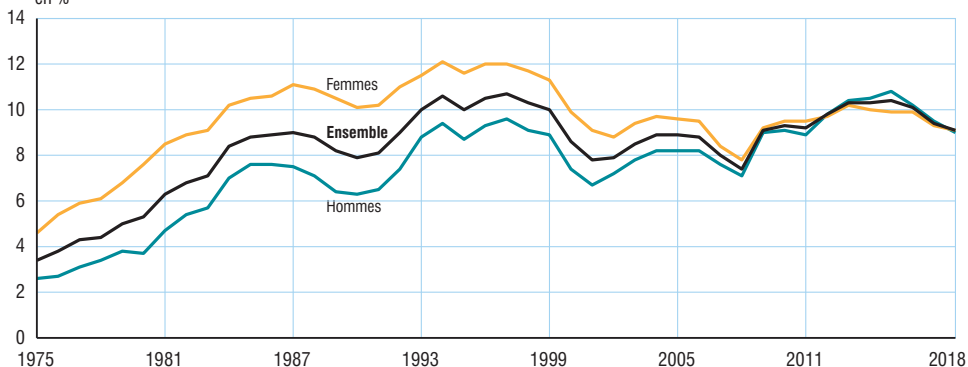
	Taux de chômage de longue durée (d'au moins un an)					Effectifs (en milliers)	Part dans le chômage
	2014	2015	2016	2017	2018	2018	2018
Ensemble	4,5	4,6	4,6	4,2	3,8	1 122	41,5
Sexe							
Femmes	4,3	4,3	4,3	4,0	3,6	524	40,0
Hommes	4,7	4,8	4,8	4,4	3,9	598	42,9
Âge							
De 15 à 24 ans	7,2	6,9	6,9	6,2	5,1	145	24,3
De 25 à 49 ans	4,3	4,3	4,3	4,0	3,6	650	42,2
50 ans ou plus	4,1	4,3	4,4	4,1	3,7	327	57,6

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

Source : Insee, enquêtes Emploi.

3. Taux de chômage au sens du BIT selon le sexe de 1975 à 2018

en %



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

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

2.2 Risque de chômage

Le risque de chômage est particulièrement élevé en phase d'insertion professionnelle : en 2018, 17,0 % des **actifs** ayant terminé leurs études depuis 1 à 4 ans sont au chômage, contre 11,8 % de ceux qui sont **sortis de formation initiale** depuis 5 à 10 ans et 7,3 % de ceux sortis du système éducatif depuis 11 ans ou plus. L'écart de **taux de chômage** entre les personnes ayant achevé leurs études depuis 1 à 4 ans et celles qui les ont terminées depuis 11 ans ou plus a atteint un pic de 13,4 points en 2009, au plus fort de la crise économique.

Toutes les catégories sociales ne présentent pas le même risque de chômage. En 2018, le taux de chômage des actifs ayant déjà travaillé s'élève à 7,7 %. Il est plus faible pour les agriculteurs (1,1 %) et les artisans, commerçants et chefs d'entreprise (4,0 %) ainsi que pour les cadres (3,4 %) et les professions intermédiaires (5,1 %). En revanche, il est plus élevé pour les employés (9,9 %) et les ouvriers (12,6 %), en particulier non qualifiés (17,8 %). La crise de 2008-2009 s'est traduite par une hausse du chômage pour toutes les catégories socioprofessionnelles. La baisse du chômage au cours des dernières années a d'abord concerné les cadres (en 2015) et les professions intermédiaires (en 2016), puis les ouvriers et les employés.

En 2018, 16,4 % des **chômeurs** n'ont jamais travaillé ; 45,2 % sont arrivés au terme d'un emploi à durée déterminée ; 13,1 % ont été licenciés, dont 6,3 % pour motif économique ; enfin 9,1 % sont au chômage à la suite d'une rupture conventionnelle et 6,3 %

du fait d'une démission. La part importante des fins d'emploi à durée déterminée dans les entrées dans le chômage illustre les allers-retours fréquents qui peuvent exister entre ces emplois – notamment lorsqu'ils sont de courte durée – et le chômage.

Un nombre important de jeunes chômeurs n'ont jamais travaillé. En 2018, 47,1 % des chômeurs de moins de 25 ans n'ont jamais travaillé, contre 9,3 % des 25-49 ans et 3,2 % des 50 ans ou plus. Parmi les chômeurs ayant déjà travaillé, les 15-24 ans sont plus souvent au chômage au terme d'un emploi à durée déterminée : 72,1 % des jeunes chômeurs de moins de 25 ans ayant déjà travaillé sont dans cette situation, contre 54,7 % pour les 25-49 ans et 42,1 % pour les 50 ans ou plus. Les jeunes chômeurs précédemment en emploi ont également plus souvent démissionné de leur emploi (10,2 %, contre 4,7 % pour les 50 ans ou plus). Les autres circonstances de perte d'emploi sont d'autant plus fréquentes que l'âge augmente. Cela est particulièrement le cas des licenciements, qui concernent 24,2 % des chômeurs de 50 ans ou plus ayant déjà travaillé, contre seulement 5,3 % de ceux de moins de 25 ans. Dans le cas des seniors, il s'agit plus souvent de licenciements économiques.

Quand ils ont travaillé, les hommes sont plus souvent que les femmes au chômage à la suite d'un licenciement économique ou d'une cessation d'activité non salariée ; les femmes le sont davantage à la suite d'une rupture conventionnelle ou d'une démission. ■

Définitions

Actif : personne en emploi ou chômeur au sens du Bureau international du travail (BIT).

Sortie de formation initiale : première interruption de plus d'un an du parcours d'études amorcé à l'école élémentaire.

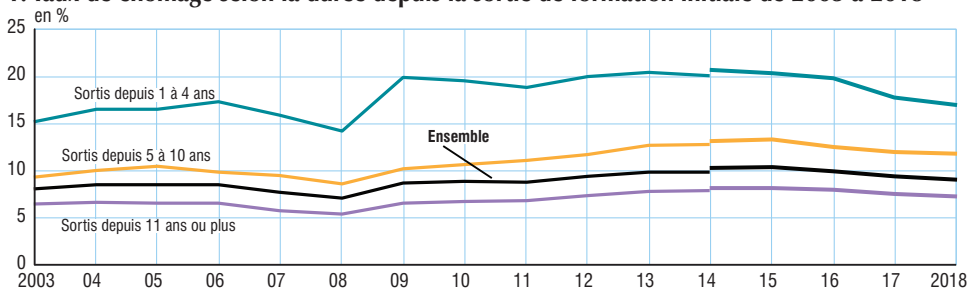
Taux de chômage : rapport entre le nombre de chômeurs et le nombre d'actifs.

Chômeur (au sens du BIT) : 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 quinze jours ; avoir cherché activement un emploi au cours des quatre dernières semaines ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

Pour en savoir plus

- « Une photographie du marché du travail en 2018 », *Insee Première* n° 1740, mars 2019.
- « Les salariés en contrat court : des allers-retours plus fréquents entre emploi, chômage et inactivité », *Insee Première* n° 1736, février 2019.
- Formations et emploi*, coll. « Insee Références », édition 2018.

1. Taux de chômage selon la durée depuis la sortie de formation initiale de 2003 à 2018



Champ : France métropolitaine jusqu'en 2014, France hors Mayotte à partir de 2014, population des ménages, personnes actives.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

2. Nombre de chômeurs et taux de chômage en 2018 selon la catégorie socioprofessionnelle

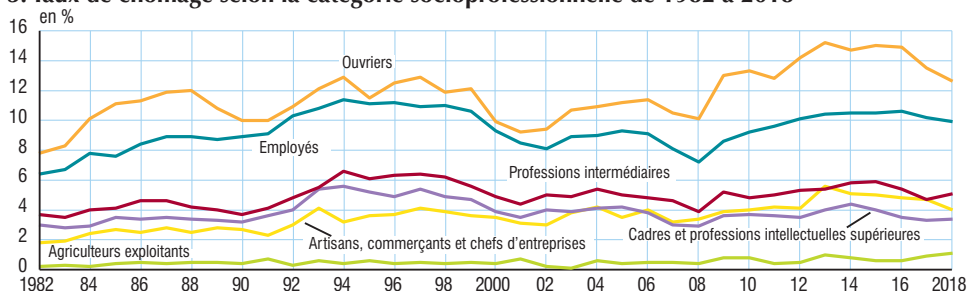
	Nombre de chômeurs (en milliers)	Taux de chômage (en %)		
		Ensemble	Femmes	Hommes
Agriculteurs exploitants	4	1,1	0,7	1,2
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	73	4,0	4,9	3,6
Cadres et professions intellectuelles supérieures	177	3,4	3,3	3,5
Professions intermédiaires	378	5,1	4,9	5,4
Employés ¹	813	9,9	9,7	10,6
Employés qualifiés	284	7,0	7,2	6,4
Employés non qualifiés	529	12,9	12,2	14,9
Ouvriers	795	12,6	15,2	11,9
Ouvriers qualifiés	382	9,6	11,4	9,3
Ouvriers non qualifiés	413	17,8	17,7	17,9
Non renseigné	21	n.s.	n.s.	n.s.
Ensemble des actifs ayant déjà travaillé	2 260	7,7	7,7	7,7
Ensemble des actifs	2 702	9,1	9,1	9,0

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

Note : la catégorie socioprofessionnelle des chômeurs est celle du dernier emploi occupé. Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes actives.

Source : Insee, enquête Emploi 2018.

3. Taux de chômage selon la catégorie socioprofessionnelle de 1982 à 2018



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

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

4. Situation précédant l'entrée au chômage des chômeurs en 2018

	Ensemble		Sexe		Âge		
			Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Chômeurs n'ayant jamais travaillé	16,4	///	16,5	16,3	47,1	9,3	3,2
Chômeurs ayant déjà travaillé	83,5	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Fin d'emploi à durée déterminée	45,2	54,1	55,1	53,1	72,1	54,7	42,1
Licenciement économique	6,3	7,6	5,7	9,3	1,8	6,2	14,2
Autre licenciement	6,8	8,1	8,5	7,8	3,5	8,5	10,0
Rupture conventionnelle	9,1	10,9	11,5	10,4	6,3	12,0	10,8
Démision	6,3	7,5	8,3	6,8	10,2	8,0	4,7
Rupture du contrat pour maladie ou invalidité	2,4	2,9	3,1	2,7	0,8	2,5	5,1
Fin d'activité non salariée	2,2	2,6	1,8	3,4	0,1	2,5	4,4
Autres cas	5,2	6,2	5,9	6,6	5,2	5,5	8,8
Ensemble	100,0	///	///	///	///	///	///

Lecture : les fins d'emploi à durée déterminée représentent 45,2 % de l'ensemble des chômeurs et 54,1 % des chômeurs ayant déjà travaillé.

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, chômeurs. Source : Insee, enquête Emploi 2018.

2.3 Demandeurs d'emploi

Au quatrième trimestre 2018, en France (hors Mayotte), le nombre de **demandeurs d'emploi** inscrits à Pôle emploi en fin de mois s'élève à 6 562 000 en moyenne trimestrielle, dont 5 917 000 (soit 90,2 %) sont tenus de rechercher un emploi (**catégories** A, B, C). Parmi eux, 3 674 000 n'ont exercé aucune activité au cours du mois (catégorie A), 776 000 ont exercé une activité de 78 heures ou moins (catégorie B) et 1 467 000 une activité de plus de 78 heures (catégorie C). Les demandeurs d'emploi non tenus de rechercher un emploi appartiennent à deux autres catégories : il peut s'agir de personnes sans emploi qui ne sont pas immédiatement disponibles pour reprendre un emploi en raison, par exemple, d'une formation ou d'une maladie (catégorie D, 284 000 personnes au quatrième trimestre 2018) ; il peut aussi s'agir d'individus en emploi, principalement en contrat aidé ou en création d'entreprise (catégorie E, 360 000 personnes).

Entre le quatrième trimestre 2017 et celui de 2018, le nombre moyen de demandeurs d'emploi en catégories A, B et C a baissé de 12 000 personnes (- 0,2 %). Cette diminution provient de la catégorie A (- 51 000 personnes, soit - 1,4 %), le nombre de demandeurs d'emploi en catégories B et C ayant augmenté de 38 000 sur la période (soit + 1,7 %).

Les hommes sont légèrement majoritaires parmi les demandeurs d'emploi sans activité (catégorie A ; 50,5 % au quatrième trimestre 2018), mais minoritaires parmi ceux qui exercent une activité réduite (catégories B et C ; 43,7 %). Au total, ils représentent un peu moins de la moitié (47,9 %) de l'ensemble des catégories A, B et C.

La diminution sur un an du nombre de demandeurs d'emploi en catégories A, B et C résulte d'évolutions différenciées par tranche d'âge, avec une nette baisse parmi les jeunes (- 1,8 % pour les moins de 25 ans), une diminution environ moitié moindre parmi les âges intermédiaires (- 1,0 % pour les 25-49 ans) et une hausse parmi les seniors (+ 2,6 % pour les 50 ans ou plus). La fermeture progressive du dispositif de **dispense de recherche d'emploi** à compter de 2009 et le décalage des âges de départ à la retraite lié aux différentes réformes ont contribué, de façon substantielle, à la hausse du nombre de demandeurs d'emploi seniors depuis 2009 : fin 2018, ils représentent 25,7 % des demandeurs d'emploi en catégories A, B et C, contre 15,8 % neuf ans plus tôt.

Au quatrième trimestre 2018, 2 823 000 demandeurs d'emploi sont inscrits en catégories A, B et C, depuis un an ou plus, soit une hausse de 137 000 sur un an : ils représentent 47,7 % de ces catégories, en augmentation de 2,4 points sur un an. ■

Définitions

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

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

Pour en savoir plus

- « Emploi, chômage, population active en 2017 : nouvelle accélération de l'emploi salarié privé et amplification de la baisse du chômage », *Dares Analyses* n° 031, juillet 2018.
- « Les chômeurs au sens du BIT et les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi : une divergence de mesure du chômage aux causes multiples », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2019.

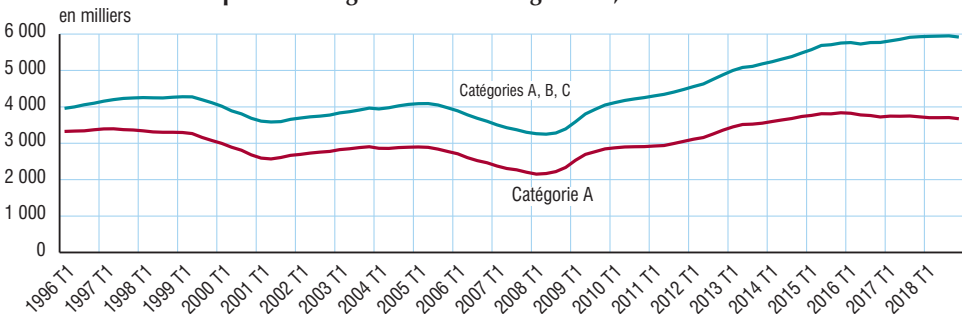
1. Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi au quatrième trimestre 2018

en moyenne trimestrielle

	2018 T4		2018 T4 / 2017 T4	
	Effectif (en milliers)	Répartition (en %)	Variation (en milliers)	Évolution (en %)
Ensemble des demandeurs d'emploi (catégories A à E)	6 562	100,0	-53	-0,8
Demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi (catégories A, B, C)	5 917	90,2	-12	-0,2
Femmes	3 083	52,1	23	0,8
Hommes	2 834	47,9	-34	-1,2
Moins de 25 ans	765	12,9	-14	-1,8
25-49 ans	3 629	61,3	-36	-1,0
50 ans ou plus	1 523	25,7	38	2,6
Inscrits depuis un an ou plus en catégories A, B, C	2 823	47,7	137	5,1
N'ayant exercé aucune activité (catégorie A)	3 674	56,0	-51	-1,4
Femmes	1 819	49,5	-12	-0,7
Hommes	1 855	50,5	-39	-2,1
Moins de 25 ans	490	13,3	-7	-1,4
25-49 ans	2 187	59,5	-46	-2,1
50 ans ou plus	998	27,2	3	0,3
Ayant exercé une activité (catégories B et C)	2 242	34,2	38	1,7
Catégorie B	776	34,6	5	0,6
Catégorie C	1 467	65,4	34	2,4
Femmes	1 264	56,4	35	2,8
Hommes	979	43,7	5	0,5
Moins de 25 ans	275	12,3	-7	-2,5
25-49 ans	1 442	64,3	10	0,7
50 ans ou plus	525	23,4	36	7,4
Demandeurs d'emploi non tenus de rechercher un emploi (catégories D et E)	645	9,8	-41	-6,0
Sans emploi, dont stages, maladies, etc. (catégorie D)	284	44,0	9	3,3
En emploi, dont créateurs d'entreprises, contrats aidés (catégorie E)	360	55,8	-51	-12,4

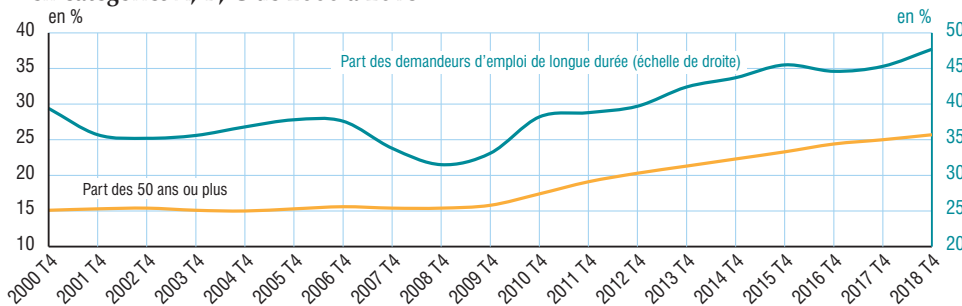
Note : données corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables (CVS-CJO). Dans ce tableau, les évolutions et répartitions du nombre de demandeurs d'emploi sont calculées à partir d'effectifs arrondis à la centaine. Lecture : en moyenne au 4^e trimestre 2018, 5 917 000 personnes sont inscrites à Pôle emploi en catégories A, B, C, soit 90,2 % de l'ensemble des inscrits. Ce nombre est en diminution par rapport au 4^e trimestre 2017 (-12 000, soit -0,2 %). Parmi les demandeurs d'emploi inscrits en catégories A, B, C au 4^e trimestre 2018, 12,9 % (soit 765 000 personnes) ont moins de 25 ans. Champ : France hors Mayotte. Source : Dares-Pôle emploi, statistiques du marché du travail (STMT).

2. Demandeurs d'emploi en catégorie A et en catégories A, B, C de 1996 à 2018



Note : données CVS-CJO (voir note figure 1). Champ : France hors Mayotte. Source : Dares-Pôle emploi, STMT.

3. Part des 50 ans ou plus et part des demandeurs d'emploi de longue durée en catégories A, B, C de 2000 à 2018



Note : données CVS-CJO (voir note figure 1). Champ : France hors Mayotte. Source : Dares-Pôle emploi, STMT.

2.4 Indemnisation du chômage

En septembre 2017, en France (hors Mayotte), parmi les personnes inscrites de façon continue sur le mois à Pôle emploi en **catégories A, B, C, D et E**, 64 % ont eu un droit ouvert, tout au long du mois, à une allocation chômage auprès de l'assurance chômage ou de l'État (personnes continûment **indemnisables**) et 48 % en ont perçu effectivement une (personnes **indemnisées**) ; les autres n'ont pas été indemnisées ce mois-là pour différentes raisons, majoritairement celle d'avoir travaillé et reçu un salaire supérieur à un seuil donné.

En septembre 2017, 87 % des personnes continûment indemnisables à une allocation chômage l'ont été au titre de l'assurance chômage, majoritairement par l'**allocation d'aide au retour à l'emploi** (ARE). Les personnes privées d'emploi et n'ayant pas ou plus de droit à l'assurance chômage, et pouvant justifier d'une durée d'activité suffisante, peuvent bénéficier d'allocations chômage financées par l'État, en majorité l'**allocation de solidarité spécifique** (ASS).

Après avoir diminué régulièrement (- 4,5 points entre juillet 2009 et octobre 2014), la part des **demandeurs d'emploi** ou **dispensés de recherche d'emploi** (DRE) indemnisables par une allocation chômage s'est redressée depuis lors (+ 1,9 point entre octobre 2014 et septembre 2017).

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

l'assurance chômage est calculé en fonction du SJR et du nombre de jours effectivement indemnisés dans le mois. En septembre 2017, les personnes indemnisées par l'assurance chômage ont perçu en moyenne 910 euros nets, le taux de remplacement net moyen sur les jours indemnisés s'élevant à 74 % (63 % en brut). La moitié d'entre elles a perçu un montant net supérieur à 890 euros et moins de 1 % a bénéficié du montant mensuel maximal, soit 6 506 euros nets. Le montant moyen net perçu est plus élevé pour les hommes (1 030 euros en septembre 2017) que pour les femmes (805 euros), notamment en raison d'un moindre recours au temps partiel et d'un SJR en moyenne plus élevé. Il augmente avec l'âge, passant de 685 euros pour les moins de 25 ans à 1030 euros pour les 50 ans ou plus.

En septembre 2017, 52 % des personnes continûment indemnisables par l'ARE ont reçu des revenus au titre d'une activité exercée tout en restant inscrites à Pôle emploi (**activité réduite des allocataires**). La moitié d'entre elles ont perçu simultanément une fraction de leur allocation chômage : en moyenne, elles ont perçu un revenu net de 1 325 euros, dont 590 euros au titre de l'ARE et 735 euros au titre de leur activité. L'autre moitié n'a pas bénéficié d'allocation chômage, majoritairement en raison d'un revenu d'activité plus élevé que le seuil (1 430 euros nets en moyenne). Les personnes indemnisées sans activité réduite ont reçu, en moyenne, 1 065 euros nets d'ARE.

En moyenne en septembre 2017, les bénéficiaires de l'ASS ont perçu 466 euros nets. Pour un mois de 30 jours (c'est le cas de septembre), le montant reçu par une personne seule sans activité est de 489,60 euros nets ; il est moindre pour les demandeurs d'emploi percevant des revenus d'activité. ■

Définitions

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

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

Pour en savoir plus

- « Les demandeurs d'emploi non indemnisables par l'assurance chômage en 2014 », *Dares Analyses* n° 071, décembre, 2016.
- « Les demandeurs d'emploi indemnisables par l'assurance chômage en 2014 », *Dares Analyses* n° 070, décembre 2016.

Indemnisation du chômage 2.4

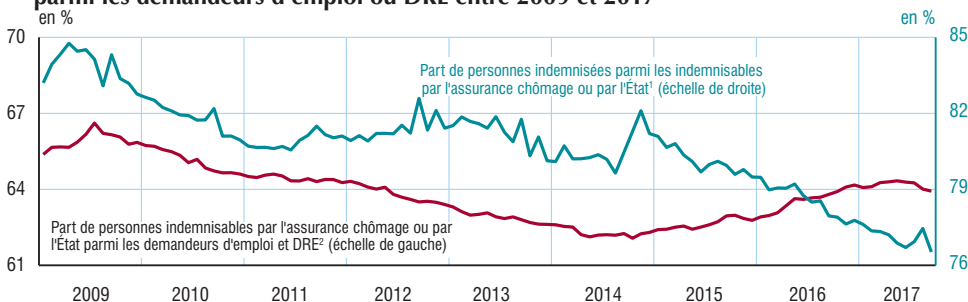
1. Situation vis-à-vis de l'indemnisation des personnes inscrites à Pôle emploi ou dispensées de recherche d'emploi (DRE) en septembre 2017

données brutes

	Catégories A, B, C et DRE				Catégories A, B, C, D, E et DRE					
	Effectif (en milliers)	Part (en %)	Effectif (en milliers)	Part (en %)	Répartition par âge (en %)			Répartition par sexe (en %)		
					Moins de 25 ans	25-49 ans	50 ans ou plus	Femmes	Hommes	
Personnes indemnisables¹	3 564	65	3 836	64	54	63	69	63	64	
Par l'assurance chômage ²	3 093	57	3 324	55	52	57	53	56	54	
Par l'Etat	471	9	512	8	2	7	16	7	10	
Indemnisées	2 665	49	2 875	48	38	46	55	47	48	
Par l'assurance chômage	2 250	41	2 437	40	37	41	41	41	40	
Par l'Etat	415	8	438	7	1	5	14	6	8	
Non indemnisées	899	16	961	16	15	17	13	16	16	
Personnes non indemnisables	1 889	35	2 205	36	46	37	31	37	36	
Ensemble	5 452	100	6 041	100	100	100	100	100	100	

1. Personnes indemnisables en continu sur le mois 2. Les personnes couvertes par l'assurance chômage sont principalement indemnisables par l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Les autres relèvent de l'ARE-formation ou de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP).
Champ : France hors Mayotte, personnes inscrites à Pôle emploi ou dispensées de recherche d'emploi présentes sur la totalité du mois de septembre 2017.
Source : Pôle emploi, Fichier Historique statistique (échantillon au 1/10) ; segment D3 2017.

2. Part des personnes indemnisées parmi les indemnisables, et des personnes indemnisables parmi les demandeurs d'emploi ou DRE entre 2009 et 2017



1. Part des individus indemnisés au moins un jour au cours du mois par l'assurance chômage ou par l'Etat parmi l'ensemble des personnes continuellement indemnisables. 2. Part des individus continuellement indemnisables au cours du mois par l'assurance chômage ou par l'Etat parmi l'ensemble des personnes continuellement inscrites ou dispensées de recherche d'emploi. Champ : France hors Mayotte, personnes inscrites à Pôle emploi en catégories A, B, C, D, E ou dispensées de recherche d'emploi ; données corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables (CVS-CJO).
Source : Pôle emploi, Fichier Historique statistique (échantillon au 1/10) ; segment D3 2017.

3. Montant mensuel net d'allocation d'assurance chômage en septembre 2017

données brutes

	Montant net moyen d'allocation ¹ (en euros par mois)	Dispersion des montants nets (en euros par mois)				
		D1	Q1	Médiane	Q3	D9
Ensemble	910	230	535	890	1 105	1 470
Moins de 25 ans	685	210	425	720	920	1 035
De 25 à 49 ans	905	240	550	905	1 105	1 470
De 50 ans ou plus	1 030	230	520	915	1 230	1 800
Femmes	805	200	455	800	1 020	1 345
Hommes	1 030	290	650	965	1 185	1 620

1. Les allocations prises en compte sont l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), l'ARE-formation, l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) et l'aide différentielle au reclassement (ADR). Champ : France hors Mayotte ; personnes inscrites en catégories A, B, C, D, E ou dispensées de recherche d'emploi indemnisées par l'assurance chômage en septembre 2017 et continuellement indemnisables ; les valeurs aberrantes sont exclues (0,8 % des observations).
Source : Pôle emploi, Fichier Historique statistique (échantillon au 1/10) ; segment D3 2017.

4. Allocation d'aide au retour à l'emploi et revenus d'activité des personnes continuellement indemnisables par l'ARE selon l'exercice ou non d'une activité réduite en septembre 2017

données brutes

	Répartition (en %)	Montants moyens perçus (en euros par mois)		
		Salaires net (1)	Allocation nette (2)	Revenu total net (3) = (1) + (2)
Personnes indemnisées	73	260	895	1 155
Avec des revenus d'activité	26	735	590	1 325
Sans revenus d'activité	47	0	1 065	1 065
Personnes non indemnisées	27	1 335	0	1 335
Avec des revenus d'activité	26	1 430	0	1 430
Sans revenus d'activité	2	0	0	0
Ensemble	100	555	650	1 205

Note : les salaires nets d'activité réduite ont été estimés en appliquant les taux contractuels obligatoires de cotisation en vigueur en 2017 (par tranche de plafonds mensuels de sécurité sociale) aux salaires bruts déclarés de revenus d'activité et en approchant la qualification de l'activité réduite exercée par la qualification du métier recherché. Champ : France hors Mayotte, personnes inscrites en catégories A, B, C, D, E ou dispensées de recherche d'emploi continuellement indemnisables par l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) en septembre 2017 ; les valeurs aberrantes sont exclues (0,9 % des observations).
Source : Pôle emploi, Fichier Historique statistique (échantillon au 1/10) ; segment D3 2017.

2.5 Chômage dans les régions

En moyenne en 2018, le **taux de chômage** (au sens du BIT) s'établit à 9,1 % de la population active en France (hors Mayotte). Il est plus faible que la moyenne nationale en Île-de-France, dans les régions de l'Ouest (Pays de la Loire et Bretagne) et du Centre-Est (Auvergne-Rhône-Alpes et Bourgogne-Franche-Comté) : entre 7,4 % et 7,9 %. En Bretagne, Bourgogne-Franche-Comté et Normandie, les écarts de taux de chômage entre les différentes **zones d'emploi** sont relativement faibles, les marchés du travail étant plus homogènes que dans les autres régions.

Le taux de chômage est significativement plus élevé qu'en moyenne nationale dans les Hauts-de-France et dans le Sud (Occitanie, Provence-Alpes-Côte d'Azur) : entre 10,5 % et 11,3 %. En Occitanie et dans les Hauts-de-France, la situation est toutefois contrastée entre zones d'emploi. En Occitanie notamment, le taux de chômage varie de 5,6 % dans la zone d'emploi de Rodez à 16,5 % dans la zone d'emploi d'Agde-Pézenas.

Dans les départements et régions d'outre-mer (Drom), le taux de chômage est nettement plus élevé qu'en métropole et varie de 17,7 % en Martinique à 24,3 % à La Réunion. Des facteurs démographiques spécifiques, l'inadéquation entre emploi et formation ainsi que l'étroitesse du marché du travail en sont les principaux déterminants.

Quelle que soit la région, le taux de chômage est nettement plus élevé pour les

15-24 ans (20,8 %) que pour les plus âgés. Le taux de chômage des jeunes est plus élevé dans les Drom (de 39,2 % en Guyane à 55,2 % en Guadeloupe), dans le nord (27,5 % dans les Hauts-de-France) et le sud de la France (25,9 % en Occitanie) ; il est relativement plus faible en Île-de-France, ainsi que dans les régions de l'Ouest (Pays de la Loire et Bretagne) et de l'Est (Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté et Grand Est) : entre 14,8 % et 19,5 %.

En 2018, en France (hors Mayotte), le taux de chômage des hommes (9,0 %) est proche de celui des femmes (9,1 %). Le taux de chômage des hommes est plus élevé que celui des femmes en Martinique (de 1,2 point) et en région Grand Est (de 0,3 point). À l'inverse, il est nettement plus faible que celui des femmes dans les autres Drom (- 3,7 points en Guadeloupe, - 3,6 points en Guyane et - 1,2 point à La Réunion) ainsi qu'en Corse (- 2,0 points).

En 2018, le taux de chômage en France continue de baisser (- 0,3 point, après - 0,7 point en 2017). Ce recul est relativement homogène sur tout le territoire métropolitain : entre - 0,2 point en Île-de-France et - 0,6 point dans le Grand Est et en Corse. Dans les Drom, la situation est plus contrastée : le taux de chômage diminue fortement en Guyane (- 3,3 points), est quasiment stable en Martinique (- 0,1 point) et augmente en Guadeloupe (+ 0,7 point) et à La Réunion (+ 1,5 point). ■

Définitions

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

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

Pour en savoir plus

- « Une photographie du marché du travail en 2018 : le taux d'emploi des jeunes et des seniors augmente de nouveau », *Insee Première* n° 1740, mars 2019.

Chômage dans les régions 2.5

1. Taux de chômage en 2018

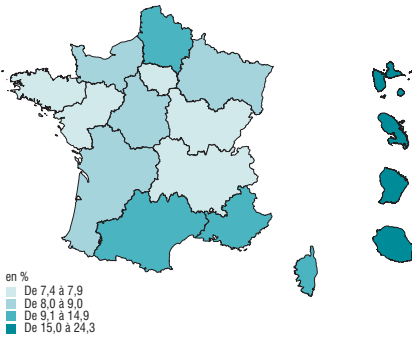
en %

	Ensemble	Évolution 2017/2018	Sexe		Âge		
			Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Auvergne-Rhône-Alpes	7,8	-0,3	7,9	7,6	17,0	7,4	5,4
Bourgogne-Franche-Comté	7,7	-0,5	7,7	7,7	18,5	7,1	5,4
Bretagne	7,5	-0,4	7,5	7,5	18,7	6,9	5,2
Centre-Val de Loire	8,4	-0,4	8,4	8,4	21,1	7,8	5,7
Corse	9,3	-0,6	10,4	8,4	24,0	8,8	6,5
Grand Est	8,6	-0,6	8,5	8,8	19,5	8,1	6,1
Hauts-de-France	11,3	-0,3	11,2	11,3	27,5	10,1	7,7
Ile-de-France	7,9	-0,2	7,8	7,9	14,8	7,6	6,2
Normandie	9,0	-0,4	8,9	9,0	23,0	8,1	6,0
Nouvelle-Aquitaine	8,4	-0,4	8,6	8,2	21,1	7,9	5,7
Occitanie	10,6	-0,4	10,7	10,5	25,9	9,9	7,3
Pays de la Loire	7,4	-0,4	7,7	7,2	18,1	6,7	5,1
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	10,5	-0,3	10,5	10,5	23,3	10,1	7,5
Guadeloupe	23,1	0,7	24,8	21,1	55,2	24,5	14,8
Martinique	17,7	-0,1	17,1	18,3	49,4	19,9	9,8
Guyane	19,1	-3,3	21,0	17,4	39,2	19,0	10,2
La Réunion	24,3	1,5	24,9	23,7	50,3	23,2	16,6
France hors Mayotte	9,1	-0,3	9,1	9,0	20,8	8,5	6,4

Lecture : en 2018, le taux de chômage en Auvergne-Rhône-Alpes est de 7,8 %. C'est 0,3 point de moins qu'en 2017. Le taux de chômage des hommes y est de 7,6 % ; celui des femmes de 7,9 %. Champ : France hors Mayotte.

Source : Insee, taux de chômage localisés.

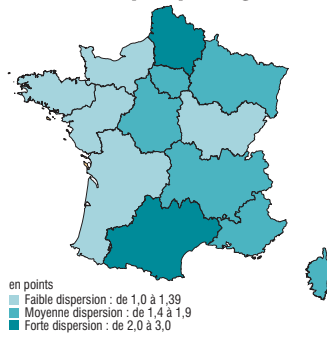
2. Taux de chômage en 2018



Champ : France hors Mayotte.

Source : Insee, taux de chômage localisés.

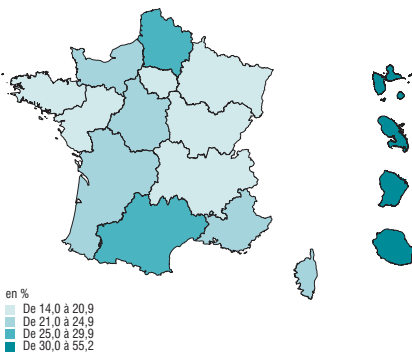
3. Dispersion des taux de chômage des zones d'emploi par région en 2018



Note : la dispersion est mesurée par l'écart type. Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, taux de chômage localisés.

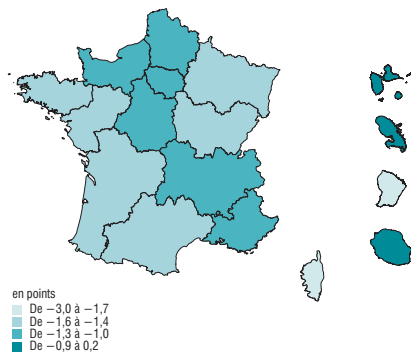
4. Taux de chômage des 15-24 ans en 2018



Champ : France hors Mayotte.

Source : Insee, taux de chômage localisés.

5. Évolution du taux de chômage entre 2015 et 2018



Champ : France hors Mayotte.

Source : Insee, taux de chômage localisés.

Fiches

Activité, inactivité



3.1 Évolution de la population active

En moyenne en 2018, selon l'enquête Emploi, la **population active au sens du Bureau international du travail (BIT)** est de 29,4 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans en France (hors Mayotte), dont 14,2 millions de femmes et 15,2 millions d'hommes. Le **taux d'activité** des personnes de 15 à 64 ans est de 71,9 % en 2018, en hausse de 0,4 point : il atteint son plus haut niveau depuis que l'Insee le mesure au sens du BIT dans l'enquête Emploi (1975). Cette hausse s'inscrit dans une tendance plus longue : + 2,5 points depuis 2007.

Ce mouvement d'ensemble est surtout porté par l'activité des seniors. Le taux d'activité des 50 à 64 ans s'est en effet accru de 10,7 points par rapport à 2007, dont 0,9 point la dernière année. Cette hausse s'explique notamment par le recul de l'âge légal de départ à la retraite, qui a été porté de 60 à 62 ans entre 2011 et 2017. Parmi les seniors, le taux d'activité s'accroît d'ailleurs encore plus fortement pour les 60 à 64 ans : + 2,0 points en 2018, + 17,1 points depuis 2007. En 2018, le taux d'activité des 50 à 64 ans s'établit ainsi à 66,5 %. Au sein de cette tranche d'âge, le taux d'activité des 55 à 59 ans, de 77,2 % en 2018, demeure nettement supérieur à celui des 60 à 64 ans (33,5 %).

Bien que se situant à un niveau très inférieur à celui des 50 à 64 ans, le taux d'activité des 65 à 69 ans a également fortement varié depuis 1975. Il a d'abord chuté de 14,6 % en 1975 à 6,5 % en 1983, avec la généralisation de l'âge légal de départ à la retraite à 60 ans ; il a ensuite diminué à un rythme plus modéré jusqu'en 2006, où il a atteint son plus bas niveau (2,5 %). Depuis 2007 à l'inverse, il a plus que doublé et atteint 6,7 % en 2018. Sur toute la période, le taux d'activité

des hommes de 65 à 69 ans est supérieur à celui des femmes. L'écart entre hommes et femmes, qui était globalement croissant depuis 2006, se réduit légèrement en 2017 et 2018. Il atteint 2,5 points en 2018, soit un taux d'activité de 5,5 % pour les femmes de 65 à 69 ans et de 8,0 % pour les hommes.

Le taux d'activité des 15 à 24 ans augmente de 0,8 point en 2018, à 37,7 %, et il retrouve ainsi son niveau d'avant 2012. Il avait diminué entre 1975 et la fin des années 1990, en raison de l'allongement de la durée des études. Il était reparti légèrement à la hausse jusqu'à la crise économique de 2008-2009, à la suite de laquelle il avait de nouveau baissé.

Le taux d'activité des 25 à 49 ans augmente légèrement en 2018, de 0,2 point à 88,0 %. Aux âges intermédiaires, le taux d'activité des hommes s'est érodé de 4,3 points depuis 1975 ; celui des femmes a fortement progressé, de 24,0 points entre 1975 et 2008, avant de se stabiliser depuis lors (83,5 % en 2018). Le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans varie selon le nombre et l'âge de leurs enfants. En 2018, il atteint 87,5 % pour celles sans enfant et 66,9 % pour les mères de trois enfants ou plus. Il est également moins élevé pour les mères ayant au moins un enfant de moins de 3 ans : dans ce cas, il est de 81,2 % pour les mères d'un enfant, de 72,5 % pour celles en ayant deux et de 47,0 % pour celles ayant trois enfants ou plus. En revanche, le taux d'activité des hommes de 25 à 49 ans sans enfant (89,3 %) est plus bas que celui de l'ensemble des hommes de 25 à 49 ans (92,8 %).

Au total, le taux d'activité des hommes de 15 à 64 ans augmente de 0,2 point en 2018, atteignant 75,8 % ; il reste nettement supérieur à celui des femmes qui augmente néanmoins de 0,6 point, à 68,2 %. ■

Définitions

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

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

Pour en savoir plus

- *Informations rapides* n° 127, Insee, mai 2019.
- « Une photographie du marché du travail en 2018 », *Insee Première* n° 1740, mars 2019.
- « Activité, emploi et chômage en 2017 et en séries longues », *Insee Résultats*, septembre 2018.
- « Qui travaille après 65 ans ? », in *France, portrait social*, coll. « Insee Références », édition 2018.

Évolution de la population active 3.1

1. Population active et taux d'activité selon les caractéristiques des personnes de 2014 à 2018

	2014	2015	2016	2017	2018
Population active des 15 à 64 ans (en milliers)	29 121	29 164	29 207	29 288	29 438
Femmes	14 018	14 037	14 078	14 094	14 234
Hommes	15 103	15 127	15 129	15 194	15 203
Taux d'activité des 15 à 64 ans (en %)	71,0	71,3	71,4	71,5	71,9
Sexe					
Femmes	67,1	67,3	67,6	67,6	68,2
Hommes	75,1	75,3	75,4	75,6	75,8
Âge					
De 15 à 24 ans	36,5	37,1	36,9	36,9	37,7
De 25 à 49 ans	88,3	87,9	87,9	87,8	88,0
De 50 à 64 ans	63,0	64,1	64,9	65,6	66,5
<i>dont : 55 à 59 ans</i>	73,5	74,5	75,7	76,9	77,2
<i>60 à 64 ans</i>	27,1	29,7	30,4	31,5	33,5
Comportement d'activité des plus de 65 ans					
Nombre d'actifs de plus de 65 ans (en milliers)	206	228	254	269	261
Taux d'activité des 65 à 69 ans (en %)	5,8	6,1	6,5	6,9	6,7

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

Source : Insee, enquêtes Emploi.

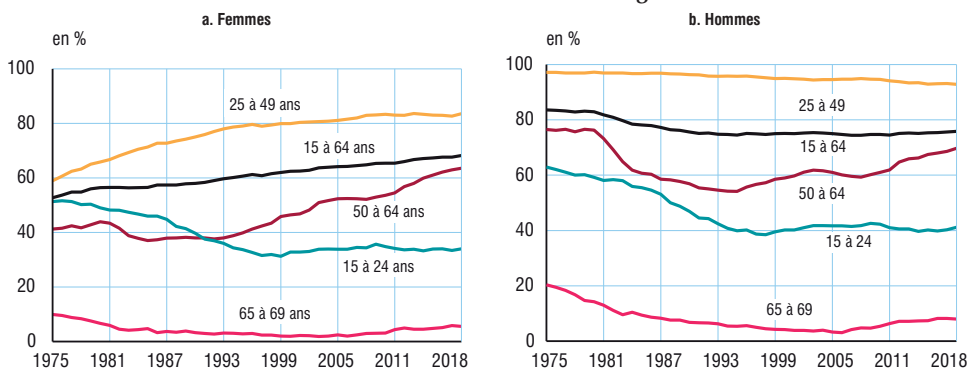
2. Taux d'activité des 25 à 49 ans selon le nombre d'enfants et l'âge du plus jeune en 2018

	Ensemble	Femmes	Hommes
Taux d'activité des 25 à 49 ans	88,0	83,5	92,8
Sans enfant	88,6	87,5	89,3
Pas d'enfant de moins de 18 ans	89,8	87,9	94,4
Un enfant	90,0	86,0	95,4
<i>dont enfant de moins de 3 ans</i>	88,3	81,2	95,4
Deux enfants	90,3	85,5	96,6
<i>dont le plus jeune a moins de 3 ans</i>	83,8	72,5	96,1
Trois enfants ou plus	77,8	66,9	94,1
<i>dont le plus jeune a moins de 3 ans</i>	67,3	47,0	94,0

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

Source : Insee, enquête Emploi 2018.

3. Évolution du taux d'activité selon le sexe et la tranche d'âge de 1975 à 2018



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

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

3.2 Transitions sur le marché du travail

En 2018, en moyenne, parmi les personnes âgées de 15 à 64 ans en **emploi au sens du Bureau international du travail** (BIT) à un instant donné, 95,9 % le sont encore trois mois après, 1,9 % se retrouvent au **chômage** et 2,2 % deviennent **inactives**. Parmi les personnes occupant un **emploi à durée limitée** (contrat à durée déterminée, apprentissage ou intérim), 75,9 % sont toujours dans cette situation trois mois après, 7,7 % occupent un emploi à durée indéterminée et 9,5 % deviennent chômeuses.

Les personnes qui sont au chômage à un instant donné changent davantage de situation que celles qui sont en emploi : d'une part, 22,8 % sont en emploi trois mois après, pour plus des deux tiers sur un emploi à durée limitée ; d'autre part, 20,7 % deviennent inactives, dont une majorité dans le **halo autour du chômage**.

Dans 90,0 % des cas, les personnes inactives âgées de 15 à 64 ans sont encore inactives trois mois après. Cependant, parmi elles, les **transitions** vers l'emploi ou le chômage sont plus nombreuses pour les inactives relevant du halo autour du chômage. Ainsi, parmi les personnes appartenant au halo autour du chômage à un instant donné, 26,9 % se retrouvent au chômage trois mois après (contre seulement 2,4 % des autres inactives) et 12,0 % sont en emploi (contre 3,2 % des autres inactives).

Sur un trimestre, le risque de perdre son emploi ou les chances d'en retrouver un sont sensiblement les mêmes pour les femmes et pour les hommes. Les différences sont en revanche plus marquées entre les classes d'âge. Ainsi, les jeunes en emploi à un instant donné sont plus souvent au

chômage trois mois plus tard (5,8 % pour les 15-24 ans, contre moins de 2,0 % pour les autres tranches d'âge). Mais les jeunes chômeurs accèdent aussi plus souvent à l'emploi : 28,1 % des 15-24 ans au chômage à un instant donné sont en emploi trois mois plus tard, contre 23,3 % pour les 25-49 ans et 15,8 % pour les 50-64 ans.

Les cadres ont un risque très faible de perdre leur emploi d'un trimestre à l'autre (0,9 %), alors que ce risque s'élève à 5,5 % pour les ouvriers non qualifiés. Le retour à l'emploi des chômeurs est un peu plus fréquent pour les cadres (28,4 %) et les professions intermédiaires (25,4 %) que pour les employés ou les ouvriers (entre 21 % et 23 %).

Sur un an, les changements de situation sont plus nombreux que sur un trimestre, notamment pour les chômeurs : en moyenne, 36,6 % des personnes au chômage à un instant donné en 2017 sont en emploi un an plus tard, dans plus de la moitié des cas sur un emploi à durée limitée (CDD, intérim, apprentissage) ; 22,0 % deviennent inactives. Parmi les personnes inactives en 2017, 10,6 % sont en emploi un an après et 5,9 % sont au chômage. Les transitions sont là aussi plus nombreuses pour les inactifs relevant du halo autour du chômage : 22,5 % d'entre eux sont au chômage un an après et 25,9 % occupent un emploi, pour la moitié d'entre eux à durée limitée. Parmi les personnes de 15 à 64 ans en emploi à un instant donné en 2017, 92,1 % y sont encore un an plus tard. Cette part n'est que de 76,9 % pour les personnes en emploi à durée limitée, qui connaissent plus de transitions en dehors de l'emploi : un an plus tard, 12,5 % sont au chômage et 10,6 % sont inactives. ■

Définitions

Emploi au sens du Bureau international du travail (BIT), **chômage**, **inactif**, **emploi à durée limitée** : voir annexe *Glossaire*.

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

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

Pour en savoir plus

- « Une photographie du marché du travail en 2018 », *Insee Première* n° 1740, mars 2019.
- « Les salariés en contrat court : des allers-retours plus fréquents entre emploi, chômage et inactivité », *Insee Première* n° 1736, février 2019.
- « Quitter le chômage – Un retour à l'emploi plus difficile pour les seniors », *Insee Première* n° 1661, juillet 2017.

Transitions sur le marché du travail 3.2

1. Transitions trimestrielles entre l'emploi, le chômage et l'inactivité en 2018 en %

Trimestre t	Trimestre t+1							Ensemble	
	Emploi	dont :			Chômage	Inactivité	dont :		
		emploi à durée limitée	emploi à durée indéterminée				halo autour du chômage		inactivité hors halo
Emploi	95,9			1,9	2,2			100,0	
<i>dont : emploi à durée limitée</i>	83,6	75,9	7,7	9,5	6,9	3,3	3,6	100,0	
<i> emploi à durée indéterminée</i>	97,8	0,5	97,4	0,7	1,5	0,5	1,0	100,0	
Chômage	22,8	15,4	7,4	56,6	20,7	12,8	7,8	100,0	
Inactivité	4,4			5,6	90,0			100,0	
<i>dont : halo autour du chômage</i>	12,0	6,6	5,4	26,9	61,1	35,8	25,3	100,0	
<i> inactivité hors halo</i>	3,2	1,8	1,4	2,4	94,4	3,5	90,9	100,0	

Lecture : en moyenne du 4^e trimestre 2017 au 3^e trimestre 2018, 22,8 % des personnes au chômage à un instant donné sont en emploi trois mois plus tard, c'est-à-dire en 2018.

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

Source : Insee, enquêtes Emploi 2017 et 2018.

2. Transitions trimestrielles entre l'emploi et le chômage selon le sexe, l'âge et la catégorie socioprofessionnelle en 2018 en %

	Probabilité d'être...		
	... au chômage au trimestre t+1 en étant...		... en emploi au trimestre t+1, en étant au chômage le trimestre t
	... en emploi le trimestre t	... au chômage le trimestre t	
Sexe			
Femmes	1,8	53,9	23,2
Hommes	2,0	59,1	22,4
Âge			
De 15 à 24 ans	5,8	50,4	28,1
De 25 à 49 ans	1,8	58,2	23,3
De 50 à 64 ans	1,1	58,7	15,8
Catégorie socioprofessionnelle			
Agriculteurs exploitants	n.s.	n.s.	n.s.
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	1,0	55,4	21,9
Cadres et professions intellectuelles supérieures	0,9	55,2	28,4
Professions intermédiaires	1,2	57,9	25,4
Employés qualifiés	2,0	58,3	21,2
Employés non qualifiés	2,8	54,7	23,1
Ouvriers qualifiés	2,2	57,9	22,6
Ouvriers non qualifiés	5,5	59,1	23,0
Chômeurs n'ayant jamais travaillé	///	53,8	18,9
Ensemble	1,9	56,6	22,8

Note : le niveau de qualification des employés est calculé à partir de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) à 4 chiffres. Lecture : en moyenne du 4^e trimestre 2017 au 3^e trimestre 2018, 53,9 % des femmes au chômage à un instant donné sont au chômage trois mois plus tard, c'est-à-dire en 2018.

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

Source : Insee, enquêtes Emploi 2017 et 2018.

3. Transitions annuelles entre l'emploi, le chômage et l'inactivité en 2017-2018 en %

Trimestre t	Trimestre t+4							Ensemble	
	Emploi	dont :			Chômage	Inactivité	dont :		
		emploi à durée limitée	emploi à durée indéterminée				halo autour du chômage		inactivité hors halo
Emploi	92,1			3,1	4,9			100,0	
<i>dont : emploi à durée limitée</i>	76,9	55,2	21,7	12,5	10,6	4,9	5,7	100,0	
<i> emploi à durée indéterminée</i>	94,4	1,2	93,2	1,6	3,9	0,8	3,1	100,0	
Chômage	36,6	20,2	16,4	41,3	22,0	11,5	10,5	100,0	
Inactivité	10,6			5,9	83,5			100,0	
<i>dont : halo autour du chômage</i>	25,9	13,2	12,7	22,5	51,6	22,9	28,7	100,0	
<i> inactivité hors halo</i>	8,1	4,6	3,5	3,3	88,6	3,5	85,1	100,0	

Lecture : en moyenne du 1^{er} trimestre 2017 au 4^e trimestre 2017, 3,1 % des personnes en emploi à un instant donné sont au chômage un an après.

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

Source : Insee, enquêtes Emploi 2017 et 2018.

3.3 Halo autour du chômage et inactivité

En moyenne en 2018, selon l'enquête Emploi, 2,7 millions de personnes sont au **chômage au sens du Bureau international du travail** (BIT) en France (hors Mayotte). En plus de ces personnes, 1,6 million sont sans emploi et souhaitent travailler, mais ne sont pas considérées comme au chômage au sens du BIT car elles ne vérifient pas tous les critères relatifs à la recherche d'un emploi et à la disponibilité pour en occuper un. Ces personnes font partie du **halo autour du chômage** et constituent une population particulière au sein des inactifs.

Dans le halo autour du chômage, 350 000 personnes (soit 22 % du halo) recherchent activement un emploi, mais ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler. Les autres souhaitent travailler mais ne recherchent pas activement un emploi : parmi elles, 730 000 sont disponibles pour travailler (45 % du halo) et 550 000 ne le sont pas (34 % du halo). Après avoir fortement augmenté entre 2012 et 2016, le nombre de personnes faisant partie du halo autour du chômage est quasi stable depuis 2017.

Les femmes sont plus fréquemment dans le halo autour du chômage que les hommes. En 2018, elles représentent 57 % des personnes dans le halo. Cette part, qui tendait à baisser depuis 2003, ne varie guère depuis 2014. Par comparaison, 48 % des chômeurs au sens du BIT sont des femmes.

Les seniors sont plus nombreux dans le halo autour du chômage que dans le chômage. En 2018, ils représentent 27 % des personnes dans le halo, contre 21 % des

chômeurs au sens du BIT. Leur part dans le halo tend à augmenter depuis 2003 (elle était alors de 20 %).

En 2018, 11,5 millions de personnes de 15 à 64 ans sont **inactives au sens du BIT** en France. Parmi elles, 12 % souhaitent travailler et sont donc dans le halo autour du chômage. À l'inverse, la grande majorité de ces personnes inactives (88 %) ne souhaitent pas travailler. Les raisons avancées sont variées. Certaines personnes, notamment parmi les plus jeunes, mettent en avant le fait qu'elles sont encore en études ou suivent une formation (38 %) ; d'autres, parmi les plus âgées, qu'elles sont déjà à la retraite (20 %) ; 12 % disent qu'elles ne souhaitent pas travailler pour des raisons de santé et 6 % parce qu'elles s'occupent d'enfants ou d'une personne dépendante.

En 2018, parmi l'ensemble des personnes âgées de 15 à 64 ans, les femmes sont un peu plus souvent inactives (32 %) que les hommes (24 %). L'écart entre les femmes et les hommes est plus élevé entre 25 et 49 ans, âges auxquels la présence d'enfants est la plus importante. Fréquemment en études, les jeunes sont majoritairement inactifs : en 2018, 62 % des 15-24 ans sont inactifs, contre 12 % des 25-49 ans et 33 % des 50-64 ans. La part d'inactifs est plus faible chez les personnes les plus diplômées. Ainsi, en 2018, un peu moins de 12 % des personnes de 15 à 64 ans titulaires d'un diplôme supérieur à bac+2 sont inactives, contre plus de 40 % des personnes sans diplôme ou ayant uniquement le certificat d'études primaires. ■

Définitions

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

Halo autour du chômage : il est composé de personnes inactives au sens du BIT, mais proches du marché du travail. Il s'agit des personnes qui recherchent un emploi mais qui ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler ainsi que des personnes qui souhaitent travailler mais qui n'ont pas effectué de démarche active de recherche d'emploi dans le mois précédent, qu'elles soient disponibles ou non.

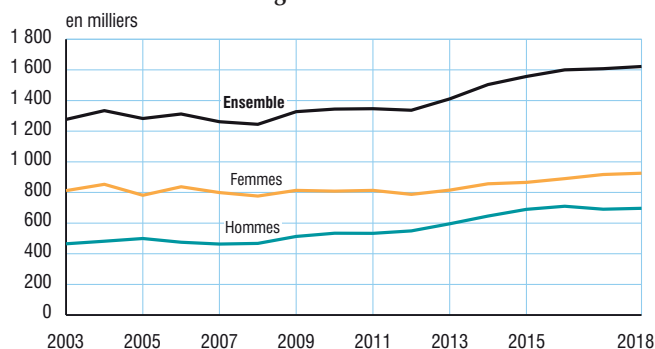
Inactifs au sens du BIT : personnes âgées de 15 ans ou plus qui ne sont ni en emploi ni au chômage au sens du BIT.

Pour en savoir plus

- « Activité, emploi et chômage en 2018 et en séries longues », *Insee Résultats*, à paraître.
- « Une photographie du marché du travail en 2018 », *Insee Première* n° 1740, mars 2019.
- « Le taux de chômage diminue de 0,3 point au quatrième trimestre 2018 », *Informations rapides* n° 36, Insee, février 2019.

Halo autour du chômage et inactivité 3.3

1. Halo autour du chômage



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

2. Halo autour du chômage selon le sexe, l'âge et la catégorie de halo de 2014 à 2018

en milliers

	2014	2015	2016	2017	2018
Ensemble	1 504	1 557	1 600	1 608	1 622
Sexe					
Femmes	857	866	890	917	926
Hommes	646	690	710	691	697
Âge					
De 15 à 24 ans	314	321	343	323	306
De 25 à 49 ans	839	851	874	878	884
50 ans ou plus	351	384	384	407	433
Catégorie de halo					
Recherchant un emploi, non disponible	322	320	354	353	351
Ne recherchant pas d'emploi, souhaitant travailler et disponible	736	759	748	729	726
Ne recherchant pas d'emploi, souhaitant travailler et non disponible	446	477	498	526	546

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

3. Inactivité des 15-64 ans selon le diplôme et le souhait de travailler en 2018

	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
	Effectifs (en milliers)			Répartition (en %)		
Ensemble	11 486	6 634	4 852	28,1	31,8	24,2
Âge						
De 15 à 24 ans	4 747	2 488	2 259	62,3	66,0	58,8
De 25 à 49 ans	2 460	1 736	724	12,0	16,5	7,2
De 50 à 64 ans	4 279	2 410	1 869	33,5	36,5	30,3
Diplôme						
Diplôme supérieur à bac+2	960	627	333	11,8	14,2	9,0
Bac+2	695	476	219	13,2	16,2	9,5
Bac ou brevet professionnel	2 476	1 461	1 016	29,0	32,7	24,9
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	2 069	1 062	1 007	23,3	27,0	20,3
Brevet des collèges	2 497	1 365	1 132	64,1	66,9	61,0
Aucun ou certificat d'études primaires (CEP)	2 759	1 626	1 133	45,2	53,8	36,8
Souhait de travailler						
Oui	1 428	822	606	12,4	12,4	12,5
Non	10 058	5 811	4 247	87,6	87,6	87,5
Raison principale du souhait de ne pas travailler						
dont : en études ou suivi d'une formation	4 416	2 330	2 085	38,4	35,1	43,0
s'occupe d'enfants ou d'une personne dépendante	702	675	26	6,1	10,2	0,5
problèmes de santé	1 373	763	610	12,0	11,5	12,6
pense qu'il n'y a pas de travail disponible	136	84	52	1,2	1,3	1,1
déjà à la retraite	2 253	1 096	1 157	19,6	16,5	23,8

Note : la somme des effectifs par diplôme est légèrement inférieure au total, l'information sur le diplôme étant manquante pour quelques répondants.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2018.

3.4 Situations contraintes sur le marché du travail

En 2018, en France métropolitaine, 2,5 millions de personnes de 15 à 64 ans sont considérées comme **chômeuses au sens du Bureau international du travail** (BIT). Aux frontières du chômage, on distingue deux populations : 1,4 million de personnes forment le **halo autour du chômage** et 1,5 million sont en situation de **sous-emploi**. Chômage, halo et sous-emploi constituent différentes formes de contrainte rencontrées par les personnes sur le marché du travail, dont l'offre de travail se trouve non utilisée (chômage et halo) ou sous-utilisée (sous-emploi).

Au total, en moyenne en 2018, 5,5 millions de personnes de 15 à 64 ans résidant en France métropolitaine sont au chômage, dans le halo du chômage ou en sous-emploi. En rapportant ce nombre à une population active au sens large, à savoir l'ensemble des personnes en emploi, au chômage ou dans le halo autour du chômage, le taux de contrainte mesuré « à un instant donné » atteint 18,2 % de la population active au sens large en 2018. Il baisse de 0,5 point sur un an, portant sa baisse à 2,0 points depuis son pic en 2015.

Mesurer le nombre de personnes contraintes au moins une fois dans l'année dans leur offre de travail permet de compléter cet indicateur. Parmi les personnes interrogées dans l'enquête Emploi en continu pour la première fois en 2017, 30,8 % de la population active au sens large a subi un tel épisode de contrainte au moins une fois pendant l'année suivante (période notée « 2017/2018 »), épisode qui peut être seulement transitoire.

Parmi ces personnes, 10,1 % de la population active au sens large n'ont jamais été en emploi, 13,4 % ont alterné entre emploi et non-emploi contraint (chômage et halo) et 7,3 % ont été au moins une fois en sous-emploi (et jamais en non-emploi contraint). En 2017/2018, ce taux de contrainte dans l'année est plus élevé pour les femmes (35,6 %) que pour les hommes (26,0 %). Il atteint 45,1 % pour les non-diplômés ou titulaires du brevet des collèges, alors qu'il est de 32,0 % pour les titulaires d'un bac ou d'un brevet

professionnel et de 18,6 % pour les titulaires d'un diplôme au moins équivalent au niveau bac+2. Il s'élève à 50,1 % pour ceux qui sont sortis de formation initiale depuis moins de cinq ans et à 26,9 % pour ceux qui ont terminé leurs études initiales depuis cinq ans ou plus.

Le taux de contrainte dans l'année a baissé en 2017/2018 de 0,6 point sur un an et de 1,0 point sur deux ans. Mais il avait auparavant nettement augmenté si bien qu'entre 2005/2006 et 2017/2018, sa hausse est de 2,7 points. L'augmentation sur cette période est plus élevée pour les hommes (+ 4,7 points) que pour les femmes (+ 0,3 point). Elle est limitée pour les titulaires d'un diplôme au moins équivalent à bac+2 (+ 0,5 point), alors que la situation des moins diplômés s'est nettement dégradée : + 8,0 points pour les titulaires d'un baccalauréat, brevet professionnel, CAP ou BEP et + 9,7 points pour les peu ou pas diplômés. À niveau de diplôme égal, la dégradation des conditions d'activité a affecté plus sévèrement ceux entrés sur le marché du travail depuis moins de cinq ans. Plus particulièrement, parmi les titulaires d'un baccalauréat, brevet professionnel, CAP ou BEP, la part des personnes **contraintes dans leur offre de travail** a augmenté de 20,7 points pour ceux entrés depuis moins de cinq ans, mais de 7,2 points pour ceux insérés depuis au moins cinq ans.

La situation d'alternance entre périodes d'emploi et de non-emploi contraint est caractéristique du début de vie active : elle concerne six personnes contraintes sur dix pour les personnes récemment entrées sur le marché du travail contre quatre sur dix pour celles qui ont terminé leurs études depuis au moins cinq ans. Cette instabilité diminue ensuite au profit de situations plus stables comme le sous-emploi ou l'absence totale d'emploi. Entre 2005/2006 et 2017/2018, le profil de ces situations d'alternance est celui qui a le plus fortement augmenté : il contribue pour près de la moitié de l'augmentation du taux de contrainte sur la période et pour plus des trois quarts de celle des jeunes en phase d'insertion. ■

Définitions

Chômeurs au sens du Bureau international du travail (BIT), **halo autour du chômage**, **sous-emploi**, **contrainte dans l'offre de travail** : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Une photographie du marché du travail en 2018 », *Insee Première* n° 1740, mars 2019.
- « De plus en plus de personnes en situation contrainte sur le marché du travail », in « Le marché du travail en 2017 : l'emploi accélère et le chômage baisse davantage », *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2018.

Situations contraintes sur le marché du travail 3.4

1. Taux de contrainte en moyenne annuelle et au moins une fois dans l'année

	En moyenne annuelle				Au moins une fois dans l'année ¹			
	2017		2018		2016/2017		2017/2018	
	(en millions)	(en %)	(en millions)	(en %)	(en millions)	(en %)	(en millions)	(en %)
Chômage (1)	2,6	8,7	2,5	8,4	6,1	18,6	5,8	17,6
Halo (2)	1,4	4,7	1,4	4,7	4,3	13,1	4,3	13,0
Sans emploi contraint (1) + (2)	4,0	13,5	3,9	13,1	8,0	24,3	7,7	23,5
Sous-emploi (3)	1,6	5,2	1,5	5,1	3,5	10,8	3,6	11,1
Offre de travail contrainte (1) + (2) + (3)	5,6	18,7	5,5	18,2	10,4	31,7	10,1	30,8
Population active élargie	30,0	100,0	30,1	100,0	31,8	100,0	31,9	100,0

1. Un individu ayant pu avoir vécu des épisodes de natures différentes au cours de l'année, les sous-totaux des colonnes correspondantes ne sont pas sommables. Lecture : 5,8 millions de personnes ont été au moins une fois au chômage au sens du BIT au cours de l'année débutant à leur première interrogation dans l'enquête Emploi en continu en 2017. 7,7 millions ont été au moins une fois soit au chômage soit dans le halo sur la même période. Champ : France métropolitaine, personnes de 15 à 64 ans actives au sens large (en emploi, au chômage au sens du BIT ou dans le halo autour du chômage). Source : Insee, enquêtes Emploi.

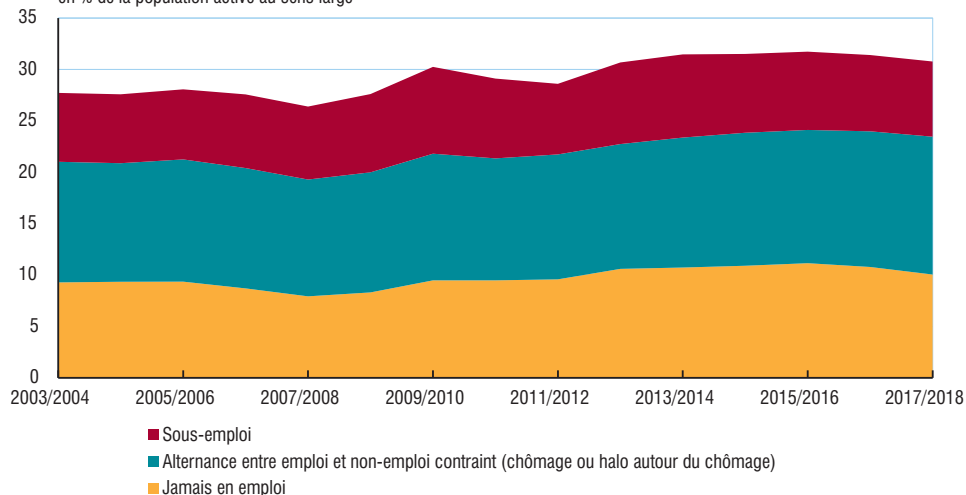
2. Taux de contrainte au moins une fois dans l'année en 2005/2006 et 2017/2018 en %

	Ensemble		Femmes		Hommes		Moins de 5 ans après la fin des études		Au moins 5 ans après la fin des études	
	2005/2006	2017/2018	2005/2006	2017/2018	2005/2006	2017/2018	2005/2006	2017/2018	2005/2006	2017/2018
	Taux de contrainte au moins une fois dans l'année	28,1	30,8	35,3	35,6	21,3	26,0	40,8	50,1	23,8
Sous-emploi	6,8	7,3	10,3	10,3	3,5	4,4	6,8	8,3	6,8	7,3
Alternance entre emploi et non-emploi contraint (chômage ou halo autour du chômage)	11,9	13,4	13,2	14,0	10,6	12,8	22,5	29,7	9,5	10,9
Jamais en emploi	9,4	10,1	11,7	11,3	7,2	8,8	11,5	12,1	7,6	8,8
Taux de contrainte par diplôme										
Bac +2 et plus	18,1	18,6	21,6	21,6	14,3	15,0	26,7	29,2	16,0	16,9
Bac, brevet professionnel, CAP ou BEP	24,0	32,0	33,0	39,3	16,6	25,7	42,2	62,9	22,0	29,2
Brevet des collèges ou aucun diplôme	35,4	45,1	43,3	51,7	27,8	39,2	74,4	86,6	32,6	41,7

Lecture : parmi les personnes interrogées pour la première fois en 2017 et qui ont été au moins une fois en activité au sens du BIT ou dans le halo l'année suivante, 30,8 % ont été contraintes au moins une fois (sous-emploi, chômage ou halo autour du chômage). Plus précisément, 7,3 % n'ont connu que le sous-emploi, 10,1 % n'ont jamais été en emploi (chômage, halo autour du chômage ou inactivité) et 13,4 % ont alterné entre emploi et non-emploi contraint (chômage ou halo autour du chômage). Champ : France métropolitaine, personnes de 15 à 64 ans actives au sens large (en emploi, au chômage au sens du BIT ou dans le halo autour du chômage) au moins une fois dans l'année. Source : Insee, enquêtes Emploi.

3. Taux de contrainte au moins une fois dans l'année selon la trajectoire d'activité

en % de la population active au sens large



Lecture : parmi les personnes interrogées pour la première fois en 2017 et qui ont été au moins une fois en activité au sens du BIT ou dans le halo l'année suivante, 30,8 % ont été contraintes au moins une fois (sous-emploi, chômage ou halo). Plus précisément, 7,3 % n'ont connu que le sous-emploi, 10,1 % n'ont jamais été en emploi (chômage, halo ou inactivité) et 13,4 % ont alterné entre emploi et non-emploi contraint (chômage ou halo). Champ : France métropolitaine, personnes de 15 à 64 ans actives au sens large (en emploi, au chômage au sens du BIT ou dans le halo autour du chômage) au moins une fois dans l'année. Source : Insee, enquêtes Emploi.

Fiches

Temps et conditions de travail



4.1 Durée et organisation du temps de travail

En 2018, la **durée habituelle hebdomadaire** du travail des salariés à temps complet est de 39,1 heures, stable depuis 2014. Elle ne préjuge pas de la durée effectivement travaillée au cours d'une année. Cette dernière tient compte de facteurs individuels (heures supplémentaires, jours de congé, etc.) ou collectifs (jours fériés, chômage partiel, etc.), qui peuvent faire varier la durée du travail des salariés d'une semaine à l'autre. En 2018, la **durée annuelle effective** de travail des salariés à temps complet est de 1 679 heures en moyenne, supérieure à l'équivalent annuel de la durée légale (1 607 heures). Cette durée est en légère baisse par rapport à 2017 (- 11 heures), du fait d'un moindre nombre de jours travaillés dans l'année (214 en 2018 contre 216 en 2017).

Les cadres à temps complet déclarent, en moyenne, les durées les plus longues tant annuelle (1 834 heures en 2018) qu'hebdomadaire (43,1 heures) et quotidienne (8,6 heures). Les autres catégories affichent des durées habituelles hebdomadaires proches (autour de 38 heures), les ouvriers travaillant plus de jours dans l'année (219 jours en 2018) que la moyenne (214), contrairement aux professions intermédiaires (209). Les femmes à temps complet travaillent en moyenne 1 611 heures par an, contre 1 730 heures dans le cas des hommes, en partie parce que leur métier ou leur secteur d'activité diffèrent. Par ailleurs, la durée du travail est liée à la situation familiale : les femmes de 25 à 49 ans vivant seules travaillent plus que celles vivant en couple avec enfants (131 heures de plus en moyenne), quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle. À l'inverse, les hommes cadres de 25 à 49 ans travaillent plus lorsqu'ils sont en couple avec enfants que les hommes vivant seuls.

Les non-salariés déclarent des durées du travail plus élevées que celles des salariés avec, en moyenne, une durée annuelle effective de 2 065 heures et une durée habituelle hebdomadaire de 45,5 heures.

Certains salariés, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, sont soumis à des **horaires de travail atypiques**. Le travail le samedi est la modalité la plus fréquente (35 % des salariés le pratiquent au moins une fois sur une période d'observation de quatre semaines), suivie du travail le soir (23 %) et le dimanche (19 %). Les cadres déclarent plus souvent que la moyenne des salariés travailler chez eux ou le soir. Les employés travaillent plus souvent le samedi (45 %) et le dimanche (25 %). Les ouvriers, quant à eux, sont plus concernés que les autres par le travail de nuit (13 %) et des horaires alternés (14 %). Les salariés à temps partiel déclarent travailler le samedi (37 %) un peu plus souvent que ceux à temps complet, alors que ces derniers connaissent davantage des horaires tardifs (25 % le soir et 10 % la nuit). Les horaires atypiques concernent principalement les professions qui assurent la continuité de la vie sociale, la permanence des services de soins et la sécurité des personnes. De plus, femmes et hommes n'exerçant pas les mêmes professions, ils ne subissent pas les mêmes contraintes d'horaires. Par exemple, parmi les employés, les hommes déclarent plus souvent travailler le week-end (cas des policiers, pompiers, agents de sécurité, etc.) que les femmes (cas des agents de services hospitaliers, aides-soignantes, etc.).

Enfin, les non-salariés déclarent plus souvent des horaires atypiques que les salariés, notamment en ce qui concerne le travail le soir, le week-end, au domicile (s'il n'est pas le lieu de travail), ou encore avec des horaires variables. ■

Définitions

Durée habituelle hebdomadaire : s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut donc toutes les heures habituellement effectuées, dont les heures supplémentaires régulières dites « structurelles ».

Durée annuelle effective : inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accidents, maternité, paternité, chômage partiel, formation, grève. Voir annexe *Glossaire*.

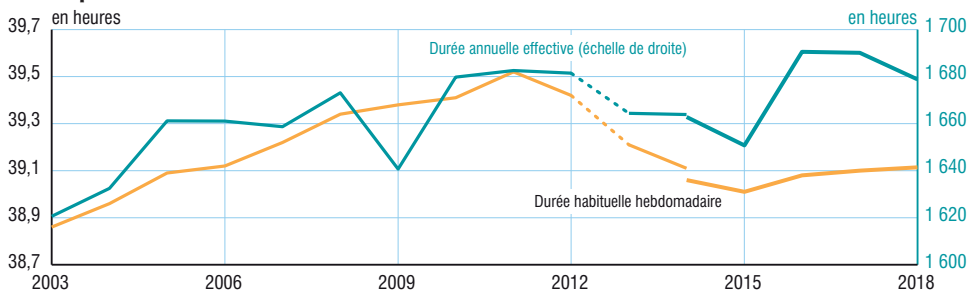
Horaires atypiques : voir annexe *Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail ? », *Dares Analyses*, n° 030, juin 2018.
- « La durée du travail, principaux indicateurs. En 2015, les salariés à temps complet travaillent 1 652 heures par an », *Dares Résultats*, n° 080, décembre 2016.

Durée et organisation du temps de travail 4.1

1. Durée habituelle hebdomadaire et durée annuelle effective du travail par salarié à temps complet de 2003 à 2018



Note : les évolutions entre 2012 et 2013 peuvent être en partie imputables à un changement dans le questionnaire de l'enquête, ce qui est représenté en pointillé sur le graphique. Lecture : en 2018, la durée habituelle hebdomadaire est de 39,1 heures et la durée annuelle effective de 1 679 heures. Champ : France métropolitaine jusqu'en 2014 et France hors Mayotte à partir de 2014, ensemble des salariés à temps complet, âgés de 15 ans ou plus à la date de l'enquête. Source : Insee, enquêtes Emploi.

2. Durées travaillées en 2018

	Salariés à temps complet							Salariés à temps partiel	Non-salariés
	Ensemble	Femmes	Hommes	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers		
Durée annuelle effective (en heures)	1 679	1 611	1 730	1 834	1 623	1 639	1 655	985	2 065
Durée habituelle hebdomadaire (en heures)	39,1	38,4	39,7	43,1	38,3	38,0	37,8	23,3	45,5
Durée moyenne d'une journée de travail (en heures)	7,9	7,8	8,0	8,6	7,8	7,8	7,6	5,7	8,4
Nombre moyen de jours travaillés dans l'année	214	209	218	214	209	214	219	179	242

Lecture : en 2018, les salariés à temps complet travaillent en moyenne 39,1 heures par semaine. Champ : France hors Mayotte, personnes ayant un emploi, âgées de 15 ans ou plus à la date de l'enquête. Source : Insee, enquête Emploi 2018.

3. Durée annuelle effective du travail des salariés de 25 à 49 ans à temps complet en 2018 par catégorie socioprofessionnelle

	en heures					
	Femmes			Hommes		
	Vivant seules	En couple avec enfants	Ensemble ¹	Vivant seuls	En couple avec enfants	Ensemble ¹
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 827	1 668	1 723	1 862	1 933	1 910
Professions intermédiaires	1 643	1 483	1 537	1 711	1 691	1 702
Employés	1 645	1 575	1 590	1 723	1 712	1 719
Ouvriers	1 673	1 554	1 583	1 690	1 682	1 689
Ensemble	1 692	1 561	1 598	1 739	1 746	1 748

1. Calculée sur l'ensemble des situations familiales. Lecture : en 2018, les hommes cadres à temps complet, âgés de 25 à 49 ans, travaillent en moyenne 1 910 heures. Champ : France hors Mayotte, salariés à temps complet, âgés de 25 à 49 ans à la date de l'enquête. Source : Insee, enquête Emploi 2018.

4. Horaires de travail atypiques et organisation du travail en 2018

	A travaillé au moins une fois au cours des 4 semaines précédant l'enquête...					Horaires habituels alternés (2x8, 3x8, équipe, etc.)	Horaires habituels variables d'une semaine sur l'autre
	Le soir (20h-00h)	La nuit (00h-5h)	Le samedi	Le dimanche	Au domicile s'il n'est pas le lieu de travail		
Selon la catégorie socioprofessionnelle							
Cadres et professions intellectuelles supérieures	34	7	30	18	41	1	21
Professions intermédiaires	24	8	31	18	18	5	18
Employés	19	8	45	25	3	5	23
Ouvriers	20	13	29	13	2	14	15
Selon la durée du travail							
Temps complet	25	10	34	19	15	7	19
Temps partiel	18	5	37	19	10	2	22
Ensemble des salariés	23	9	35	19	14	6	19
Ensemble des non-salariés	42	10	69	37	41	0	38

Note : la formulation et la période de référence des questions sur les horaires de travail atypiques ont été modifiées à partir de 2013, ce qui ne permet pas d'effectuer des comparaisons avec les résultats des années antérieures. Lecture : 19 % des salariés travaillent au moins un dimanche sur une période de 4 semaines au cours de l'année 2018. Champ : France hors Mayotte, personnes ayant un emploi, âgées de 15 ans ou plus à la date de l'enquête. Source : Insee, enquête Emploi 2018.

4.2 Temps partiel

En 2018, selon l'enquête Emploi, près de 4,5 millions de salariés sont à temps partiel en France (hors Mayotte), soit 18,9 % des salariés hors apprentis. La proportion de salariés à temps partiel a modérément progressé de 2003 à 2015, puis s'est stabilisée avant de baisser légèrement en 2018. Dans les années 1980 et 1990, elle avait beaucoup augmenté, parallèlement à la hausse du chômage et sous l'effet des politiques publiques d'incitations financières des entreprises en faveur du temps partiel. Puis cet essor s'était interrompu, en raison notamment de la suppression des incitations et dans le cadre de la généralisation de la réduction collective du temps de travail.

La population à temps partiel est à 79,3 % féminine. En 2018, parmi les salariés hors apprentis, 29,8 % des femmes et 7,9 % des hommes occupent un emploi à temps partiel. Cependant, le temps partiel masculin progresse de façon continue, alors que celui des femmes a faiblement fluctué depuis le début des années 2000.

Le temps partiel est plus fréquent chez les salariés les plus âgés et les plus jeunes (hors apprentis). Ainsi, 20,8 % des salariés de 50 à 64 ans et 27,6 % des jeunes (25 ans ou moins) occupent un emploi à temps partiel. Les catégories socioprofessionnelles les plus représentées dans le temps partiel sont également les plus féminisées. Ainsi, dans la catégorie des employés, qui compte 76,2 % de femmes, le taux de temps partiel est de 32,8 %.

Pour les femmes, la propension au temps partiel augmente avec le nombre des enfants à charge, et ce, d'autant plus qu'ils sont jeunes, alors que ces facteurs ont peu d'influence sur le travail à temps partiel masculin. Ainsi, 42,6 % des femmes salariées ayant au moins trois enfants à charge travaillent à temps partiel, cette proportion atteignant 44,6 % pour celles dont le plus jeune enfant a moins de 3 ans.

Neuf salariés à temps partiel sur dix travaillent dans le tertiaire. Dans ce secteur, le temps partiel concerne 22,0 % des emplois salariés, contre 5,9 % dans l'industrie et 5,0 % dans la construction. Dans les activités de services, ce type d'emploi est le plus utilisé dans les activités de nettoyage, l'hébergement-restauration, l'éducation, la santé et l'action sociale. Les femmes à temps partiel sont surreprésentées dans ces secteurs d'activité, en particulier dans le secteur public. En 2018, la **durée habituelle hebdomadaire** du travail est de 23,3 heures pour les salariés à temps partiel, soit 40,0 % de moins que les salariés à temps complet. Cette durée est en moyenne un peu plus longue pour les femmes (23,6 heures contre 22,0 heures pour les hommes). Les salariés les plus jeunes sont surreprésentés parmi les temps partiels de moins de 15 heures. Lorsqu'ils sont à temps partiel, 45 % des cadres déclarent travailler habituellement 30 heures ou plus, alors que 61 % des ouvriers à temps partiel effectuent habituellement moins de 24 heures par semaine.

Travailler à temps partiel peut relever d'une contrainte liée à l'emploi occupé : un peu plus de quatre salariés à temps partiel sur dix le sont parce qu'ils ne peuvent pas travailler davantage avec leur emploi actuel (40,9 % pour les femmes et 47,9 % pour les hommes). Cette contrainte concerne moins les seniors (43,1 %) que les moins de 25 ans (52,2 %). Les autres raisons du temps partiel mises en avant diffèrent selon le sexe. Les femmes invoquent davantage des raisons d'ordre familial (24,9 % contre 6,3 % des hommes), tandis que les hommes indiquent plus que les femmes des raisons de santé (10,4 % contre 7,7 %) ou la poursuite d'études ou de formation (9,8 % contre 4,5 %). ■

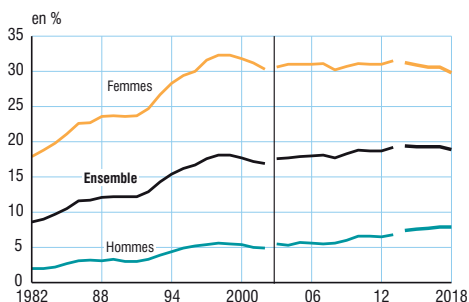
Définitions

Durée habituelle hebdomadaire : s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut donc toutes les heures habituellement effectuées, dont les heures supplémentaires régulières dites « structurelles ».

Pour en savoir plus

- « Les seniors au travail : la durée du travail est-elle plus faible à l'approche de la retraite ? », *Dares Analyses* n° 050, août 2017.
- « Le temps partiel en 2011 : des profils et des conditions d'emploi très contrastés selon que le temps partiel est "choisi" ou "subi" », *Dares Analyses* n° 005, janvier 2013.

1. Part du temps partiel dans l'emploi salarié de 1982 à 2018



Note : rupture de série en 2003, avec le passage de l'enquête Emploi annuelle à l'enquête Emploi en continu.

Champ : France métropolitaine jusqu'en 2013, France hors Mayotte à partir de 2014 ; population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

2. Temps partiel selon le nombre d'enfants et l'âge du plus jeune en 2018

	Proportion de temps partiel	
	Femmes	Hommes
Sans enfant	25,6	9,2
Pas d'enfant de moins de 18 ans	31,1	10,2
Un enfant à charge	29,6	6,1
De moins de 3 ans	26,3	5,6
De 3 à 5 ans	25,6	4,5
De 6 à 17 ans	31,4	6,6
Deux enfants à charge	33,4	5,3
Le plus jeune a moins de 3 ans	39,4	6,0
Le plus jeune a de 3 à 5 ans	33,6	5,4
Le plus jeune a de 6 à 17 ans	31,4	5,0
Trois enfants ou plus à charge	42,6	6,9
Le plus jeune a moins de 3 ans	44,6	7,3
Le plus jeune a de 3 à 5 ans	44,4	7,6
Le plus jeune a de 6 à 17 ans	40,7	6,1

Note : le nombre et l'âge des enfants à charge d'un ménage sont définis en comptabilisant dans le ménage les individus de moins de 18 ans à la fin de la semaine de référence, n'étant pas en couple et n'ayant pas d'enfants.

Lecture : parmi les ménages ayant un enfant à charge, 29,6 % des femmes et 6,1 % des hommes sont à temps partiel. Si l'enfant à charge est âgé de 6 à 17 ans, cette proportion est de 31,4 % pour les femmes et de 6,6 % pour les hommes.

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage.

Source : Insee, enquête Emploi 2018.

3. Population des salariés (hors apprentis) à temps partiel en 2018

	Proportion de salariés à temps partiel	Part dans l'emploi à temps partiel	Durée hebdomadaire habituelle			
			Moins de 15 heures	De 15 à 23 heures	De 24 à 29 heures	30 heures ou plus
Femmes	29,8	79,3	15,6	26,0	26,4	32,0
Hommes	7,9	20,7	17,7	34,3	24,5	23,5
Moins de 25 ans	27,6	11,3	22,3	31,0	27,7	19,0
50-64 ans	20,8	31,4	19,3	31,3	23,7	25,7
Cadres	9,7	9,7	19,5	18,3	17,6	44,6
Professions intermédiaires	15,1	21,9	11,1	24,1	26,4	38,4
Employés	32,8	53,7	16,2	27,5	28,6	27,7
Ouvriers	12,2	14,8	20,5	40,5	21,8	17,2
Ensemble	18,9	100,0	16,0	27,7	26,0	30,3

Lecture : les femmes représentent 79,3 % des salariés à temps partiel ; 29,8 % des salariées sont à temps partiel ; 15,6 % des salariées travaillent à temps partiel moins de 15 heures par semaine.

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage.

Source : Insee, enquête Emploi 2018.

4. Raisons principales du temps partiel déclarées par les salariés en 2018

	Ensemble	Femmes	Hommes	Moins de 25 ans	50-64 ans
N'a pas la possibilité de travailler davantage avec son emploi actuel	42,3	40,9	47,9	52,2	43,1
Pour d'autres raisons	57,8	59,1	52,1	47,8	56,9
Pour exercer une autre activité professionnelle	4,6	4,1	6,7	1,4	5,5
Pour suivre des études ou une formation	5,6	4,5	9,8	37,5	0,2
Pour compléter d'autres revenus	3,1	2,4	5,8	0,2	4,2
Pour des raisons personnelles ou familiales	44,5	48,1	29,8	8,8	47,0
dont : pour s'occuper des enfants ou d'une personne dépendante	21,2	24,9	6,3	1,5	6,4
pour raison de santé	8,2	7,7	10,4	1,1	13,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Lecture : 44,5 % des salariés à temps partiel déclarent l'être principalement pour des raisons personnelles ou familiales.

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié à temps partiel, hors contrats d'apprentissage.

Source : Insee, enquête Emploi 2018.

4.3 Pluriactivité

Fin 2016, selon les Estimations d'emploi, près de 2,2 millions de personnes exercent simultanément plusieurs emplois en France (hors Mayotte). Parmi ces **pluriactifs**, 94 % sont salariés à titre principal et 80 % sont exclusivement salariés cumulant plusieurs emplois chez des employeurs différents. Parmi les **non-salariés**, 4,8 % exercent une activité salariée à titre secondaire ; c'est davantage que pour les **salariés**, 1,4 % d'entre eux complétant leurs revenus avec une activité non salariée.

La pluriactivité concerne, fin 2016, 7,9 % de l'ensemble des personnes en emploi ; c'est 0,2 point de moins qu'en 2015. Après une hausse continue entre 2008 (8,2 %) et 2011 (9,1 %), notamment sous l'effet de la création du statut d'auto-entrepreneur, cette part a diminué en 2012 (8,5 %), puis est restée quasi stable jusqu'en 2014 (8,6 %), avant de baisser à nouveau en 2015 et 2016.

La proportion des pluriactifs exerçant plusieurs activités salariées parmi les salariés a diminué régulièrement de 2011 à 2016, passant de 8,5 % à 6,9 %. La part dans l'emploi non salarié de ceux qui exercent une activité complémentaire salariée a reculé aussi, mais seulement depuis 2014 (- 0,8 point). En revanche, la part des salariés qui exercent une activité secondaire non salariée s'est graduellement renforcée de 2008 à 2016 (de 0,6 % à 1,4 % des salariés).

Les femmes sont largement majoritaires parmi les pluriactifs (64,8 %). Que ce soit dans l'agriculture, l'industrie, la construction ou les services, la part des femmes parmi ceux qui ont plusieurs activités est supérieure au taux de féminisation de l'emploi. En particulier, dans le tertiaire non marchand, où le taux de féminisation de l'emploi est de 67 %, trois pluriactifs sur quatre sont des femmes.

Près de 2,0 millions de pluriactifs exercent leur activité à titre principal dans le tertiaire. La part d'actifs cumulant plusieurs emplois s'élève à 11,3 % dans le **tertiaire non marchand** et à 7,7 % dans le **tertiaire marchand**. Dans l'agriculture, la pluriactivité concerne 6,8 % des actifs, soit un taux deux fois et demie plus élevé que dans l'industrie ou la construction.

Fin 2016, parmi les pluriactifs, 1,7 million sont exclusivement salariés. Ils représentent 10,0 % des salariés du tertiaire non marchand et 6,7 % de ceux du tertiaire marchand, parts sectorielles les plus élevées ; ils sont 4,8 % dans l'agriculture, 1,9 % dans la construction et 1,8 % dans l'industrie. Plus particulièrement, un salarié sur cinq de l'action sociale et plus de la moitié des salariés des **particuliers-employeurs** occupent simultanément plusieurs emplois. Dans ces activités, où les contrats à temps partiel sont plus répandus, avoir plusieurs employeurs est fréquent et les salariés ont souvent une activité secondaire dans le même secteur. À l'inverse, dans l'industrie ou la construction où la pluriactivité est moins importante, les pluriactifs exercent davantage un **emploi secondaire** dans un secteur différent de celui de leur **emploi principal**.

La proportion de non-salariés exerçant une activité secondaire salariée varie de 1,8 % dans la construction à 10,2 % dans le tertiaire non marchand. Notamment, dans les activités du secteur de l'enseignement, la part de pluriactifs principalement non salariés atteint 11,5 %. En revanche, la proportion des salariés exerçant en complément une activité non salariée est plus homogène d'un secteur à l'autre, comprise entre 1,0 % dans l'industrie et 2,0 % dans l'agriculture. ■

Définitions

Pluriactifs : personnes qui exercent plusieurs emplois au cours d'une même période, ici la dernière semaine de décembre, soit parce que, exclusivement salariées, elles ont plusieurs employeurs, soit parce qu'elles sont à la fois non salariées et salariées. D'autres définitions peuvent exister en fonction de la période retenue pour mesurer la pluriactivité. Voir *annexe Glossaire*.

Emploi principal, emploi secondaire : l'emploi principal d'un pluriactif est celui qui lui procure la plus forte rémunération, les autres emplois étant secondaires.

Autres activités de services : ce secteur regroupe les arts, spectacles et activités récréatives, ainsi que les activités des ménages en tant qu'employeurs.

Emploi salarié, emploi non salarié, tertiaire marchand et non marchand, particulier-employeur : voir *annexe Glossaire*.

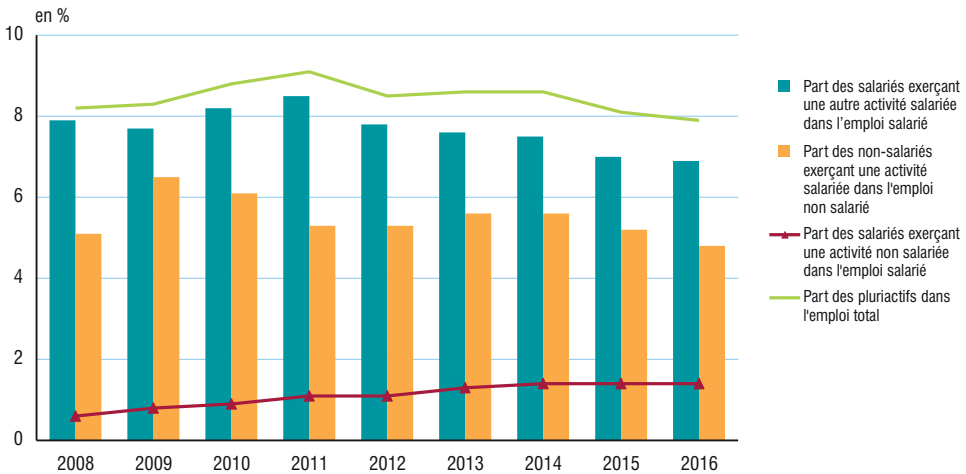
1. Pluriactivité selon le secteur de l'emploi principal fin 2016

	Ensemble des pluriactifs			Pluriactifs salariés			Pluriactifs non salariés	
	Effectifs (en milliers)	Part dans l'emploi (en %)	Part des femmes (en %)	Effectifs (en milliers)	Part exerçant une autre activité salariée (en %)	Part exerçant une activité non salariée (en %)	Effectifs (en milliers)	Part exerçant une activité salariée (en %)
Agriculture	45	6,8	32,9	17	4,8	2,0	28	6,8
Industrie	91	2,8	34,2	88	1,8	1,0	3	2,1
Construction	45	2,8	26,5	40	1,9	1,1	6	1,8
Tertiaire marchand	1 019	7,7	60,5	973	6,7	1,4	46	3,2
Tertiaire non marchand	978	11,3	75,2	922	10,0	1,4	56	10,2
Ensemble des secteurs	2 178	7,9	64,8	2 039	6,9	1,4	139	4,8

Lecture : fin 2016, 6,8 % des actifs de l'agriculture sont pluriactifs, soit 45 000 personnes. Dans ce secteur, 4,8 % des salariés à titre principal occupent une autre activité salariée et 2,0 % exercent une activité non salariée secondaire. Par ailleurs, 6,8 % des non-salariés à titre principal occupent également un poste salarié secondaire. Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 ans ou plus en emploi, hors secteur extraterritorial.

Source : Insee, Estimations d'emploi.

2. Évolution de la pluriactivité entre 2008 et 2016



Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 ans ou plus en emploi, hors secteur extraterritorial.

Source : Insee, Estimations d'emploi.

3. Part des pluriactifs exclusivement salariés selon le secteur de l'emploi principal en 2016

	Emploi salarié en fin d'année (en milliers)	Salariés pluriactifs (en %)		
		Ensemble	Dans le même secteur	Dans un autre secteur
Agriculture	248	4,8	2,1	2,7
Industrie	3 134	1,8	0,3	1,5
Construction	1 322	1,9	0,5	1,4
Tertiaire marchand ¹	11 884	6,7	5,5	1,2
Commerce	3 118	3,3	1,0	2,3
Transports et entreposage	1 374	2,2	0,5	1,7
Hébergement et restauration	990	5,7	1,9	3,8
Services mixtes	1 852	2,6	0,7	1,9
Services aux entreprises	3 238	7,9	4,2	3,8
Autres activités de services	1 311	23,8	17,7	6,1
dont particuliers-employeurs	443	53,7	44,1	9,6
Tertiaire non marchand	8 074	10,0	7,0	2,9
Enseignement	1 652	9,1	4,3	4,8
Action sociale	1 917	20,8	13,9	6,9
Autre tertiaire non marchand	4 505	5,4	1,9	3,6
Ensemble emploi salarié¹	24 662	6,9	///	///

1. Hors secteur extraterritorial.

Note : la pluriactivité étant calculée à différents niveaux sectoriels, les chiffres agrégés ne représentent pas une moyenne des données détaillées.

Lecture : fin 2016, 4,8 % des salariés de l'agriculture sont pluriactifs, 2,1 % sont salariés dans le même secteur et 2,7 % sont salariés dans un autre secteur.

Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 ans ou plus en emploi salarié, dont le poste principal est salarié.

Source : Insee, Estimations d'emploi.

4.4 Conditions de travail

En 2016, 61 % des ouvriers déclarent subir au moins trois contraintes physiques dans leur travail, contre 12 % des employés administratifs et 6 % des cadres. Les salariés de la **fonction publique hospitalière** (FPH) sont plus exposés (56 %) que ceux de la **fonction publique de l'État** (FPE ; 19 %) et du secteur privé (34 %).

Les ouvriers qualifiés et les agents de la FPH cumulent de fortes contraintes de rythme de travail (cadence automatique d'une machine, demandes extérieures, etc.) et un manque d'autonomie. En 2016, 53 % des ouvriers qualifiés déclarent être soumis à au moins trois contraintes de rythme (contre 35 % de l'ensemble des salariés), 46 % des ouvriers non qualifiés disent qu'ils ne peuvent pas régler eux-mêmes les incidents (contre 30 % de l'ensemble des salariés). Les cadres, eux, sont soumis à une forte pression temporelle pour effectuer leur travail : 75 % d'entre eux déclarent devoir souvent s'interrompre pour effectuer une tâche non prévue, contre 65 % de l'ensemble des salariés. Cependant, ils disposent de plus d'autonomie : seuls 16 % d'entre eux ne peuvent régler eux-mêmes les incidents. Chez les cadres, femmes et hommes déclarent des niveaux d'autonomie assez proches, alors que les écarts entre sexes sont plus marqués, au détriment des femmes, pour les ouvriers et les employés de commerce. Les contraintes de rythme de travail et de pression temporelle diffèrent davantage entre les salariés des divers versants de la **fonction publique** qu'entre les salariés du privé et du public. Quatre salariés de la fonction publique hospitalière sur cinq doivent souvent interrompre leur travail, contre deux sur trois dans le secteur privé, la fonction publique de l'État et la **fonction publique territoriale** (FPT).

77 % des salariés du privé déclarent être « aidés par leurs supérieurs hiérarchiques pour mener à bien leurs tâches », autant que les agents de la fonction publique (76 %). En revanche, ces derniers disent un peu plus souvent « recevoir l'aide de leurs collègues »

(87 %) que les salariés du privé (82 %). Le soutien entre collègues apparaît plus fort pour les hommes (87 %) que pour les femmes (79 %).

En 2016, 17 % des salariés déclarent avoir subi « une agression verbale, physique ou sexuelle de la part du public au cours des douze derniers mois » ; c'est plus particulièrement le cas pour les employés et les professions intermédiaires, ainsi que pour les agents de la fonction publique travaillant en contact direct avec le public. La fréquence des agressions au sein du collectif de travail, elle, ne varie guère d'une catégorie à l'autre : pour chacune d'entre elles, environ 12 % des salariés déclarent avoir subi une « agression verbale, physique ou sexuelle de la part des collègues ou des supérieurs au cours des douze derniers mois », à l'exception de la FPH où cette proportion s'élève à 17 %.

Concernant le sentiment de reconnaissance, 74 % des salariés estiment que leur travail est reconnu à sa juste valeur : c'est un peu moins souvent le cas des employés administratifs et les ouvriers non qualifiés (70 %), mais un peu plus fréquent chez les cadres (80 %).

En 2016, 10 % des salariés déclarent « devoir toujours ou souvent faire des choses qu'ils désapprouvent ». Ces conflits de valeurs sont un peu plus souvent signalés par les employés de commerce et de service et les ouvriers. Un quart des salariés disent « craindre pour leur emploi dans l'année qui vient » : ce sentiment d'insécurité socio-économique touche davantage les salariés du privé, et en particulier les ouvriers non qualifiés.

En 2017, plus d'un salarié sur dix (11 %) est exposé à au moins un produit chimique cancérigène sur son lieu de travail, au cours de la dernière semaine travaillée précédant l'enquête. Parmi les salariés exposés, sept sur dix sont des ouvriers, et près de neuf sur dix sont des hommes. Les domaines professionnels les plus concernés, ceux de la maintenance et de la construction, sont en effet à prédominance masculine. ■

Définitions

Fonction publique hospitalière (FPH), **fonction publique de l'État** (FPE), **fonction publique, fonction publique territoriale** (FPT) : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Les évolutions des risques professionnels depuis 20 ans : premiers résultats de l'enquête Sumer », *Dares Analyses*, à paraître.
- « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? », *Dares Analyses* n° 082, décembre 2017.

1. Conditions de travail des salariés par catégorie socioprofessionnelle, sexe et type d'employeur en 2016

en %

	Ensemble	Femmes	Hommes	Cadres	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Privé	FPE	FPT	FPH
Contraintes et risques physiques													
Avoir au moins trois contraintes physiques ¹	34	28	39	6	26	12	47	61	63	34	19	32	56
Intensité du travail et pression temporelle													
Avoir au moins trois contraintes de rythme ²	35	29	41	24	35	30	29	53	49	37	21	25	43
Devoir se dépêcher	45	48	42	49	46	42	44	43	43	46	40	32	59
S'interrompre pour effectuer une tâche non prévue	65	68	63	75	74	74	61	50	43	65	62	65	79
Autonomie, marges de manœuvre													
Avoir un travail répétitif	43	46	39	12	28	48	59	60	77	45	25	42	47
Ne pas pouvoir régler soi-même les incidents	30	34	27	16	25	38	34	38	46	30	26	33	37
Coopération, soutien - Être aidé pour mener les tâches à bien par :													
les supérieurs hiérarchiques	77	75	79	77	79	81	73	78	72	77	73	80	74
les collègues	83	79	87	88	89	82	71	86	81	82	88	84	91
Conflits, harcèlement													
Victime d'une agression ³ de la part :													
– du public	17	20	13	13	21	22	23	7	5	13	27	20	41
– de collègues ou supérieurs hiérarchiques	11	13	10	12	12	11	11	12	12	11	11	12	17
Reconnaissance													
Au vu des efforts, recevoir l'estime et le respect que mérite le travail	74	72	76	80	74	70	72	73	70	74	73	76	73
Conflits de valeur													
Devoir faire des choses que je désapprouve (toujours, souvent)	10	10	10	6	8	9	12	13	17	11	7	9	10
Insécurité socio-économique													
Crainte pour son emploi	24	26	23	18	23	26	25	29	31	26	16	20	19

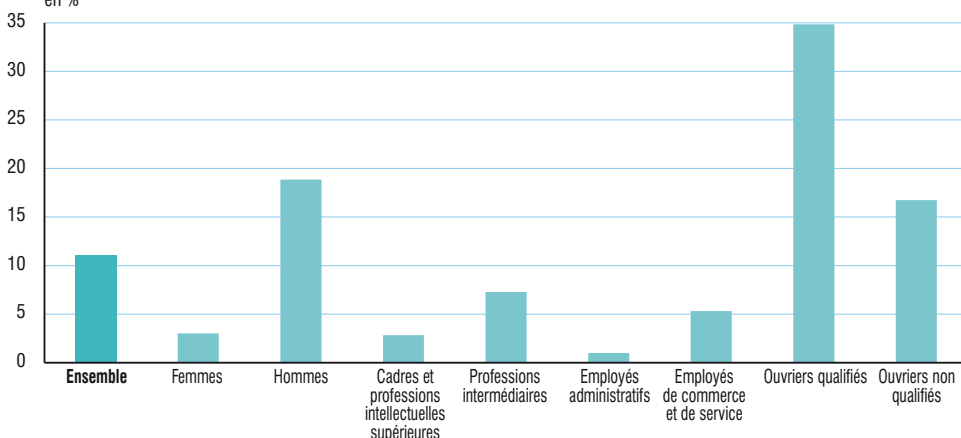
1. Parmi les cinq contraintes physiques : rester longtemps debout, rester longtemps dans une posture pénible, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, devoir porter ou déplacer des charges lourdes, subir des secousses ou des vibrations. 2. Parmi les sept contraintes de rythme : rythme de travail imposé par le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, cadence automatique d'une machine, autres contraintes techniques, dépendance immédiate vis-à-vis des collègues, normes de production à satisfaire en une journée, demande extérieure, contraintes ou surveillances permanentes exercées par la hiérarchie. 3. Au cours des 12 derniers mois, agression verbale, physique ou sexuelle.

Champ : France hors Mayotte, ensemble des salariés.

Sources : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016.

2. Exposition à au moins une substance cancérigène selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe en 2017

en %



Champ : France, ensemble des salariés.

Source : Dares, enquête Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer) 2017.

4.5 Travail, santé et handicap

Deux approches sont mobilisées pour examiner les liens entre travail, santé et handicap : celle des risques liés au travail (accidents du travail, maladies professionnelles reconnues ou limitations perçues par les salariés) d'une part, celle de l'insertion professionnelle des personnes handicapées ou en situation de handicap d'autre part.

En 2015, en moyenne, 21,1 accidents du travail (AT) avec arrêt par million d'heures de travail ont été reconnus par le régime général et le régime agricole de la Sécurité sociale. 591 AT mortels ont été reconnus cette année-là. 6,2 % des 659 000 AT reconnus en 2015 ont occasionné une incapacité permanente partielle.

Le régime général et le régime agricole ont reconnu en 2015 près de 53 000 nouveaux cas de maladies professionnelles (MP), dont 27 000 ont occasionné une incapacité permanente partielle. Les catégories ouvrières sont les plus touchées (72 % des cas). C'est notamment le cas pour les affections liées à l'amiante (90 % d'ouvriers) et les surdités (93 %). Ces deux types de pathologies concernent essentiellement des hommes, alors que les femmes sont majoritaires parmi les cas reconnus de troubles musculo-squelettiques.

En 2016, en matière de prévention des risques professionnels, 42 % des ouvriers déclarent avoir reçu une information ou une formation au cours des 12 derniers mois. Ils sont les plus exposés à des risques physiques et chimiques. En revanche, les employés de commerce et de service sont relativement moins bien informés que les cadres (31 % contre 39 %), bien que davantage exposés. 74 % des salariés ont passé une visite médicale avec un médecin du travail ou de prévention au cours des deux dernières années, mais 7 % déclarent n'en avoir jamais rencontré (18 % dans la fonction publique de l'État).

En 2016, les employés de commerce et de service (20 %) et les ouvriers (16 %) déclarent plus souvent être limités dans leurs activités ordinaires par un problème de santé que les cadres (11 %). Les agents de la fonction publique déclarent plus souvent des limitations que les salariés du privé. Les employés administratifs

(27 %) et les employés de commerce et de service (25 %) sont plus nombreux à déclarer souffrir d'un déficit de **bien-être psychologique** (score inférieur à 13 selon le questionnaire de l'OMS), contre 22 % des professions intermédiaires et des cadres et 18 % des ouvriers.

En 2018, selon l'enquête Emploi, les personnes disposant d'une reconnaissance administrative de leur handicap sont moins présentes que les autres sur le marché du travail : parmi elles, entre 15 et 64 ans, seules 43 % sont considérées comme **actives au sens du BIT** (en emploi ou au chômage), contre 72 % pour l'ensemble de la population de cette tranche d'âge. Cette faible insertion sur le marché du travail s'observe à tous les âges, en particulier chez les plus de 50 ans. Parmi les personnes actives dont le handicap est reconnu administrativement, 18 % sont au chômage, contre 9 % pour l'ensemble de la population active.

Parmi les 26,7 millions de personnes de 15 à 64 ans en emploi, 3,7 % (soit 988 000 personnes) disposent d'une reconnaissance administrative de leur handicap. La plupart d'entre elles bénéficient de la loi sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. En tenant compte des personnes qui ont un problème de santé durable, accompagné de difficultés depuis au moins six mois dans les activités quotidiennes, la part des personnes dites « en situation de handicap » dans la population en emploi est estimée à 10,0 %, soit 2 650 000 personnes.

La population handicapée en emploi est nettement plus âgée que la moyenne. Les individus en emploi reconnus handicapés sont plus souvent des ouvriers (30 % d'entre eux, contre 21 % pour l'ensemble). Cela s'explique à la fois par un niveau de diplôme moins élevé que la moyenne parmi les personnes handicapées, et par le fait que certains sont reconnus handicapés à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, risques auxquels sont davantage exposés les ouvriers. Les personnes handicapées travaillent plus fréquemment à temps partiel, particulièrement en cas de reconnaissance administrative. ■

Définitions

Score de bien-être, population active au sens du BIT : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Travail et bien-être psychologique. L'apport de l'enquête CT-RPS 2016 », *Document d'études* n° 217, Dares, mars 2018.
- « Travailleurs handicapés : quel accès à l'emploi en 2015 », *Dares Analyses* n° 032, mai 2017.

1. Taux de fréquence des accidents du travail et nombre de maladies professionnelles en 2015

	Accidents du travail reconnus (nombre par millions d'heures de travail)			Maladies professionnelles reconnues (nombre)		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Catégorie socioprofessionnelle¹						
Cadres et chefs d'entreprise	4,7	5,0	4,5	1 821	1 111	710
Professions intermédiaires	14,3	14,9	13,8	1 166	893	273
Employés	18,8	17,1	22,5	11 149	9 569	1 580
Ouvriers	37,9	40,1	37,5	35 908	12 570	23 338
Ensemble (régime général)	///	///	///	50 044	24 143	25 901
Age						
De 15 à 19 ans	41,2	28,7	47,4	86	57	29
De 20 à 29 ans	27,3	21,4	32,0	1 992	1 028	964
De 30 à 59 ans	19,6	16,3	21,9	45 015	23 092	21 923
60 ans ou plus	10,9	12,4	9,9	5 764	1 295	4 469
Ensemble	21,1	17,4	23,8	52 857	25 472	27 385

1. La catégorie socioprofessionnelle (CSP) n'étant pas disponible pour les salariés du régime agricole, les taux de fréquence par CSP ne concernent que les salariés du régime général. Champ : France hors Mayotte, salariés du régime général et du régime agricole.
Sources : Cnam-TS, MSA (accidents du travail) ; Insee, DADS (heures salariées).

2. État de santé déclaré et prévention au travail en 2016

	Cadres	Profes- sions intermé- diaires	Employés adminis- tratifs	Employés de com- merce et services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Privé	FPE	FPT	FPH	Femmes	Hommes	Ensemble
Prévention des risques professionnels													
Avoir reçu une information ¹	39	38	31	31	44	38	36	29	33	39	45	29	37
Dernière visite médicale													
2 ans ou moins	70	73	76	69	83	78	80	47	74	73	80	68	74
3 ans ou plus	23	20	20	21	14	13	14	35	22	25	16	23	19
Jamais	7	6	4	10	3	9	6	18	5	2	4	9	7
État de santé													
Limité dans les activités ordinaires à cause d'un problème de santé	11	13	14	20	16	16	13	17	17	21	13	17	15
Score bien-être inférieur à 13	22	22	27	25	17	20	22	24	23	26	17	28	22
Penser que l'influence du travail sur la santé est													
Négative	27	28	23	30	40	41	31	29	26	39	33	29	31
Neutre	44	43	54	47	39	39	45	41	47	32	44	44	44
Positive	26	27	22	21	20	20	23	28	24	26	22	25	23

1. Information sur les risques de santé causés par le travail, au cours des 12 derniers mois. Champ : France hors Mayotte, ensemble des salariés.
Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016.

3. Taux d'activité, de chômage et d'emploi des personnes handicapées en 2018

	Reconnaissance administrative ¹			Population en situation de handicap ²			Ensemble de la population		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Taux d'activité	43	42	45	52	51	54	72	68	76
Taux d'emploi	36	36	36	45	44	46	65	62	69
Taux de chômage ³	18	16	19	14	14	15	9	9	9
Effectifs (en milliers)	2 759	1 372	1 387	5 918	3 193	2 725	40 923	20 868	20 055

1. Voir note 1, figure 4. 2. Voir note 2, figure 4. 3. Le taux de chômage est calculé sur la population active âgée de 15 ans ou plus.
Champ : France hors Mayotte, population âgée de 15 à 64 ans, vivant en ménage ordinaire.
Source : Insee, enquête Emploi 2018.

4. Caractéristiques de la population handicapée en emploi en 2018

	Reconnaissance administrative ¹	Population en situation de handicap ²	Population totale en emploi
Effectifs (en milliers)	988	2 650	26 744
Femmes	50	53	48
Hommes	50	47	52
Age			
De 15 à 24 ans	4	4	9
De 25 à 39 ans	21	23	35
De 40 à 49 ans	31	29	27
De 50 à 64 ans	44	45	30
Catégorie socioprofessionnelle			
Agriculteurs exploitants, artisans, commerçants et chefs d'entreprises	6	7	8
Cadres	7	12	18
Professions intermédiaires	20	22	26
Employés	37	35	27
Ouvriers	30	25	21
Temps de travail			
Temps complet	66	71	82
Temps partiel	34	29	18

1. Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ».
2. Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie » ou déclarant à la fois « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limité, depuis au moins six mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ».
Champ : France hors Mayotte, population en emploi, âgée de 15 à 64 ans, vivant en ménage ordinaire.
Source : Insee, enquête Emploi 2018.

4.6 Négociations et grèves dans les entreprises

En 2016, en France métropolitaine, 14,7 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ont engagé des négociations collectives, soit une part en légère baisse sur un an (-0,3 point). Cette proportion a atteint 84,7 % dans les entreprises dotées de délégués syndicaux, soit 1,3 point de moins qu'en 2015. Leur présence dans l'entreprise exige en principe l'ouverture d'une négociation annuelle obligatoire.

La hiérarchie des principaux thèmes de négociation est restée globalement inchangée, le premier rang revenant à celui des rémunérations (10,8 % des entreprises). Les effets de la loi du 6 août 2015 sur l'épargne salariale se sont prolongés, la part des entreprises ayant négocié sur ce thème augmentant légèrement à 6,0 %. Les accords triennaux sur l'égalité professionnelle négociés en 2012 avaient suscité un surcroît d'accords liés à leur renouvellement. Ce thème a donc par contrecoup légèrement reculé en 2016 dans les entreprises de 50 salariés ou plus.

En 2016, 80,1 % des entreprises qui ont ouvert des négociations ont conclu au moins un accord, un taux stable relativement à 2015. 55 000 accords d'entreprises ont été signés, dont 84 % par des délégués syndicaux. Le thème salarial est celui qui a engendré le plus d'accords, leur nombre baissant à peine par rapport à l'année précédente (-1 %). Le volume des accords et avenants relatifs à l'épargne salariale s'est vivement accru (+38 %).

Parmi les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, 1,7 % déclarent avoir connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail en 2016, en augmentation de 0,4 point par rapport à l'année précédente. Les entreprises ayant connu au moins une grève emploient 26 % de l'ensemble des salariés du champ et 81 % d'entre elles ont au moins un délégué syndical. L'intensité des arrêts collectifs de travail s'est sensiblement accrue en 2016, avec des arrêts collectifs de travail plus longs ou qui ont concerné davantage de salariés qu'en 2015. En effet,

le nombre de journées individuelles non travaillées pour 1 000 salariés est passé de 69 en 2015 à 131 en 2016, après cinq ans de relative stabilité. Cette intensification a été largement portée par les mouvements de contestation contre la loi du 8 août 2016, dite « loi travail ».

En effet, en 2016, 74 % des entreprises concernées par des grèves l'ont été au moins en partie dans le cadre de conflits nationaux, sectoriels ou interprofessionnels, contre 58 % l'année précédente. À l'inverse, 41 % d'entreprises ayant connu au moins une grève signalent des motifs internes de mobilisation. En 2016, le mouvement social contre la loi du 8 août 2016, cité par 41 % des entreprises ayant connu une grève, est le motif le plus fréquemment déclaré. Habituellement premier motif de grève, les rémunérations ont été citées par 37 % des entreprises concernées par des grèves, contre 53 % en 2015. Les grèves liées au temps de travail ont été nettement moins fréquentes en 2016 qu'en 2015, signalées dans 9 % des entreprises ayant connu au moins une grève, contre 16 % en 2015. Parmi les entreprises ayant un délégué syndical, 12,7 % déclarent avoir connu au moins un arrêt collectif de travail en 2016 ; dans la plupart des cas, elles déclarent également l'existence d'une négociation collective au cours de l'année. La capacité de négociation s'accompagne souvent d'une capacité de mobilisation des salariés. Les deux actions supposent en effet la présence d'interlocuteurs, tels que les syndicats, en mesure de mener des négociations, donc très certainement à même d'organiser collectivement les salariés. Le processus englobant conflits, négociations et accords suit des chronologies diverses : soit qu'un conflit ait pour objectif de revendiquer des négociations, ou de peser sur l'issue de ces dernières, soit que la négociation collective constitue un moyen de mettre fin à un conflit. En outre, une grève menée sur un thème peut aboutir à la conclusion d'accords sur d'autres thèmes. ■

Pour en savoir plus

- « Les grèves en 2016 », *Dares Résultats* n° 059, décembre 2018.
- « La négociation collective d'entreprise en 2016 », *Dares Résultats* n° 058, décembre 2018.
- « Les relations professionnelles en 2017 : un panorama contrasté du dialogue social dans les établissements ? », *Dares Analyses* n° 015, avril 2018.
- *La négociation collective en 2016*, coll. « Bilans & Rapports », ministère du Travail, La Documentation française, édition 2017.

Négociations et grèves dans les entreprises 4.6

1. Négociation collective, signature d'accords et grèves dans les entreprises en 2016 en %

	Négociations engagées ¹			Grèves : entreprise ayant connu au moins un arrêt collectif de travail
	Entreprises ayant négocié au moins une fois	Salariés concernés par ces négociations	Entreprises ayant signé au moins un accord parmi celles ayant négocié en 2016	
Taille des entreprises				
De 10 à 49 salariés	7,0	9,2	72,0	0,4
De 50 à 99 salariés	34,3	35,4	82,7	2,1
De 100 à 199 salariés	58,7	60,3	85,3	8,8
De 200 à 499 salariés	77,2	78,6	86,3	13,9
500 salariés ou plus	95,2	97,2	90,1	34,4
Secteur d'activité				
Industrie	23,9	75,3	84,4	4,1
Construction	8,0	39,1	83,2	0,8
Commerce, etc. ²	9,0	52,0	65,1	0,8
dont transports et entreposage	21,3	76,6	82,8	2,9
Autres activités tertiaires	16,1	61,0	82,5	1,8
Entreprises ayant un délégué syndical	84,7	96,7	83,4	12,7
Ensemble	14,7	62,0	80,1	1,7

1. Cela concerne les négociations au niveau de l'entreprise, de l'un de ses établissements, de l'unité économique et sociale (UES) ou du groupe. 2. Ce secteur comprend les entreprises du « commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », des « transports et entreposage » et de « l'hébergement et restauration ». Lecture : 7,0 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont engagé au moins une négociation collective durant l'année 2016. 9,2 % des salariés employés dans les entreprises de cette taille étaient donc potentiellement concernés par au moins une négociation. Pour 72,0 % d'entre elles, ces négociations ont abouti à la signature d'au moins un accord collectif courant 2016. 0,4 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont connu au moins un arrêt collectif de travail en 2016. Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

2. Thèmes abordés dans les négociations et les accords d'entreprise signés en 2016

	Enquête Acemo DSE (hors négociation de groupe)			Enregistrement administratif des accords d'entreprise		
	Entreprises ayant négocié au moins une fois (en %)	Entreprises ayant conclu un accord parmi celles ayant négocié (en %)	Part des salariés concernés par un accord (en %)	Nombre d'accords enregistrés par le ministère ¹	Variation du nombre d'accords 2015-2016 (en %)	Part d'accords signés par les délégués syndicaux (en %)
Salaires et primes	10,8	64,6	37,5	16 600	-1	98
Emploi (gestion des âges, restructuration, PSE ² , etc.)	2,9	52,0	19,5	4 800	9	97
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	5,1	54,9	15,0	5 100	-3	97
Épargne salariale (intéressement, participation, PEE, etc.)	6,0	77,2	30,2	17 800	38	57
Temps de travail (durée, aménagement, etc.)	5,6	59,4	19,8	12 100	12	93
Conditions de travail (dont pénibilité du travail)	3,8	48,7	12,6	1 430	9	97
Autres thèmes	2,1	68,0	15,6	12 400	1	96
Au moins un thème	14,7	80,1	62,0	55 000	10	84

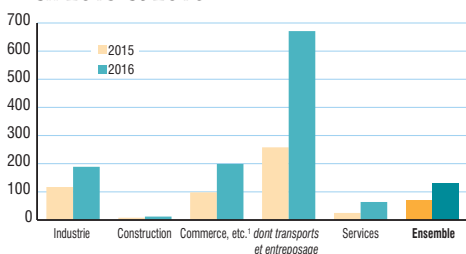
1. Nombre d'accords abordant chaque thème en sachant qu'un même accord peut être multithématique. 2. PSE : plan de sauvegarde de l'emploi.

Note : les thèmes de ce tableau correspondent à ceux listés dans le questionnaire de l'enquête Acemo DSE. Les résultats de la rubrique « autres thèmes » sont indiqués, mais ils reflètent sans doute assez mal la réalité, les répondants se limitant souvent à des précisions sur les thèmes déjà suggérés.

Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole pour l'enquête Acemo DSE ; ensemble des accords d'entreprises (toutes tailles d'entreprises et tous secteurs confondus) pour la base des accords.

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise » et base des accords d'entreprise pour les enregistrements administratifs.

3. Nombre de jours de grève pour 1 000 salariés selon le secteur d'activité en 2015 et 2016



1. Voir note 2 figure 1. Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivalait à 189 jours pour 1 000 salariés en 2016.

Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ayant déclaré un arrêt collectif de travail.

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

4. Motifs de grève les plus fréquents en 2016 en %

	Rémunérations	Emploi	Conditions de travail	Temps de travail	Loi du 8 août 2016
Industrie	39	17	10	9	44
Construction	39	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Commerce, etc. ¹	36	14	18	8	49
dont transports et entreposage	27	13	24	n.s.	62
Autres activités tertiaires	35	16	28	9	33
Ensemble	37	16	18	9	41

1. Voir note 2 figure 1. Lecture : 39 % des entreprises de l'industrie indiquent que les rémunérations figurent parmi les motifs des grèves (ou de la grève) survenues en 2016. Le total des motifs est supérieur à 100 % car un même arrêt de travail peut porter sur plusieurs revendications.

Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ayant déclaré un arrêt collectif de travail.

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

Fiches

Revenus et coûts du travail



5.1 Évolutions conjoncturelles du coût du travail...

L'indice du **coût du travail** permet d'apprécier les variations des dépenses encourues par les employeurs pour l'emploi des salariés. Exprimé en euros courants, il porte sur le secteur marchand non agricole, hors services aux ménages. De 2010 à 2012, le coût du travail augmentait de près de 3 % par an. Après avoir nettement ralenti en 2013 (+ 0,7 %), il n'a progressé que d'un peu plus de 1 % par an jusqu'en 2017 avant d'augmenter de 2,7 % en 2018.

Jusqu'en 2017, l'augmentation du coût du travail a été modérée par différentes mesures pour un allègement total de 4,3 points : en 2013, l'entrée en vigueur du **crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi** (CICE), s'appliquant à la rémunération brute des salariés inférieure à 2,5 Smic a eu pour effet de réduire le coût du travail, jusqu'à 3,4 points d'indice en 2017. Autre mesure d'allègement, dans le cadre du **Pacte de responsabilité et de solidarité**, le taux de cotisation patronale d'allocations familiales a été réduit de 5,25 % à 3,45 % pour les salaires inférieurs à 1,6 Smic en 2015, puis pour ceux inférieurs à 3,5 Smic à compter d'avril 2016. Cette mesure a abaissé de 1,0 point au total l'indice du coût du travail. La **prime à l'embauche dans les PME**, mise en place sur des contrats en CDI ou CDD de plus de 6 mois signés jusqu'au 30 juin 2017, a également contribué à abaisser le coût du travail de 0,1 point en 2016 et de 0,3 point en 2017. À l'inverse, l'obligation faite aux employeurs depuis janvier 2016 de proposer une complémentaire santé d'entreprise a rehaussé le coût du travail d'environ 0,5 point en 2016. En 2018, les modifications des mesures d'allègement ont augmenté le coût du travail de 0,6 point : environ 0,4 point est lié à la réduction, de 7 % à 6 %, du taux

de CICE appliqué en métropole et 0,2 point est lié aux sorties du dispositif de prime à l'embauche dans les PME.

En 2018, les hausses du coût du travail sont dans l'ensemble relativement homogènes d'un secteur à l'autre : + 2,4 % en moyenne annuelle (après + 1,6 % en 2017) dans l'industrie, + 2,8 % dans les services (après + 0,7 %), + 2,4 % dans la construction (après + 2,9 %).

Les salaires bruts versés par les employeurs représentent en moyenne 70 % du coût du travail. Leur suivi conjoncturel s'appuie ici sur le **salaire moyen par tête** (SMPT) des comptes nationaux trimestriels, qui intègre l'ensemble des rémunérations perçues par les salariés : salaire de base brut, primes, heures supplémentaires, intéressement et participation. De 2013 à 2018, son rythme de croissance dans le secteur marchand non agricole, mesuré en euros courants (salaires nominaux), a fluctué autour de + 1,5 % par an (+ 1,7 % en 2018 comme en 2017). En revanche, compte tenu d'un léger regain d'inflation, le SMPT en termes réels (une fois ôtée la hausse des prix) décélère un peu depuis deux ans : + 0,2 % en moyenne annuelle en 2018 après + 0,8 % en 2017 et + 1,4 % en 2016. En 2018, sa hausse est équivalente à la progression de la **productivité apparente du travail** dans les branches marchandes non agricoles : + 0,2 % en moyenne annuelle, après + 0,7 % en 2017.

Dans les administrations publiques (APU), le SMPT nominal progresse en 2018 de 1,9 %, en ralentissement après une année dynamisée par les revalorisations de l'indice de traitement brut (+ 2,4 % en 2017). Il est soutenu par les mesures visant à compenser la hausse de 1,7 point de CSG au 1^{er} janvier 2018, afin que le salaire net ne baisse pas. ■

Définitions

Coût du travail, crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), **Pacte de responsabilité et de solidarité, prime à l'embauche dans les PME, salaire moyen par tête** (SMPT), **salaire mensuel de base** (SMB) : voir *annexe Glossaire*.

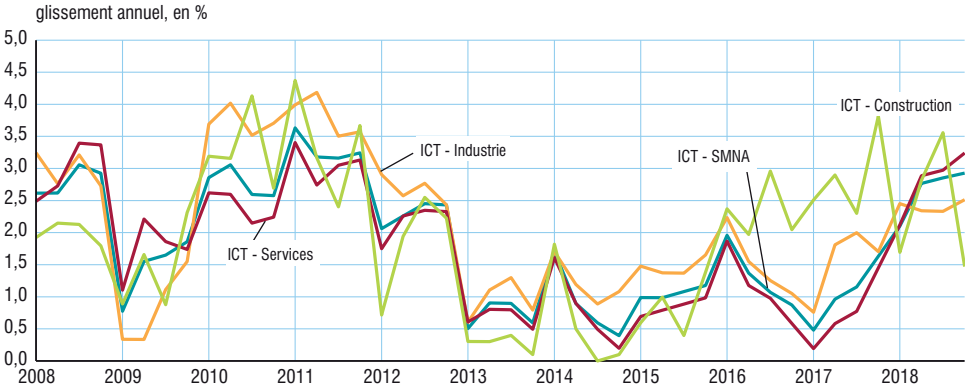
Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance) : salaire minimum légal en France. Voir *annexe Glossaire*.

Productivité apparente du travail : la productivité apparente du travail rapporte la valeur ajoutée, évaluée en volume, au facteur travail mesuré ici par le volume d'emploi en équivalent temps plein. Elle est qualifiée d'apparente car elle ne tient compte que du travail comme facteur de production.

Pour en savoir plus

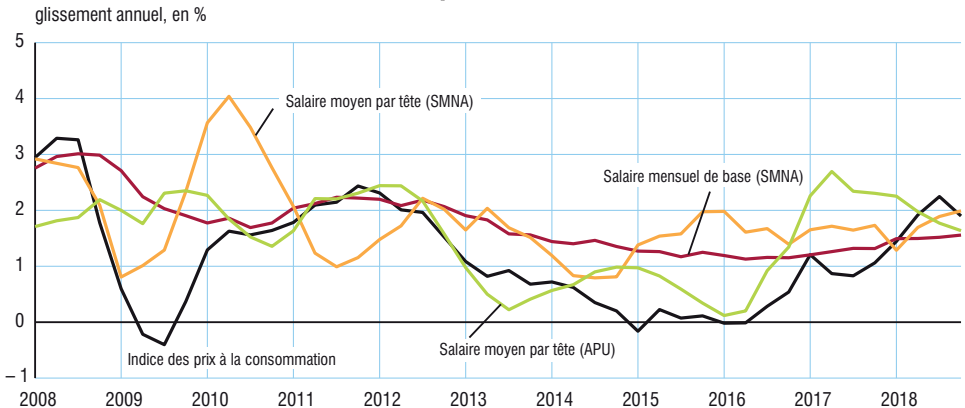
- Coll. « Note de conjoncture », sur *insee.fr*.
- « Indice du coût du travail dans l'industrie, la construction et le tertiaire », *Informations Rapides*, Insee.

1. Évolution du coût du travail selon le secteur d'activité, en euros courants, entre 2008 et 2018



Note : indices du coût du travail (ICT) – salaires et charges.
 Champ : France hors Mayotte, secteurs marchands non agricoles (SMNA) hors services aux ménages.
 Sources : Acoiss ; Dares ; Insee.

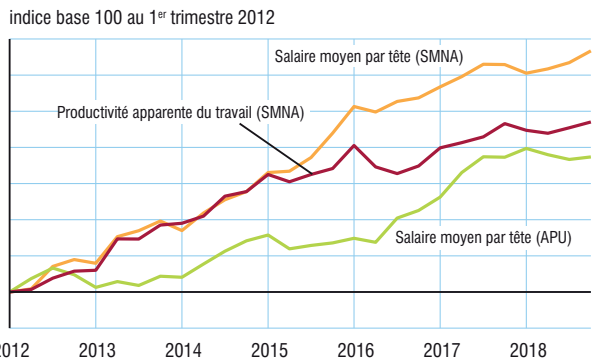
2. Évolution des salaires nominaux et des prix entre 2008 et 2018



Champ : France pour le salaire moyen par tête (SMNA, secteur marchand non agricole, hors services aux ménages et APU, administrations publiques) et l'indice des prix à la consommation des ménages ; France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs SMNA, santé, action sociale et enseignement privé, pour le salaire mensuel de base (SMB).

Sources : Dares, enquête sur l'Activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) ; Insee, comptes nationaux.

3. Salaires réels et productivité apparente du travail entre 2012 et 2018



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

Champ : France, les SMNA sont ici hors services aux ménages.

Source : Insee, comptes nationaux.

5.2 Salaire minimum de croissance

En 2018, comme chaque année depuis 2013, le **salaire minimum interprofessionnel de croissance** (Smic) horaire brut a été revalorisé le 1^{er} janvier sans réajustement en cours d'année lié au mécanisme de revalorisation anticipée en cas de forte inflation ou sur décision du Gouvernement (« coup de pouce »). Après une hausse de 0,93 % un an plus tôt, le relèvement du 1^{er} janvier 2018 a porté le Smic horaire brut de 9,76 à 9,88 euros (+ 1,24 %). Au 1^{er} janvier 2019, le Smic horaire a augmenté de 1,52 %, à 10,03 euros. Parmi les salariés des entreprises du secteur privé entrant dans le champ étendu couvert par les enquêtes Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo), plus de 1,98 million de salariés (hors apprentis et intérimaires) ont bénéficié directement de l'augmentation du Smic en janvier 2018, soit 11,5 % des salariés de ces entreprises. À champ d'enquête inchangé, la proportion s'établit à 10,8 %, soit + 0,2 point par rapport à celle de janvier 2017.

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, la part de salariés concernés par la hausse du Smic a atteint 8,1 % en janvier 2018

(7,6 % à champ constant, après 7,4 % un an plus tôt). Dans les entreprises de moins de 10 salariés, qui emploient relativement plus d'ouvriers et d'employés, la part des salariés dont la rémunération est proche du Smic est plus importante : 26,5 % des salariés de ces entreprises ont bénéficié de la revalorisation de janvier 2018 (26,0 % à champ constant, après 24,3 % un an auparavant). La proportion des salariés bénéficiaires de la revalorisation du Smic demeure particulièrement élevée dans l'hébergement-restauration (34,4 % en janvier 2018). À l'inverse, elle est nettement plus faible dans l'industrie, les transports, l'information-communication, les services financiers, ainsi que dans l'enseignement marchand.

La part des salariés bénéficiaires de la revalorisation du Smic est par ailleurs importante parmi les salariés travaillant à temps partiel : 24,9 % ont bénéficié de la revalorisation du Smic en janvier 2018 (24,8 % à champ inchangé, soit + 0,6 point par rapport à celle de janvier 2017). Dans les entreprises de moins de 10 salariés, cette proportion a atteint 37,7 %. ■

Avertissement

À compter de 2018, les enquêtes Acemo intègrent les Drom, ainsi que les syndicats de copropriété et associations loi 1901 de l'action sociale pour couvrir l'ensemble des secteurs hors agriculture, administration publique, activités des ménages, activités extraterritoriales. Le champ de 2017 est restreint à la France métropolitaine, et exclut les syndicats de copropriété, associations loi 1901 de l'action sociale.

Définitions

Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) : salaire horaire minimum légal revalorisé chaque année en janvier. Son mode de calcul prévoit que l'accroissement annuel de pouvoir d'achat du Smic ne peut, en aucun cas, être inférieur à « la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés » (SHBOE) mesuré par l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre du ministère du Travail.

La garantie du pouvoir d'achat des salariés rémunérés au Smic est assurée par l'indexation du Smic horaire sur l'évolution des prix à la consommation hors tabac des ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie. Lorsque cet indice atteint un niveau supérieur d'au moins 2 % à l'indice constaté lors de l'établissement de la valeur immédiatement antérieure, le Smic est réévalué dans la même proportion à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'indice donnant lieu au relèvement.

Enfin, le Gouvernement peut porter le Smic à une valeur supérieure à celle qui résulterait de la seule mise en œuvre des mécanismes précités, soit en cours d'année, soit à l'occasion de la revalorisation au 1^{er} janvier. Il s'agit alors d'un « coup de pouce ». Ainsi, le taux horaire du Smic a été réévalué de 2,0 % au 1^{er} juillet 2012. Cette augmentation se décomposait comme suit : + 1,4 % au titre de l'inflation intervenue depuis la précédente revalorisation (de janvier à mai 2012) et + 0,6 % au titre d'un « coup de pouce ».

Salaire minimum de croissance 5.2

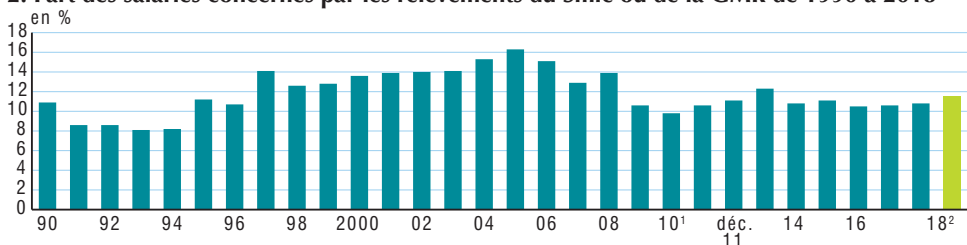
1. Part des salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2017 et 2018

en %

Secteurs d'activité (Naf rév.2)	Ensemble des salariés			Salariés à temps partiel		
	1 ^{er} janvier 2017		1 ^{er} janvier 2018	1 ^{er} janvier 2017		1 ^{er} janvier 2018
	Ancien champ	Ancien champ	Nouveau champ	Ancien champ	Ancien champ	Nouveau champ
Industries extractives	5,9	2,2	2,2	n.s. ¹	n.s. ¹	n.s. ¹
Industrie manufacturière	5,7	5,3	5,5	14,1	12,3	13,0
Produc. et distrib. élec., gaz, vap. et air condit.	0,8	0,4	0,4	3,0	1,6	1,6
Gestion eau, déchets et dépollution	2,9	3,5	3,6	6,9	6,2	7,5
Construction	8,8	9,4	9,9	24,1	25,8	26,1
Commerce ; répar. automobile et motocycle	12,6	15,4	15,5	25,1	30,3	30,8
Transports et entreposage	6,5	6,1	6,7	9,1	11,0	13,1
Hébergement et restauration	31,2	33,6	34,4	54,1	57,4	58,5
Information et communication	2,6	2,4	2,5	7,9	8,0	8,6
Activités financières et d'assurance	3,6	2,8	2,9	9,1	7,0	7,1
Activités immobilières	10,3	10,6	11,4	21,6	23,4	25,2
Act. spécialisée, scientifique. et techniq.	6,4	4,9	5,3	22,3	15,2	15,6
Activités de serv. administr. et de soutien	11,7	10,2	11,9	12,3	10,4	13,1
Enseignement (hors enseignement public)	5,9	4,5	5,2	8,5	5,6	6,4
Santé humaine et action sociale	21,1	19,2	15,5	33,0	29,6	25,1
Arts, spectacles et activités récréatives	14,7	12,7	13,7	18,2	17,5	17,5
Autres activités de services	24,9	24,0	23,5	36,8	36,9	34,5
Taille de l'entreprise						
De 1 à 9 salariés	24,3	26,0	26,5	35,3	37,4	37,7
10 salariés ou plus	7,4	7,6	8,1	19,4	19,9	20,2
Ensemble	10,6	10,8	11,5	24,2	24,8	24,9

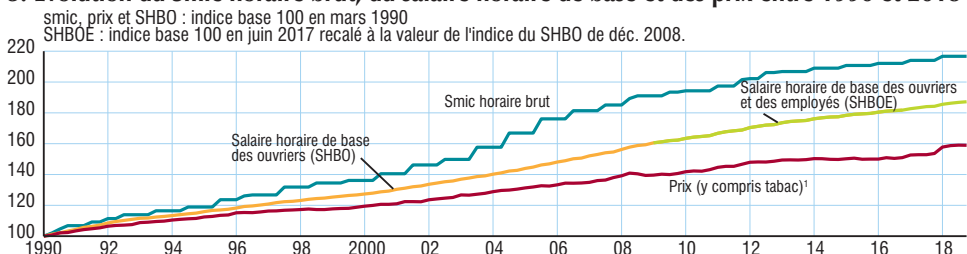
1. Dans ce secteur, moins d'un millier de salariés concernés sont à temps partiel. Lecture : dans le secteur de l'industrie manufacturière, 5,5 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2018 ; 13,0 % des salariés à temps partiel ont été concernés. Dans ce même secteur, à champ inchangé par rapport à 2017, 5,3 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic ; 12,3 % des salariés à temps partiel ont été concernés. Champ à partir de 2018 : France hors Mayotte, ensemble des salariés hors apprentis, stagiaires et intérimaires ; ensemble des secteurs hors agriculture, administration, activités des ménages, activités extraterritoriales. Jusqu'en 2017 : France métropolitaine, champ salariés et secteurs identiques mais hors syndicats de copropriété, associations loi 1901 de l'action sociale. Source : Dares, enquêtes Acemo.

2. Part des salariés concernés par les relèvements du Smic ou de la GMR de 1990 à 2018



GMR : garantie mensuelle de rémunération. 1. À partir de 2010, la revalorisation du Smic s'effectue le 1^{er} janvier, au lieu du 1^{er} juillet. En 2012, du fait de la revalorisation anticipée du Smic intervenue le 1^{er} décembre 2011, il a été décidé de collecter l'information sur le nombre de salariés concernés par la revalorisation à cette date, et non au 1^{er} janvier 2012. 2. En 2018, la proportion de salariés concernés par la revalorisation du Smic est de 11,5 % en nouveau champ et de 10,8 % en ancien champ. Note : les évolutions doivent être analysées avec précaution, du fait des modifications successives apportées au dispositif de mesure. La période 2003-2005 a notamment fait l'objet d'un dispositif d'observation spécifique. Champ à partir de 2018 : France hors Mayotte, ensemble des salariés hors apprentis, stagiaires et intérimaires ; ensemble des secteurs hors agriculture, administration, activités des ménages, activités extraterritoriales. Jusqu'en 2017 : France métropolitaine, champ salariés et secteurs identiques mais hors syndicats de copropriété, associations loi 1901 de l'action sociale. Source : Dares, enquêtes Acemo.

3. Évolution du Smic horaire brut, du salaire horaire de base et des prix entre 1990 et 2018



1. Il s'agit de l'indice mensuel des prix à la consommation, y compris tabac, pour l'ensemble des ménages. Note : les évolutions doivent être analysées avec précaution, du fait des modifications successives apportées au dispositif de mesure. La période 2003-2005 a notamment fait l'objet d'un dispositif d'observation spécifique. Champ à partir de juin 2017 : France hors Mayotte, ensemble des salariés hors apprentis, stagiaires et intérimaires ; ensemble des secteurs hors agriculture, administration publique, activités des ménages, activités extraterritoriales. Jusqu'en mars 2017 : France métropolitaine, champ salariés et secteurs identiques mais hors syndicats de copropriété, associations loi 1901 de l'action sociale. Sources : Dares, enquêtes Acemo ; Insee.

5.3 Salaires dans le secteur privé :...

En 2016, dans le secteur privé (y compris les entreprises publiques), le **salaire net en équivalent temps plein** (EQTP) s'élève en moyenne à 2 240 euros par mois. Il augmente de 0,5 % en euros constants, après une hausse de 1,1 % en 2015, dans un contexte de croissance économique et d'inflation modérées.

Le salaire net moyen évolue différemment selon les catégories socioprofessionnelles. En 2016, les cadres perçoivent en moyenne 4 060 euros nets par mois en EQTP, en hausse de 0,6 % en euros constants par rapport à 2015. Ils bénéficient du dynamisme des éléments variables de leur rémunération, comme les primes ou l'épargne salariale. Le salaire net moyen en EQTP des professions intermédiaires s'élève à 2 240 euros par mois, augmentant à peine sur un an (+ 0,1 %). Dans le contexte d'une hausse modérée du **Smic** horaire (+ 0,3 % au 1^{er} janvier 2016), le salaire des ouvriers progresse de 0,3 %, à 1 680 euros, tandis que celui des employés stagne à 1 590 euros. Entre 2011 et 2016, le salaire net moyen a légèrement augmenté pour les ouvriers et les employés (+ 0,1 % par an en euros constants), mais a un peu baissé pour les cadres (- 0,1 %) et les professions intermédiaires (- 0,2 %).

Le salaire net moyen croît avec l'âge et l'accumulation de l'expérience. Ce lien traduit aussi les effets des entrées en emploi et des sorties d'activité à des âges plus tardifs pour les salariés les plus qualifiés – avec des études plus longues et des départs en retraite plus tardifs. En 2016, un salarié de moins de 25 ans

perçoit en moyenne 1 410 euros nets par mois en EQTP, un salarié de 55 ans ou plus reçoit 2 730 euros.

En 2016, une femme salariée gagne en moyenne 18,9 % de moins qu'un homme salarié. Cependant, le salaire net moyen en EQTP des femmes progresse davantage que celui des hommes (+ 0,8 % contre + 0,4 %), et l'écart se réduit de 0,3 point en 2016. Depuis 2002, cette réduction des écarts a été de 3,4 points. L'écart de salaire en défaveur des femmes est plus prononcé parmi les cadres (21 %) que parmi les ouvriers (17 %), les professions intermédiaires (15 %) et les employés (8 %). Cet écart évolue aussi selon l'âge, la génération et l'avancée dans la carrière : en 2016, les femmes salariées de moins de 25 ans gagnent en moyenne 8 % de moins que les hommes, alors que celles de 55 ans ou plus gagnent 28 % de moins. En 2016, 41 % de l'écart salarial entre femmes et hommes est dû au fait que la structure de la population salariée dans le privé par secteur d'activité, taille d'entreprise, âge, catégorie socioprofessionnelle et condition d'emploi, n'est pas la même pour les hommes et pour les femmes.

En 2016, en EQTP, 10 % des salariés perçoivent au plus 1 190 euros (1^{er} décile, D1), et 10 % des salariés au moins 3 580 euros (9^e décile, D9). Le **rapport interdécile** (D9/D1) est une mesure de dispersion des salaires. Celle-ci augmente avec la qualification : les salaires des cadres sont plus dispersés (3,3) que ceux des professions intermédiaires (2,3) et ceux des ouvriers et des employés (2,0). ■

Avertissement

Les déclarations annuelles de données sociales (DADS) que les entreprises adressent aux administrations sociales sont progressivement remplacées par les déclarations sociales nominatives (DSN). Dans ce contexte, l'Insee a engagé une refonte des traitements statistiques réalisés. Ainsi, en 2016, bien que la source utilisée soit toujours les seules DADS, les résultats en niveau de cette publication ne sont pas complètement comparables à ceux des publications précédentes. Les données des millésimes antérieurs ont ainsi été recalculées afin de présenter des évolutions annuelles cohérentes.

Définitions

Salaire net, salaire en équivalent temps plein (EQTP), **Smic**, **rapport interdécile** : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Les facteurs d'écart dans la rémunération salariale entre les femmes et les hommes », Encadré, vue d'ensemble in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2019.
- « Salaires dans le secteur privé. En 2016, le salaire net moyen augmente de 0,5 % en euros constants », *Insee Première* n° 1750, avril 2019.

1. Salaires mensuels nets moyens en EQTP selon la catégorie socioprofessionnelle

	Salaires en 2016 (en euros)			Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)			Évolution annuelle moyenne 2011-2016 en euros constants (en %)		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Cadres ¹	4 060	3 480	4 380	0,6	1,1	0,5	-0,1	0,4	-0,1
Professions intermédiaires	2 240	2 050	2 400	0,1	0,2	0,0	-0,2	-0,2	-0,2
Employés	1 590	1 550	1 680	0,0	0,0	-0,2	0,1	0,1	0,0
Ouvriers	1 680	1 440	1 730	0,3	0,5	0,2	0,1	0,5	0,1
Ensemble	2 240	1 970	2 430	0,5	0,8	0,4	0,3	0,5	0,2
Ensemble hors contrats aidés	2 260	1 990	2 460	0,5	0,8	0,4	0,4	0,7	0,3

1. Y compris chefs d'entreprise salariés. Champ : France hors Mayotte, salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, déclarations annuelles de données sociales (DADS).

2. Salaires mensuels nets moyens en EQTP selon l'âge

	Salaires en 2016 (en euros)			Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Ensemble	2 240	1 970	2 430	0,5	0,8	0,4
Moins de 25 ans	1 410	1 350	1 460	0,9	0,9	0,9
De 25 à 39 ans	1 990	1 830	2 100	0,8	1,0	0,7
De 40 à 49 ans	2 430	2 140	2 640	0,8	1,1	0,6
De 50 à 54 ans	2 540	2 150	2 810	0,7	1,2	0,5
55 ans ou plus	2 730	2 230	3 090	0,6	0,7	0,5

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, déclarations annuelles de données sociales (DADS).

3. Indicateurs de dispersion des salaires mensuels nets en EQTP selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe en 2016

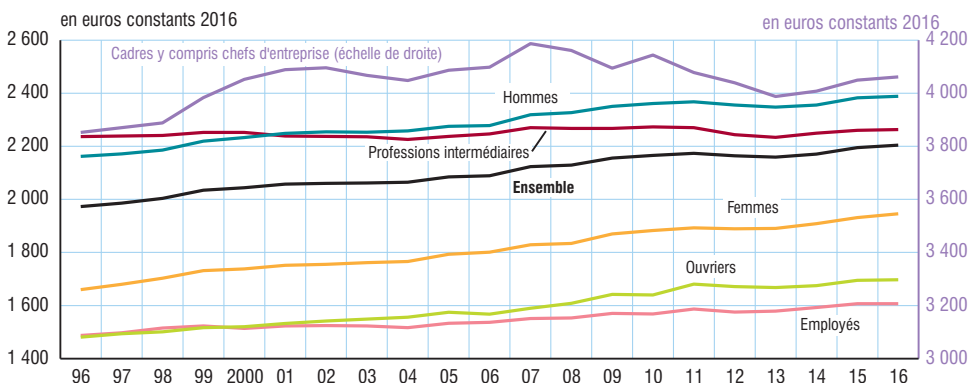
en euros

	Ensemble	Femmes	Hommes	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	1 190	1 140	1 240	1 970	1 360	1 130	1 150
Q1	1 410	1 330	1 490	2 520	1 690	1 270	1 370
D5 (médiane)	1 790	1 640	1 900	3 270	2 080	1 470	1 610
Q3	2 460	2 220	2 650	4 470	2 560	1 780	1 930
D9	3 580	3 090	3 930	6 430	3 180	2 220	2 300
D9/D1	3,0	2,7	3,2	3,3	2,3	2,0	2,0

1. Y compris chefs d'entreprise salariés. Champ : France hors Mayotte, salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, déclarations annuelles de données sociales (DADS).

4. Évolution du salaire mensuel net moyen en EQTP selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe



Champ : France hors Mayotte, France métropolitaine jusqu'en 1999, salariés du privé et des entreprises publiques. Sont exclus les salariés agricoles et les salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, déclarations annuelles de données sociales (DADS).

5.4 Salaires dans le secteur privé...

Le **salair e net en équivalent temps plein** (EQTP) augmente avec la taille de l'entreprise. En 2016, dans le secteur privé (y compris les entreprises publiques), les salariés gagnent en moyenne 2 660 euros nets par mois dans les entreprises de 5 000 salariés ou plus (12 % des effectifs), contre 1 840 euros dans celles de moins de 10 salariés (19 % des effectifs). La structure des emplois dans les entreprises explique largement ces écarts : les catégories socioprofessionnelles les mieux rémunérées, cadres (4 060 euros en moyenne) et professions intermédiaires (2 240 euros), sont plus nombreuses dans les grandes entreprises. À cela s'ajoute le fait que pour une même catégorie socioprofessionnelle, le salaire net moyen augmente aussi avec la taille de l'entreprise. Ainsi, les cadres gagnent en moyenne 28 % de plus dans les entreprises de 5 000 salariés que dans celles de moins de 10 salariés. Cet écart est de 30 % pour les professions intermédiaires et de 20 % pour les ouvriers. Il est moins prononcé pour les employés (16 %).

Les salaires nets sont en moyenne les plus élevés dans l'industrie (2 490 euros), où la main-d'œuvre est plus souvent qualifiée, et les plus bas dans le commerce (2 040 euros) et la construction (2 050 euros), avec davantage de main-d'œuvre peu qualifiée, plus jeune et donc moins expérimentée. Dans les services, le salaire net, de 2 240 euros en moyenne, recouvre de fortes disparités selon l'activité : il atteint 3 160 euros dans les services mixtes – qui regroupent les activités financières et d'assurance, l'information-communication et les activités immobilières –, contre 1 720 euros

dans les services aux particuliers. Les services mixtes emploient, en effet, relativement plus de cadres alors qu'une plus forte proportion d'employés travaille dans les services aux particuliers.

Le salaire net moyen dans l'ensemble du secteur privé augmente de 0,5 % en euros constants en 2016. La hausse est plus prononcée dans l'industrie (+ 1,2 %), le commerce (+ 1,1 %) et la construction (+ 0,9 %). Dans les services, le salaire net moyen augmente plus modérément (+ 0,1 %), la hausse étant portée par les services mixtes (+ 0,6 %) et, dans une moindre mesure, les services aux entreprises (+ 0,3 %). Dans ce dernier secteur, hors intérimaires, le salaire net moyen progresse plus nettement (+ 0,8 %). Cet écart s'explique par un effet de composition : les emplois d'intérimaires y augmentent fortement en 2016 (+ 8,2 %) mais ils sont généralement moins bien rémunérés que les autres emplois salariés de ce secteur. Dans les services aux particuliers, le salaire moyen stagne en euros constants en 2016, tandis que dans le transport-entreposage, le salaire net moyen diminue de 0,7 %.

Quant à la dispersion des salaires nets en EQTP, mesurée par le **rapport interdécile** (D9/D1), elle est plus importante dans les services (3,1), notamment dans les services mixtes (3,5) qui regroupent des activités très variées. Ainsi, 10 % des salariés travaillant dans les services perçoivent moins de 1 160 euros nets par mois en EQTP (D1) et 10 % gagnent 3 590 euros ou plus (D9). Enfin, les salaires sont plus dispersés dans l'industrie (3,0) et le commerce (2,8) que dans la construction (2,5). ■

Avertissement

Les déclarations annuelles de données sociales (DADS) que les entreprises adressent aux administrations sociales sont progressivement remplacées par les déclarations sociales nominatives (DSN). Dans ce contexte, l'Insee a engagé une refonte des traitements statistiques réalisés. Ainsi, en 2016, bien que la source utilisée soit toujours les seules DADS, les résultats en niveau de cette publication ne sont pas complètement comparables à ceux des publications précédentes. Les données des millésimes antérieurs ont ainsi été recalculées afin de présenter des évolutions annuelles cohérentes.

Définitions

Salair e net, salair e en équivalent temps plein (EQTP), **rapport interdécile** (D9/D1) : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Les salaires par secteur et par branche professionnelle en 2016 », *Dares Résultats*, à paraître.
- « Les facteurs d'écart dans la rémunération salariale entre les femmes et les hommes », Encadré, vue d'ensemble in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2019.
- « Salaires dans le secteur privé. En 2016, le salaire net moyen augmente de 0,5 % en euros constants », *Insee Première* n° 1750, avril 2019.

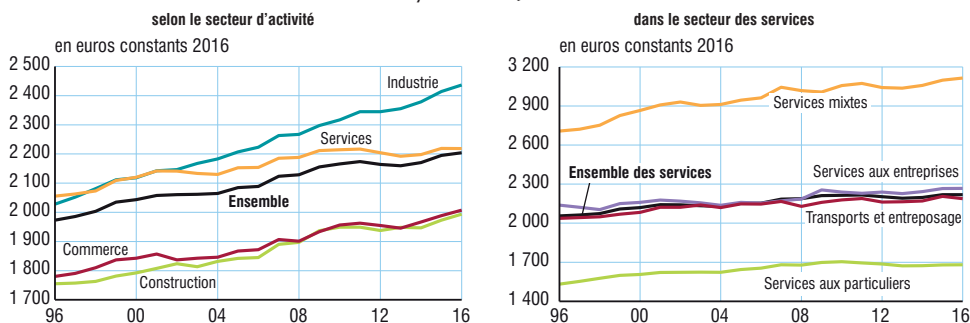
1. Salaires nets moyens en EQTP par grand secteur d'activité et taille de l'entreprise

	Salaires en 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015	Évolution annuelle moyenne 2011-2016	Structure des effectifs en EQTP en 2016 (en %)	Salaires en 2016 (en euros)			
					en euros constants (en %)			
					Cadres ¹	Prof. interm.	Employés	Ouvriers
Taille de l'entreprise								
Moins de 10 salariés	1 840	0,8	0,0	18,7	3 270	1 910	1 500	1 560
De 10 à 19 salariés	2 040	0,7	0,1	8,6	3 940	2 090	1 600	1 670
De 20 à 49 salariés	2 120	0,7	0,2	11,9	4 110	2 180	1 580	1 670
De 50 à 249 salariés	2 240	0,6	0,3	18,2	4 240	2 260	1 580	1 680
De 250 à 999 salariés	2 410	1,2	0,5	15,3	4 300	2 300	1 620	1 720
De 1 000 à 4 999 salariés	2 410	-0,3	0,5	15,2	4 170	2 300	1 630	1 720
5 000 salariés ou plus	2 660	0,1	0,2	12,1	4 170	2 480	1 740	1 870
Secteur d'activité de l'établissement								
Industrie	2 490	1,2	0,8	18,3	4 410	2 550	1 770	1 840
Construction	2 050	0,9	0,3	7,8	3 650	2 320	1 790	1 710
Commerce	2 040	1,1	0,5	17,2	3 930	2 180	1 540	1 630
Services	2 240	0,1	0,0	56,7	4 020	2 150	1 590	1 570
Services aux entreprises	2 300	0,3	0,4	17,4	4 140	2 170	1 650	1 520
Services aux particuliers	1 720	0,0	-0,2	9,0	3 060	2 070	1 440	1 520
Services mixtes	3 160	0,6	0,3	10,7	4 210	2 330	1 920	1 800
Transports et entreposage	2 200	-0,7	0,0	7,9	3 900	2 360	1 940	1 800
Ensemble	2 240	0,5	0,3	100,0	4 060	2 240	1 590	1 680

1. Y compris chefs d'entreprise salariés. Champ : France hors Mayotte, salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, déclarations annuelles de données sociales (DADS).

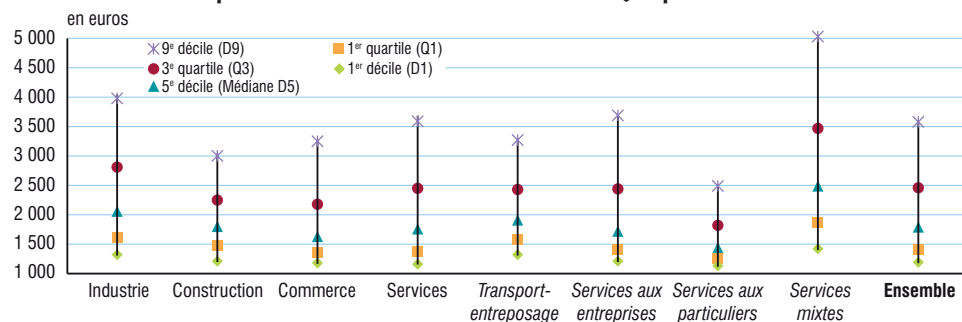
2. Évolution du salaire mensuel net moyen en EQTP entre 1996 et 2016



Note : séries rétropolées en NAF rév.2 avant 2008. Champ : France hors Mayotte, jusqu'en 2000 France métropolitaine, salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les salariés agricoles et les salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, déclarations annuelles de données sociales (DADS).

3. Indicateurs de dispersion des salaires nets mensuels en EQTP par secteur d'activité en 2016



Lecture : les 10 % de salariés aux salaires les plus faibles dans l'industrie gagnent moins que le 1^{er} décile de salaire (D1), soit moins de 1 320 euros nets par mois en EQTP. Champ : France hors Mayotte, salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, déclarations annuelles de données sociales (DADS).

5.5 Salaires dans la fonction publique :...

En 2016, tous statuts confondus (fonctionnaires, contractuels, bénéficiaires de contrats aidés), un salarié de la fonction publique gagne en moyenne en **équivalent temps plein** (EQTP) 2 230 euros nets par mois. Le **salair net** moyen est de 2 510 euros dans la **fonction publique de l'État** (FPE), 2 260 euros dans la **fonction publique hospitalière** (FPH) et 1 900 euros dans la **fonction publique territoriale** (FPT). Ces écarts traduisent essentiellement des différences de structure d'emploi, notamment de répartition par **catégorie statutaire**. Ainsi, les fonctionnaires de catégorie A sont plus nombreux dans la FPE (48 %) que dans la FPH (19 %) et la FPT (8 %), alors que ceux de catégorie C sont plus nombreux dans la FPT (59 %) et la FPH (38 %) que dans la FPE (11 %).

Sur un an, en 2016, le salaire net augmente de 0,4 % en euros constants en moyenne dans la fonction publique, avec des hausses de 0,2 % dans la FPE et de 0,4 % dans la FPH et la FPT. Ces évolutions résultent des progressions salariales individuelles, mais aussi des changements dans la structure des emplois dans les trois versants de la fonction publique. En 2016, ce facteur contribue à hausser les salaires dans la FPE et, dans une moindre mesure, dans la FPH ; *a contrario*, dans la FPT, les modifications de la composition de l'emploi pèsent sur l'évolution du salaire moyen. Concernant les fonctionnaires, qui représentent environ trois agents

sur quatre dans l'ensemble de la fonction publique, les salaires nets moyens augmentent dans les trois versants (+ 0,4 % dans la FPE, + 0,3 % dans la FPH, + 0,5 % dans la FPT), portés par la hausse de la valeur du point d'indice de 0,6 % au 1^{er} juillet 2016, ainsi que par la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR). Ce protocole a débuté en 2016 avec le transfert d'une partie des primes en points d'indice pour les fonctionnaires des seules filières paramédicales et sociales de la catégorie A et de l'ensemble de la catégorie B (hors policiers, agents des administrations pénitentiaires et instituteurs).

Pour les agents présents chez le même employeur et avec la même quotité de travail tout au long des années 2015 et 2016 (environ deux tiers des salariés pour les trois versants de la fonction publique), le salaire net moyen, appelé aussi **rémunération moyenne des personnes en place** (RMPP), augmente de 1,7 % en euros constants dans la FPE, de 1,5 % dans la FPH et de 1,1 % dans la FPT. Ces hausses traduisent les effets liés à l'ancienneté et aux progressions de carrières de cette population. Par construction, elles ne tiennent pas compte des mouvements de main-d'œuvre (départs en retraite, recrutements sur postes de courte durée comme les contrats aidés), contrairement aux évolutions de la moyenne de l'ensemble des salariés. ■

Définitions

Salair en équivalent temps plein (EQTP), **salair net**, **fonction publique de l'État** (FPE), **fonction publique hospitalière** (FPH), **fonction publique territoriale** (FPT), **catégories statutaires de la fonction publique** : voir annexe *Glossaire*.

Rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) : salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) des seules personnes présentes deux années complètes (24 mois consécutifs) chez le même employeur et avec la même quotité de temps de travail les deux années (le nombre d'heures supplémentaires rémunérées pouvant toutefois varier d'une année sur l'autre).

Pour en savoir plus

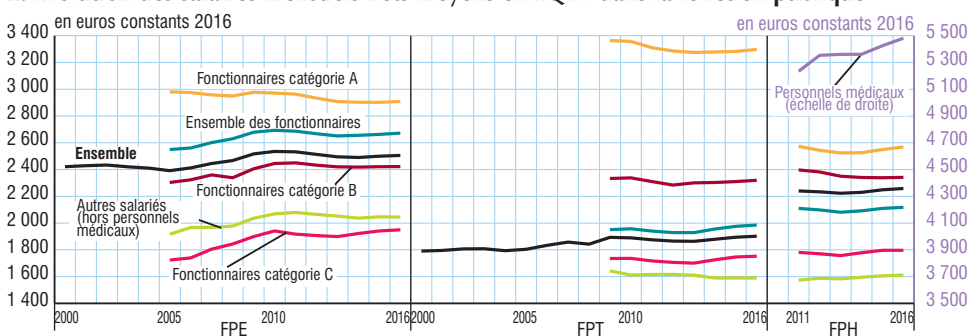
- « Les hautes rémunérations dans la fonction publique », *Insee Première* n° 1738, février 2019.
- « Les salaires dans la fonction publique hospitalière », *Insee Première* n° 1716, octobre 2018.
- « Les salaires dans la fonction publique territoriale », *Insee Première* n° 1711, septembre 2018.
- « Les salaires dans la fonction publique de l'État », *Insee Première* n° 1708, août 2018.
- *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), édition 2018.

1. Salaires mensuels nets moyens en EQTP dans la fonction publique

	Ensemble		Fonction publique de l'État		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	Salaires en 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 (% en euros constants)	Salaires en 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 (% en euros constants)	Salaires en 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 (% en euros constants)	Salaires en 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 (% en euros constants)
Ensemble y c. contrats aidés et apprentis	2 230	0,4	2 510	0,2	1 900	0,4	2 260	0,4
<i>dont enseignants</i>	<i>2 550</i>	<i>0,4</i>	<i>2 560</i>	<i>0,4</i>	<i>///</i>	<i>///</i>	<i>///</i>	<i>///</i>
Ensemble hors contrats aidés et apprentis	2 270	0,4	2 540	0,3	1 940	0,4	2 280	0,4
Fonctionnaires	2 290	0,4	2 670	0,4	1 990	0,5	2 120	0,3
Catégorie A	2 900	0,3	2 910	0,2	3 300	0,4	2 570	0,8
Catégorie B	2 370	0,2	2 420	0,1	2 320	0,4	2 340	0,1
Catégorie C	1 790	0,2	1 950	0,4	1 750	0,3	1 800	0,0
Non-fonctionnaires (hors personnels médicaux)	1 820	0,0	2 050	-0,1	1 590	0,0	1 610	0,3
Personnels médicaux	5 480	1,0	///	///	///	///	5 480	1,0
Femmes	2 120	0,5	2 350	0,4	1 830	0,5	2 130	0,5
Hommes	2 430	0,3	2 740	0,1	2 010	0,3	2 690	0,4
Moins de 25 ans	1 450	0,4	1 520	0,5	1 350	0,1	1 520	-0,2
De 25 à 39 ans	1 950	0,1	2 090	0,0	1 740	-0,1	1 980	0,6
De 40 à 49 ans	2 270	0,7	2 550	0,2	1 940	0,8	2 280	0,6
De 50 à 54 ans	2 370	-0,2	2 760	0,1	1 970	-0,2	2 440	-0,5
55 ans ou plus	2 630	-0,3	3 040	-0,3	2 100	-0,1	2 860	-0,1

Champ : France hors Mayotte, salariés en EQTP des services civils des ministères de l'État et des établissements publics administratifs (FPE), de la fonction publique hospitalière hors internes et externes pour le personnel médical (FPH) et de la fonction publique territoriale hors assistants maternels et familiaux (FPT).
Source : Insee, système d'information sur les agents des services publics (Siasp).

2. Évolution des salaires mensuels nets moyens en EQTP dans la fonction publique



Champ : France métropolitaine de 2000 à 2008, France hors Mayotte de 2009 à 2016. FPE : salariés des services civils des ministères de l'État et des établissements publics administratifs de 2010 à 2016, des ministères de l'État hors établissements publics en 2009, agents des ministères civils de l'État de 2000 à 2008 hors établissements publics ; FPH : y compris les bénéficiaires de contrats aidés, hors internes et externes pour les médecins ; FPT : hors assistants maternels et familiaux, hors militaires, y compris les bénéficiaires de contrats aidés entre 2012 et 2016, les militaires entre 2009 et 2011, les salariés à temps complet des collectivités territoriales hors bénéficiaires de contrats aidés entre 2000 et 2008.

Source : Insee, système d'information sur les agents des services publics (Siasp) de 2009 à 2016, DADS de 2000 à 2009, fichiers de paie des agents de l'État de 2000 à 2009.

3. Rémunération moyenne des personnes en place en 2015 et 2016

	Fonction publique de l'État			Fonction publique territoriale			Fonction publique hospitalière		
	Part des effectifs 2015 présents en 2016 (en %)	Salaires nets en 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 (% en euros constants)	Part des effectifs 2015 présents en 2016 (en %)	Salaires nets en 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 (% en euros constants)	Part des effectifs 2015 présents en 2016 (en %)	Salaires nets en 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 (% en euros constants)
Ensemble	65,4	2 660	1,7	66,1	1 990	1,1	68,0	2 340	1,5
<i>dont enseignants</i>	<i>68,1</i>	<i>2 680</i>	<i>1,9</i>	<i>///</i>	<i>///</i>	<i>///</i>	<i>///</i>	<i>///</i>	<i>///</i>
Fonctionnaires	72,7	2 730	1,7	75,0	2 010	1,0	74,0	2 140	1,3
Catégorie A	71,1	2 990	1,8	72,5	3 400	2,0	69,1	2 660	2,3
Catégorie B	77,1	2 470	1,4	73,6	2 360	1,5	73,9	2 380	1,3
Catégorie C	74,8	1 960	1,1	75,6	1 780	0,7	76,4	1 810	0,5
Non-fonctionnaire (hors personnels médicaux)	45,2	2 350	1,7	32,4	1 820	2,1	45,0	1 710	1,8
Personnels médicaux	///	///	///	///	///	///	65,0	5 890	2,5

Note : salariés présents sur l'ensemble des deux années chez le même employeur et ayant la même quotité de temps de travail les deux années. Les agents sont ici classés en fonction de leur situation en 2015. Champ : France hors Mayotte, salariés des services civils des ministères de l'État et des établissements publics administratifs (FPE), de la fonction publique hospitalière (FPH) hors internes et externes pour les médecins et le personnel de la fonction publique territoriale (FPT), hors assistants maternels et familiaux, y compris les bénéficiaires de contrats aidés.

Source : Insee, système d'information sur les agents des services publics (Siasp).

5.6 Salaires dans la fonction publique :...

En 2016, dans la **fonction publique de l'État** (FPE), tous statuts confondus (fonctionnaires, contractuels, bénéficiaires de contrats aidés), le **salaire net moyen en équivalent temps plein** (EQTP) s'établit à 2 550 euros par mois dans les ministères (76 % des effectifs), contre 2 360 euros dans les établissements publics administratifs (EPA). Dans la **fonction publique hospitalière** (FPH), il est de 2 320 euros dans les hôpitaux (88 % des effectifs) et de 1 820 euros dans les établissements médico-sociaux. Dans la **fonction publique territoriale** (FPT), il varie entre 1 700 euros pour les agents des centres communaux d'action sociale (CCAS) et des caisses des écoles, et 2 600 euros pour les salariés des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS), où le poids des primes liées aux risques professionnels est plus important. Pour les salariés des communes, qui représentent 54 % des agents de la fonction publique territoriale, le salaire net mensuel moyen s'élève à 1 800 euros.

Ces écarts salariaux traduisent essentiellement des différences de structures d'emploi, notamment des différences de répartitions par **catégorie statutaire**. Par exemple, dans la fonction publique de l'État, 56 % des salariés des ministères sont fonctionnaires de catégorie A alors que ceux-ci ne représentent que 26 % des salariés des EPA. De plus, les personnels médicaux (médecins, pharmaciens et chirurgiens-dentistes) représentent une part plus importante dans les hôpitaux (8 %) que dans les établissements médico-sociaux (1 %). Dans la fonction publique territoriale, les

non-fonctionnaires sont plus nombreux dans les CCAS (34 %) que dans les départements (13 %).

Dans l'ensemble de la fonction publique, 10 % des salariés perçoivent 1 390 euros ou moins par mois en EQTP (1^{er} décile, D1) et 10 % des salariés perçoivent 3 260 euros ou plus (9^e décile, D9). La dispersion des salaires nets en EQTP, mesurée ici par le **rapport interdécile** (D9/D1), est de 2,3. Elle est légèrement plus importante dans la fonction publique de l'État (2,4) et la fonction publique hospitalière (2,2) que dans la fonction publique territoriale (2,0). Elle est par ailleurs plus faible que dans le secteur privé, où ce rapport se situe à 3,0. En cinq ans, cette dispersion des salaires dans la fonction publique a un peu diminué, le rapport interdécile est passé de 2,4 à 2,3.

Dans la fonction publique de l'État, la dispersion des salaires est plus faible pour les fonctionnaires (2,1) que pour les autres salariés (2,6). Dans la fonction publique hospitalière, elle est plus élevée pour les personnels médicaux (2,7) que pour les fonctionnaires (1,8). Dans la fonction publique territoriale, la dispersion des salaires dépend peu du statut (1,9 pour les fonctionnaires et 1,8 pour les autres salariés). Enfin, parmi les seuls fonctionnaires, quel que soit le versant de la fonction publique, les salaires sont les plus dispersés pour les agents de catégorie A (2,1 pour la FPE et la FPT et 1,8 pour la FPH) et les moins dispersés pour ceux de catégorie C (1,6 dans la FPE, 1,5 dans la FPT et 1,4 dans la FPH). ■

Définitions

Fonction publique de l'État (FPE), **salaires nets**, **salaires en équivalent temps plein** (EQTP), **fonction publique hospitalière** (FPH), **fonction publique territoriale** (FPT), **catégories statutaires de la fonction publique**, **rapport interdécile** (D9/D1) : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Les hautes rémunérations dans la fonction publique », *Insee Première* n° 1738, février 2019.
- « Les salaires dans la fonction publique hospitalière », *Insee Première* n° 1716, octobre 2018.
- « Les salaires dans la fonction publique territoriale », *Insee Première* n° 1711, septembre 2018.
- « Les salaires dans la fonction publique de l'État », *Insee Première* n° 1708, août 2018.
- « L'emploi dans la fonction publique en 2016 », *Insee Première* n° 1691, mars 2018.
- *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), édition 2018.

... caractéristiques des employeurs 5.6

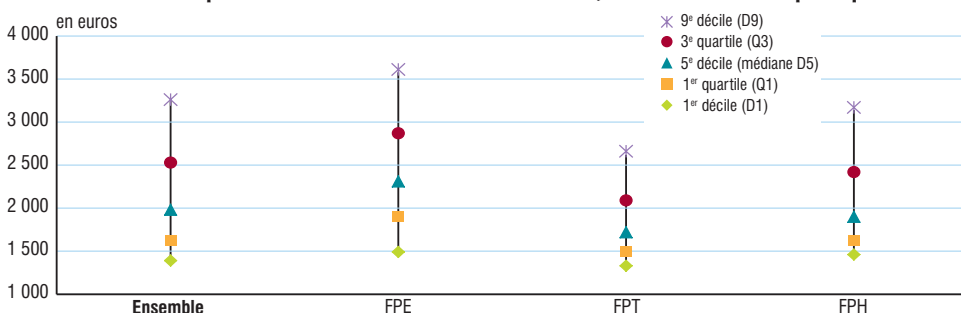
1. Salaires mensuels nets moyens en EQTP par versant de la fonction publique en 2016

	Salaires (en euros)	Structure des effectifs par versant de la fonction publique (en %)	Structure des effectifs sur l'ensemble de la fonction publique (en %)
Ensemble de la fonction publique	2 230	///	100,0
Fonction publique de l'État¹	2 510	100,0	42,0
Ministères	2 550	75,9	31,9
Établissements publics administratifs	2 360	24,1	10,1
Fonction publique territoriale²	1 900	100,0	36,3
Communes	1 800	54,3	19,7
EPCI ³ à fiscalité propre	1 980	12,6	4,6
CCAS et caisses des écoles	1 700	6,7	2,4
Autres structures intercommunales	1 880	3,6	1,3
Départements	2 120	13,9	5,1
Services départementaux d'incendie et de secours	2 600	2,9	1,1
Régions	2 020	4,9	1,8
Autres collectivités	2 120	1,2	0,4
Fonction publique hospitalière⁴	2 260	100,0	21,7
Hôpitaux	2 320	87,6	19,0
Établissements médico-sociaux ⁵	1 820	12,4	2,7

1. Hors militaires. 2. Hors assistants maternels et familiaux, hors militaires. 3. Établissements publics de coopération intercommunale. 4. Hors internes et externes. 5. Y compris les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad). Les agents des établissements médico-sociaux rattachés à un centre hospitalier sont comptabilisés dans les hôpitaux. Note : les trois versants de la fonction publique incluent les bénéficiaires de contrats aidés. Champ : France hors Mayotte, hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Source : Insee, système d'information sur les agents des services publics (Siasp).

2. Indicateurs de dispersion des salaires mensuels nets en EQTP dans la fonction publique en 2016



Lecture : les 10 % des effectifs aux salaires les plus faibles (D1) gagnent moins de 1 390 euros nets par mois en EQTP dans l'ensemble de la fonction publique. Champ : France hors Mayotte, hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Source : Insee, système d'information sur les agents des services publics (Siasp).

3. Indicateurs de dispersion des salaires mensuels nets en EQTP dans la fonction publique selon la catégorie statutaire en 2016

	D1	Q1	D5 (médiane)	Q3	D9	D9/D1
	(en euros)					
Ensemble de la fonction publique	1 390	1 620	1 980	2 530	3 260	2,3
Fonction publique de l'État	1 490	1 900	2 310	2 870	3 610	2,4
Fonctionnaires	1 780	2 060	2 430	3 000	3 770	2,1
Catégorie A	1 950	2 210	2 620	3 280	4 150	2,1
Catégorie B	1 870	2 100	2 370	2 690	2 990	1,6
Catégorie C	1 540	1 670	1 870	2 110	2 410	1,6
Non-fonctionnaires ¹	1 190	1 360	1 870	2 390	3 060	2,6
Fonction publique territoriale	1 330	1 490	1 720	2 090	2 660	2,0
Fonctionnaires	1 440	1 580	1 800	2 170	2 730	1,9
Catégorie A	2 230	2 600	3 080	3 770	4 610	2,1
Catégorie B	1 780	1 990	2 270	2 570	2 880	1,6
Catégorie C	1 410	1 530	1 690	1 910	2 170	1,5
Non-fonctionnaires ¹	1 190	1 250	1 400	1 630	2 160	1,8
Fonction publique hospitalière	1 460	1 620	1 900	2 420	3 170	2,2
Fonctionnaires	1 550	1 720	1 960	2 380	2 820	1,8
Catégorie A	1 860	2 010	2 360	2 880	3 400	1,8
Catégorie B	1 760	1 980	2 350	2 650	2 850	1,6
Catégorie C	1 500	1 600	1 750	1 940	2 150	1,4
Non-fonctionnaires (hors personnels médicaux) ¹	1 290	1 380	1 520	1 670	1 990	1,5
Personnels médicaux	2 930	3 940	5 400	6 760	7 890	2,7

1. Les non-fonctionnaires comprennent les contractuels, les autres catégories et statuts et les bénéficiaires de contrats aidés. Champ : France hors Mayotte, hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Source : Insee, système d'information sur les agents des services publics (Siasp).

5.7 Revenu salarial

Le **revenu salarial**, somme de tous les salaires nets perçus par un individu au cours d'une année donnée, intègre deux dimensions : le **salaires en équivalent temps plein** (EQTP), prix d'une unité de travail salarié, et le volume de travail réalisé au cours de l'année, mesuré en équivalent temps plein.

En 2015, le revenu salarial annuel moyen pour l'ensemble des salariés du secteur privé et de la fonction publique s'élève à 20 540 euros. Cette moyenne recouvre des situations hétérogènes : les femmes perçoivent un revenu salarial inférieur de 24 % à celui des hommes, les salariés à temps partiel ont un revenu salarial inférieur de 57 % à celui des temps complets. En outre, le revenu salarial augmente avec l'âge, jusqu'à 54 ans : celui des moins de 25 ans est en moyenne inférieur de 71 % à celui des 50-54 ans. Les salaires moyens en EQTP des plus jeunes sont 44 % plus bas que ceux des 50-54 ans. Cet écart illustre leur moindre expérience professionnelle mais aussi la présence moins marquée, parmi les plus jeunes salariés, des plus qualifiés, qui terminent leurs études et entreront plus tard dans l'emploi salarié. Par ailleurs, les plus jeunes ont un volume de travail annuel en EQTP plus faible de 48 % en moyenne que celui des 50-54 ans : leur insertion sur le marché du travail se fait souvent en cours d'année, avec parfois des allers-retours entre emploi et chômage et des périodes très courtes d'emploi salarié, notamment d'emplois étudiants.

Le revenu salarial augmente avec le niveau de diplôme. Ainsi, les salariés diplômés de l'enseignement supérieur long ont un revenu salarial 2,5 fois supérieur à celui des non-diplômés. Cela correspond surtout à des différences en matière de salaire en EQTP et, dans une moindre mesure, à des disparités de volume de travail.

Avertissement

L'Insee a engagé une refonte des traitements statistiques des sources administratives sur les salaires, entraînant un retard dans la disponibilité du panel Tous salariés. Cette fiche utilise donc les données de l'année 2015.

Définitions

Revenu salarial : somme de tous les salaires perçus par un individu au cours d'une année donnée, nets de toutes les cotisations sociales, de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Salaires en équivalent temps plein (EQTP), **rapport interdécile** (D9/D1), **médiane**, **rapports interdéciles D5/D1, D9/D5** : voir *annexe Glossaire*.

Les cadres ont un revenu salarial annuel moyen de 40 540 euros, soit 2,7 fois celui des ouvriers et 2,9 fois celui des employés, du fait à la fois de salaires en EQTP plus élevés et d'un volume de travail plus important. Le revenu salarial est plus élevé en moyenne dans la fonction publique que dans le secteur privé (+ 9 %), parce que le volume de travail y est plus important (+ 10 %). En revanche, le salaire en EQTP est légèrement plus faible dans la fonction publique que dans le secteur privé.

Entre 1995 et 2008, le revenu salarial moyen de l'ensemble des salariés a augmenté de 0,6 % en euros constants en moyenne par an. Puis, de 2010 à 2013, il a diminué de 0,3 % en moyenne par an. Il croît à nouveau depuis : après + 0,9 % en 2014, le revenu salarial moyen augmente de 0,6 % en 2015. Cette évolution est plus favorable dans le secteur privé que dans la fonction publique, et plus favorable aux femmes qu'aux hommes.

La dispersion des revenus salariaux est plus grande que celle des salaires en équivalent temps plein, car elle prend en compte les écarts de volume de travail. Le rapport entre le 9^e et le 1^{er} décile de revenu salarial (**rapport interdécile**, D9/D1) est de 15,8 en 2015. La dispersion est plus importante dans la moitié basse de la distribution que dans la moitié haute : le rapport entre la **médiane** et le 1^{er} décile (**D5/D1**) est presque quatre fois plus élevé que le rapport entre le 9^e décile et la médiane (**D9/D5**). La dispersion de revenu salarial est plus forte pour les femmes que pour les hommes, en particulier dans la moitié basse de la distribution. Elle est également plus forte pour les employés que pour les cadres. Cela reflète la plus grande hétérogénéité des volumes de travail des femmes et des employés. ■

1. Revenu salarial annuel moyen en 2015

	Revenu salarial	Salaires annuel moyen en EQTP (en euros courants)	Volume de travail annuel moyen en EQTP
Ensemble	20 540	27 090	0,76
Sexe			
Femmes	17 740	24 360	0,73
Hommes	23 260	29 530	0,79
Âge			
Moins de 25 ans	7 450	16 810	0,44
De 25 à 39 ans	19 070	24 130	0,79
De 40 à 49 ans	24 660	29 130	0,85
De 50 à 54 ans	25 820	30 180	0,86
55 ans ou plus	24 510	32 290	0,76
Diplôme			
Supérieur à bac+2	36 850	42 080	0,88
Bac+2	25 420	29 350	0,87
Bac	20 650	25 070	0,82
CAP, BEP ou moins	18 040	22 810	0,79
Sans diplôme	14 700	20 350	0,72
Catégorie socioprofessionnelle			
Cadres ¹	40 540	47 090	0,86
Professions intermédiaires	22 680	27 320	0,83
Employés	13 820	20 180	0,69
Ouvriers	15 210	20 630	0,74
Condition d'emploi			
Temps complet	24 990	28 090	0,89
Temps partiel	10 630	22 820	0,47
Secteur			
Secteur privé	20 140	27 200	0,74
Fonction publique	21 920	26 750	0,82

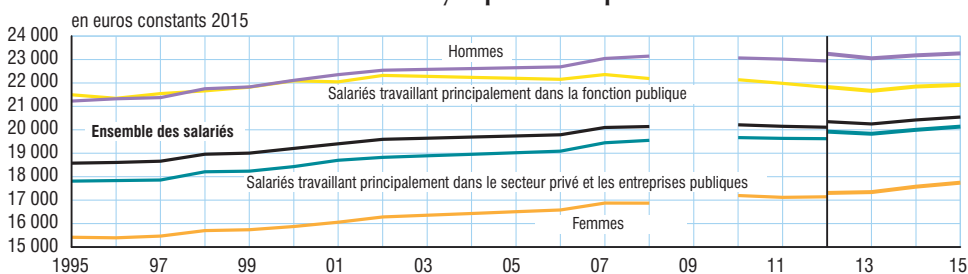
1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

Note : le revenu salarial est calculé sur l'ensemble des salariés. Les salariés pour lesquels il n'est pas possible d'estimer un volume de travail en équivalent temps plein (EQTP) sont exclus de la décomposition en salaire en équivalent temps plein et en volume de travail. Les statistiques par tranche d'âge sont établies sur un sous-échantillon réduit afin d'assurer la représentativité des générations dans le panel. Les statistiques par niveau de diplôme sont établies pour un sous-échantillon d'individus ayant fini leurs études. La catégorie socioprofessionnelle, la condition d'emploi et le secteur sont relatifs au poste principal du salarié.

Champ : France hors Mayotte, ensemble des salariés hors salariés agricoles et apprentis stagiaires, hors salaires versés par des particuliers-employeurs.

Source : Insee, panel Tous salariés.

2. Évolution du revenu salarial annuel moyen par sexe et par secteur de 1995 à 2015



Note : évolutions lissées entre 2002 et 2006. En 2009, un changement de système d'information (Siasp) provoque une rupture de série sur les salaires versés par le secteur public. Depuis le 1^{er} janvier 2013, les cotisations patronales pour complémentaire santé obligatoire (CPCSO) ne sont plus exonérées d'impôt sur le revenu et entrent de ce fait dans le calcul du revenu salarial. Une estimation du montant de ces cotisations a été effectuée pour l'année 2012 afin de permettre la comparaison entre le revenu salarial en 2012 et le revenu salarial en 2013.

Champ : France métropolitaine de 1995 jusqu'en 2001, France hors Mayotte de 2002 jusqu'en 2015, ensemble des salariés hors salariés agricoles et apprentis stagiaires, hors salaires versés par des particuliers-employeurs.

Source : Insee, panel Tous salariés.

3. Dispersion du revenu salarial annuel en 2015

en euros courants

	Ensemble	Femmes	Hommes	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	2 470	2 110	2 930	11 200	5 610	1 570	1 950
Q1	9 250	8 040	11 120	24 920	15 910	5 910	7 500
Médiane	18 370	16 750	20 030	34 950	23 100	14 240	16 330
Q3	26 070	23 630	28 570	47 990	28 950	19 600	21 070
D9	37 160	32 270	41 980	68 490	35 400	24 680	25 620
D9/D1	15,0	15,3	14,3	6,1	6,3	15,7	13,1
D9/D5	2,0	1,9	2,1	2,0	1,5	1,7	1,6
D5/D1	7,4	7,9	6,8	3,1	4,1	9,0	8,4

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : France hors Mayotte, ensemble des salariés hors salariés agricoles et apprentis stagiaires, hors salaires versés par des particuliers-employeurs.

Source : Insee, panel Tous salariés.

5.8 Inégalités salariales

Les inégalités salariales sont d'abord décrites avec le **salaire en équivalent temps plein** (EQTP) ou le **salaire net journalier** à temps complet, qui sont établis à volume de travail donné. Les inégalités de **revenu salarial** intègrent ensuite la variabilité du volume de travail. Ces inégalités sont mesurées ici par les **rapports interdéciles**, puis par la part de la masse salariale perçue par les salariés les mieux rémunérés.

Dans le secteur privé, le rapport interdécile D9/D1 du salaire net journalier a d'abord beaucoup diminué de 1967 jusqu'au milieu des années 1980, passant de 4,0 à 3,0. Il a ensuite un peu fluctué autour de 3,0, son niveau de 2015. La forte baisse des inégalités de salaire dans les années 1970 a été le fait d'une réduction des écarts dans le bas de l'échelle des salaires, liée notamment aux revalorisations du **Smic** ; le rapport du 9^e **décile** (D9) à la médiane (D5), qui décrit les inégalités dans le haut de l'échelle salariale, est, lui, resté bien plus stable, fluctuant autour de 2,0.

La dispersion des salaires dans la fonction publique est moins forte que dans le secteur privé, en particulier dans la moitié supérieure de la distribution : le rapport interdécile D9/D5 se situe entre 1,6 et 1,7, contre 2,0 dans le secteur privé. La dispersion des salaires a peu varié depuis la fin des années 1980 dans la fonction publique : sur la période, le rapport interdécile D9/D1 est resté compris entre 2,5 et 2,3, son niveau de 2015.

Alors que les inégalités de salaires dans le secteur privé ont diminué depuis la fin des années 1960, celles de revenu salarial ont globalement augmenté. Notamment, le rapport interdécile D9/D1 du revenu salarial dans le secteur privé a fortement augmenté des années 1970 jusqu'au milieu des années 1990, puis s'est légèrement replié jusqu'en 2008. Il a peu fluctué depuis. Ces évolutions

reflètent celles de la moitié basse de l'échelle des revenus salariaux (D5/D1). L'augmentation des inégalités de revenu salarial dans la moitié basse de la distribution jusqu'au milieu des années 1990 provient d'une amplification des écarts en termes de temps de travail, qui résulte à la fois d'une baisse du nombre moyen de jours travaillés et d'une hausse du volume des temps partiels.

Dans la moitié haute de la distribution du revenu salarial, le rapport interdécile D9/D5 est globalement stable sur longue période, mais la part des très hauts revenus salariaux du secteur privé, définis comme les 1 % des salariés les mieux rémunérés, a davantage varié. Après une forte baisse au cours des années 1970 (de 8,4 % en 1967 à 6,8 % en 1980), cette part a augmenté du milieu des années 1990 jusqu'en 2007 (de 6,9 % à 7,9 %). Après un léger recul durant la crise économique entre 2007 et 2009, la part des très hauts revenus salariaux du secteur privé a de nouveau augmenté pour retrouver 7,9 % en 2015.

Les inégalités de revenu salarial (D9/D1) parmi les salariés travaillant principalement dans la fonction publique sont plus faibles que celles dans le secteur privé. Cet écart entre public et privé est encore plus marqué que pour les salaires. Jusqu'au milieu des années 2000, les inégalités de revenu salarial dans le public ont été en phase avec celles des salaires : elles ont augmenté de 1988 au milieu des années 1990, puis légèrement baissé jusqu'en 2005. Après une nouvelle baisse entre 2011 et 2014, elles repartent en légère hausse en 2015. Ces évolutions proviennent aussi de la moitié basse de l'échelle de revenu salarial (D5/D1), alors que le rapport D9/D5 est globalement stable depuis 1988. La part de la masse salariale détenue par les 1 % les mieux rémunérés est beaucoup plus faible que dans le secteur privé. ■

Avertissement

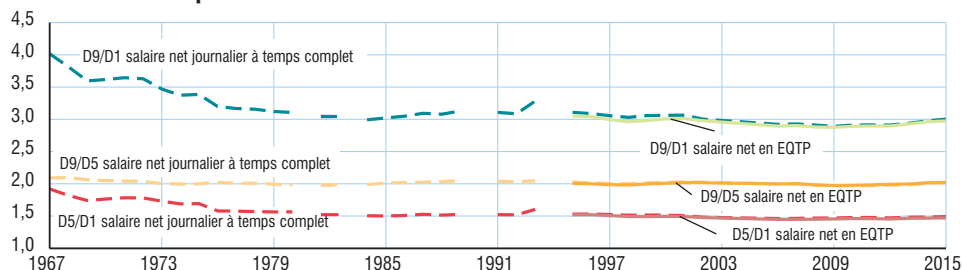
L'Insee a engagé une refonte des traitements statistiques des sources administratives sur les salaires, entraînant un retard dans la disponibilité du panel Tous salariés. Cette fiche utilise donc les données de l'année 2015.

Définitions

Rapport interdécile (D9/D1) : le rapport interdécile d'un critère (salaire, revenu salarial) est le rapport entre le 9^e décile (D9) et le 1^{er} décile (D1) de ce critère. Il est un des indicateurs de mesure des inégalités de la population sur le critère considéré. Les rapports D5/D1 et D9/D5 sont construits sur le même principe.

Salaire en équivalent temps plein (EQTP), **salaire net journalier**, **revenu salarial**, **Smic**, **décile** : voir *annexe Glossaire*.

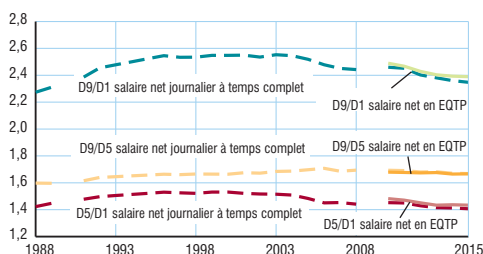
1. Distribution du salaire net journalier à temps complet et du salaire net en EQTP dans le secteur privé



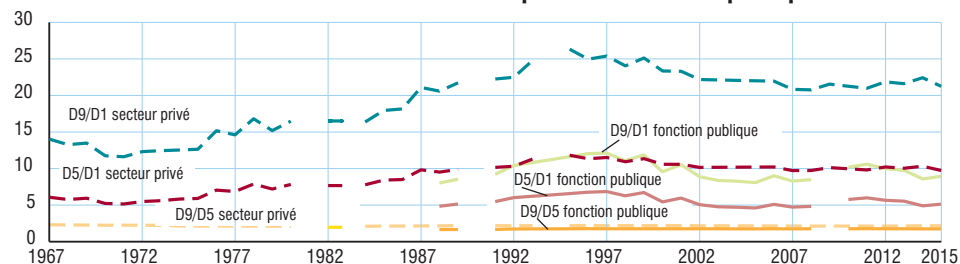
Note : 1981, 1983, 1990 : données non produites ; 1994 : rupture de série ; 2002-2006 : évolutions lissées.
 Champ : France métropolitaine jusqu'en 2001, France hors Mayotte à partir de 2002 ; ensemble des salariés du secteur privé et des entreprises publiques, hors salariés agricoles et apprentis, stagiaires, hors salaires versés par des particuliers-employeurs.
 Source : Insee, panel Tous salariés.

2. Distribution du salaire net journalier à temps complet et du salaire net en EQTP dans la fonction publique

Note : 1990 : données non produites ; 1992-1996 : évolutions lissées ; 2009 : changement de système d'information (Siasp) provoquant une rupture de série pour les salaires versés par le secteur public.
 Champ : France métropolitaine jusqu'en 2001, France hors Mayotte à partir de 2002 ; ensemble des salariés travaillant principalement dans la fonction publique.
 Source : Insee, panel Tous salariés.

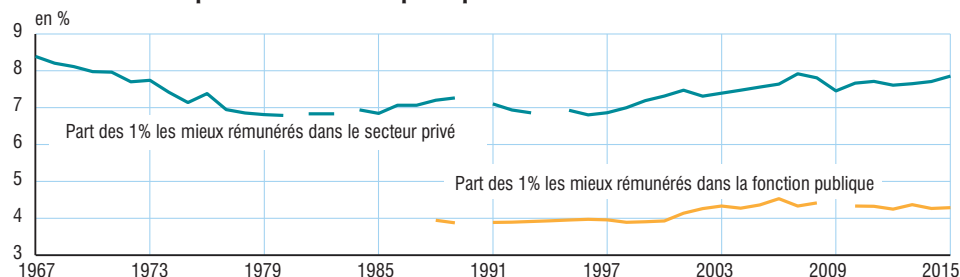


3. Distribution du revenu salarial dans le secteur privé et la fonction publique



Note : le revenu salarial dans le secteur privé représente la somme des salaires des seuls postes du secteur privé et des entreprises publiques. Celui de la fonction publique correspond au revenu salarial total (comprenant les postes du secteur privé et du secteur public) des salariés travaillant principalement dans la fonction publique. Voir aussi notes figures 1 et 2. Champ : France métropolitaine jusqu'en 2001, France hors Mayotte à partir de 2002 ; ensemble des salariés, hors salariés agricoles et apprentis, stagiaires, hors salaires versés par des particuliers-employeurs.
 Source : Insee, panel Tous salariés.

4. Part de la masse salariale perçue par les salariés les mieux rémunérés dans le secteur privé et la fonction publique



Note : voir la note de la figure 3. Lecture : en 1967, en France métropolitaine dans le secteur privé, 8,4 % de la masse salariale totale revient aux 1 % de salariés ayant le revenu salarial le plus élevé. Champ : France métropolitaine jusqu'en 2001, France hors Mayotte à partir de 2002 ; ensemble des salariés, hors salariés agricoles et apprentis, stagiaires, hors salaires versés par des particuliers-employeurs. Source : Insee, panel Tous salariés.

5.9 Revenus d'activité des non-salariés

Fin 2016, hors secteur agricole, 2,8 millions de personnes exercent une activité non salariée, à titre principal ou en complément d'une activité salariée. La moitié d'entre elles se concentre dans le commerce et l'artisanat commercial, la santé et la construction, alors que ces secteurs ne rassemblent qu'un tiers des salariés du privé. Les **micro-entrepreneurs** (ME) économiquement actifs représentent 31 % des **non-salariés**, mais plus de 60 % des non-salariés dans certains services aux particuliers (activités artistiques et récréatives, enseignement, etc.) ou certaines activités spécialisées (photographie, design, traduction), et jusqu'à 68 % dans le commerce hors magasin (sur les marchés, à distance ou en vente directe).

En 2016, hors agriculture et hors ME, les **non-salariés classiques** perçoivent en moyenne un **revenu d'activité** de 3 440 euros par mois. Les activités de médecine sont les plus rémunératrices avec un revenu moyen de 8 620 euros par mois, suivies des activités juridiques et comptables (8 060 euros) et du commerce pharmaceutique (6 990 euros). À l'opposé, le revenu mensuel moyen est le plus faible dans le commerce de détail hors magasin (1 120 euros), les taxis et VTC, les activités artistiques et récréatives, la coiffure et autres services personnels (de 1 370 à 1 450 euros par mois). Les ME économiquement actifs perçoivent en moyenne 450 euros par mois au titre de leur activité non salariée. Par ailleurs, un sur quatre occupe un emploi salarié dont il tire ses principales ressources, contre un sur vingt parmi les non-salariés classiques.

Les femmes restent minoritaires parmi les non-salariés (37 %). Hors micro-entrepreneuses, elles perçoivent en moyenne 2 900 euros par mois en 2016, soit 22 % de moins que les hommes (3 730 euros). Elles exercent pourtant en plus grande proportion dans les secteurs les plus rémunérateurs, mais y gagnent nettement moins que les hommes (- 37 % parmi les médecins et dentistes, - 45 % dans les activités juridiques et comptables, etc.), en partie parce qu'elles exercent leur activité depuis moins longtemps et pour un nombre d'heures moins élevé dans l'année.

Définitions

Micro-entrepreneur (ME), **non-salarié**, **non-salarié classique**, **revenu d'activité**, **rapport interdécile** (D9/D1) : voir annexe *Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Les revenus d'activité des non-salariés en 2016 », *Insee Première* n° 1732, janvier 2019.
- Emploi et revenus des indépendants*, coll. « Insee Références », édition 2015.

Près d'un non-salarié classique sur dix déclare un revenu nul, parce qu'il n'a pas dégagé de bénéfice ou ne s'est pas versé de rémunération. Parmi ceux qui perçoivent un revenu positif, 10 % gagnent moins de 500 euros par mois, la moitié moins de 2 370 euros et 10 % plus de 8 090 euros : le **rapport interdécile** (D9/D1) du revenu d'activité annualisé (c'est-à-dire tenant compte de la durée d'affiliation au régime de protection sociale des non-salariés dans l'année) est ainsi de 16. Les disparités de revenu d'activité des non-salariés sont bien plus importantes que celles des salariés : alors que le rapport interdécile D9/D1 du revenu salarial est de 21 dans le secteur privé, celui du revenu d'activité des non-salariés (non annualisé, y compris ME) est de 97. Ceci illustre en partie les revenus plus faibles des ME du fait de périodes d'activité parfois très courtes. Le rapport interdécile D9/D5 du revenu d'activité non annualisé des non-salariés (3,5 hors ME ; 5,1 en les intégrant) est lui aussi plus élevé que celui du revenu salarial (2,2).

Entre 2008 et 2016, le revenu d'activité moyen des non-salariés classiques a fluctué au rythme de la conjoncture économique : il a fortement augmenté en 2010 et 2011 (+ 5,6 % sur deux ans, en euros constants) dans un contexte de reprise économique, puis a décliné de 1,4 % en 2012, année de ralentissement de l'activité. À partir de 2013, avec l'élargissement de l'assiette des cotisations sociales pour les gérants de sociétés, le revenu d'activité déclaré par les non-salariés intègre une partie des dividendes perçus, ainsi que la déduction fiscale forfaitaire de 10 % pour frais professionnels. Selon cette nouvelle définition, le revenu moyen des non-salariés classiques s'est replié en 2013 (- 4,1 %), mais progresse à nouveau depuis : + 1,7 % en 2014, + 2,5 % en 2015 et + 2,7 % en 2016.

Le micro-entrepreneuriat, qui attire depuis 2009 une part croissante de non-salariés ayant des nouvelles activités peu rémunérées, a contribué, d'une part, à abaisser puis limiter la progression du revenu moyen de l'ensemble des non-salariés (- 19,5 % entre 2008 et 2013 ; + 0,4 % entre 2013 et 2016), d'autre part, à rehausser le revenu moyen des non-salariés hors ME. ■

1. Effectifs et revenus d'activité des non-salariés par secteur en 2016

	Effectifs au 31 décembre (y c. ME)			Revenu mensuel (hors ME)			Revenu mensuel moyen des ME (en euros)	
	Ensemble ¹ (en milliers)	Femmes (en %)	Micro-entrepreneurs (en %)	Revenu moyen (en euros)	Femmes (en euros)	Hommes (en euros)		Proportion de revenus nuls (en %)
Industrie (hors artisanat commercial)	130	32,2	42,7	2 770	1 660	3 010	10,1	310
Construction	369	3,5	31,1	2 490	1 870	2 520	5,8	580
Commerce et artisanat commercial	513	32,6	28,0	2 560	2 230	2 710	10,8	310
Commerce et réparation d'automobiles	67	7,1	25,9	2 270	1 940	2 300	10,2	410
Commerce de gros	80	24,2	23,6	3 090	2 150	3 320	15,5	550
Commerce pharmaceutique	27	54,7	0,1	6 990	6 280	7 840	1,7	n.s.
Métiers de bouche	50	22,1	4,1	2 310	1 630	2 490	5,9	390
Commerce de détail en magasin	169	44,2	14,1	2 040	1 610	2 380	12,1	390
Commerce de détail hors magasin	120	35,2	68,1	1 120	900	1 210	12,0	220
Transports	73	10,5	18,6	1 920	1 800	1 940	8,4	340
dont taxis et VTC	38	9,3	10,9	1 370	1 740	1 330	6,1	420
Services aux entreprises et mixtes	624	34,4	37,4	4 510	3 620	4 900	12,0	550
Information et communication	80	16,0	48,3	3 330	2 440	3 450	14,7	490
Activités financières et d'assurance	35	21,3	11,4	5 750	3 960	6 170	10,2	620
Activités immobilières	49	35,3	22,1	2 560	1 920	2 850	24,4	650
Activités juridiques et comptables	88	48,0	1,5	8 060	5 630	10 280	3,2	940
Conseil de gestion	106	36,9	47,2	3 480	2 600	3 860	16,9	660
Architecture, ingénierie	73	21,3	27,8	3 450	2 390	3 670	10,6	700
Autres activités spécialisées	90	43,1	62,9	2 550	2 030	2 820	13,2	490
Vétérinaires	11	39,9	3,0	5 630	4 190	6 520	1,6	n.s.
Services administratifs et de soutien aux entreprises	91	40,5	56,2	2 790	2 050	3 090	15,7	460
Services aux particuliers (hors santé)	575	49,2	42,4	1 590	1 330	1 810	11,5	420
Hébergement et restauration	182	36,3	14,4	1 730	1 400	1 920	13,6	440
Arts, spectacles et activités récréatives	70	36,4	62,2	1 430	1 130	1 570	20,1	340
Enseignement	129	45,9	61,0	1 580	1 400	1 690	10,5	500
Coiffure et soins de beauté	102	87,3	36,0	1 400	1 330	1 760	4,9	420
Autres services personnels	91	47,0	63,7	1 450	1 060	1 730	10,4	370
Santé humaine et action sociale	474	60,4	10,8	5 510	3 980	7 620	2,1	480
dont : médecins et dentistes	171	39,4	0,1	8 620	6 350	10 070	1,6	n.s.
professions paramédicales	229	71,5	2,3	3 520	3 240	4 230	1,7	760
Ensemble	2 757	36,7	31,0	3 440	2 900	3 730	8,8	450

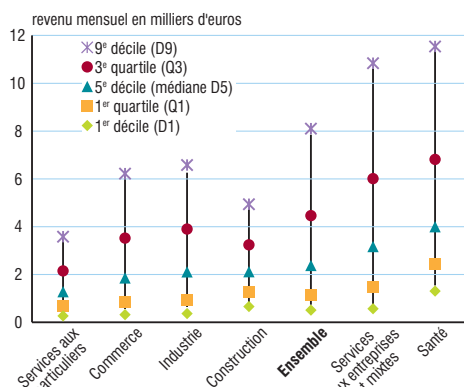
1. Les non-salariés dont le secteur d'activité est inconnu ont été répartis dans les différents secteurs pour le calcul des effectifs. Dans les autres colonnes, ils sont en revanche pris en compte uniquement pour les totaux, mais pas dans le détail par secteur.

Note : les taxes d'office sont pris en compte dans les effectifs mais pas dans les revenus.

Champ : France hors Mayotte, personnes exerçant une activité non salariée au 31 décembre 2016, hors agriculture.

Source : Insee, base Non-salariés 2016.

2. Dispersion des revenus non salariaux en 2016 selon le secteur d'activité

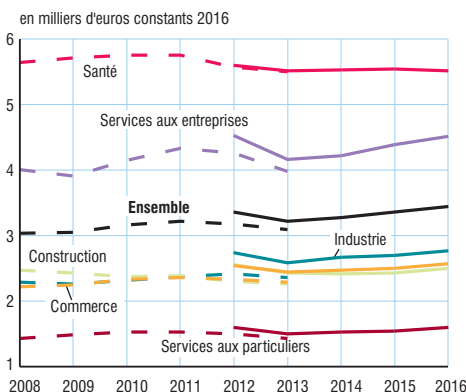


Lecture : dans les services aux particuliers, un non-salarié classique sur dix perçoit un revenu d'activité inférieur à 260 euros par mois (D1), la moitié gagne moins de 1 270 euros (médiane) et un sur dix plus de 3 570 euros (D9).

Champ : France hors Mayotte, non-salariés en activité au 31 décembre 2016, hors agriculture, hors micro-entrepreneurs, hors revenus nuls et hors taxes d'office.

Source : Insee, base Non-salariés 2016.

3. Revenu mensuel moyen de 2008 à 2016



Lecture : en 2012, dans les services aux particuliers, le revenu d'activité déclaré par les non-salariés classiques était de 1 500 euros en moyenne par mois (trait pointillé). Selon les nouveaux concepts en vigueur depuis 2013 (revenus y compris dividendes et après réintégration de l'abattement fiscal de 10 % pour les gérants de sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés), le revenu en 2012 était de 1 600 euros (trait plein).

Champ : France hors Mayotte, non-salariés en activité au 31 décembre, hors agriculture, hors micro-entrepreneurs et hors taxes d'office.

Source : Insee, bases Non-salariés.

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

Dans le secteur privé, le **salair e en équivalent temps plein** (EQTP) moyen est nettement plus élevé dans la région Île-de-France que dans les autres régions : en 2015, il dépasse la moyenne nationale de plus de 28 %. Dans toutes les autres régions françaises, il est inférieur à la moyenne nationale. Ces écarts proviennent notamment de la concentration, dans cette région, des salariés les plus diplômés et des cadres, ainsi que de la localisation des secteurs les plus rémunérateurs (finance-assurance, information-communication). Ils sont aussi liés à des prix à la consommation plus élevés de 9 % en région parisienne qu'ailleurs en métropole. Pour les mêmes raisons, en province, le salaire moyen est relativement plus élevé dans les régions couvrant des grandes villes (Auvergne-Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte d'Azur) et, dans une moindre mesure, dans les régions voisines de l'Île-de-France. Il est plus faible en Corse et en Bretagne. Le salaire moyen diffère également fortement entre les départements et régions d'outre-mer (Drom) : il est relativement plus élevé en Guyane, notamment en raison des activités liées à la base spatiale, et plus faible à La Réunion, qui se situe en avant-dernière position devant la Corse.

Dans la fonction publique, le salaire moyen est beaucoup plus homogène entre les régions métropolitaines que dans le secteur privé. Il reste néanmoins supérieur en Île-de-France, où il dépasse la moyenne nationale de 6,6 %. Cet écart provient pour partie de la présence des directions générales des ministères, qui concentrent des salariés en moyenne plus diplômés et d'indemnités de résidences plus élevées en Île-de-France, pour compenser un coût du loyer bien plus important. À l'inverse du secteur privé, le salaire moyen

dans la fonction publique est nettement plus élevé dans les Drom qu'en métropole, de 18,8 % (pour La Réunion) à 23,8 % (pour la Guadeloupe). Cela est dû à l'existence d'un dispositif de majoration des traitements pour les fonctionnaires travaillant dans les Drom.

Le concept de **revenu salarial** intègre deux dimensions : le salaire moyen en EQTP et le volume de travail salarié réalisé au cours de l'année. Il y a nettement plus de différences régionales sur la première dimension que sur la seconde. Dans l'ensemble, le revenu salarial est ainsi nettement plus élevé en Île-de-France que dans le reste du territoire, du fait du secteur privé. Il est aussi relativement plus élevé dans les Drom, ce qui est dû, à l'inverse, aux salaires de la fonction publique.

Le **revenu d'activité** des **non-salariés** est moins concentré sur le territoire que le revenu salarial. En 2015, il dépasse de 19,2 % la moyenne nationale en Île-de-France, mais il lui est aussi supérieur dans cinq autres régions métropolitaines et deux Drom. En métropole, le revenu d'activité des non-salariés est plus élevé dans les régions du nord du pays que dans celles du sud. Parmi les Drom, le revenu d'activité est plus élevé à La Réunion et plus faible en Guadeloupe, soit un ordre inverse à celui du revenu salarial. Ces disparités entre régions proviennent en partie de différences de structure par catégorie et secteur d'activité des non-salariés. Le revenu d'activité des non-salariés est ainsi plus faible dans les régions où les micro-entrepreneurs sont davantage représentés (par exemple la Corse, l'Occitanie et la région Provence-Alpes-Côte d'Azur) et plus élevé dans les régions ayant une forte proportion de professions libérales de la santé (Hauts-de-France, Grand Est et La Réunion) ou des services aux entreprises (Île-de-France). ■

Avertissement

L'Insee a engagé une refonte des traitements statistiques des sources administratives sur les salaires, entraînant un retard dans la disponibilité du panel Tous salariés. Cette fiche utilise donc les données de l'année 2015.

Définitions

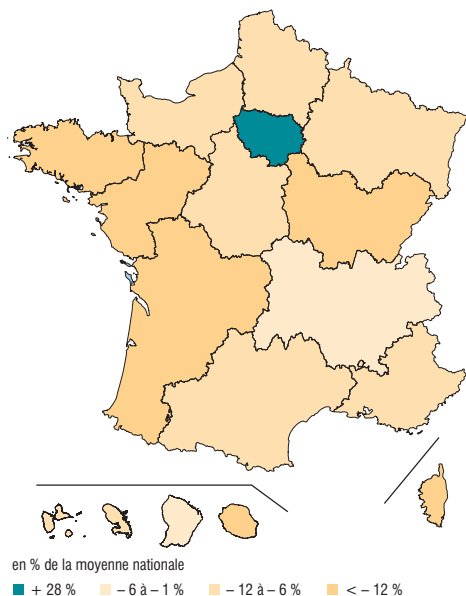
Salair e en équivalent temps plein (EQTP), **revenu salarial**, **non-salarié** : voir *annexe Glossaire*.

Revenu d'activité : le revenu d'activité des non-salariés étudié ici n'est pas annualisé et porte sur l'ensemble des non-salariés hors secteur agricole (y compris ceux ayant cessé leur activité en cours d'année). Cela le rend comparable au concept de revenu salarial. Voir *annexe Glossaire*.

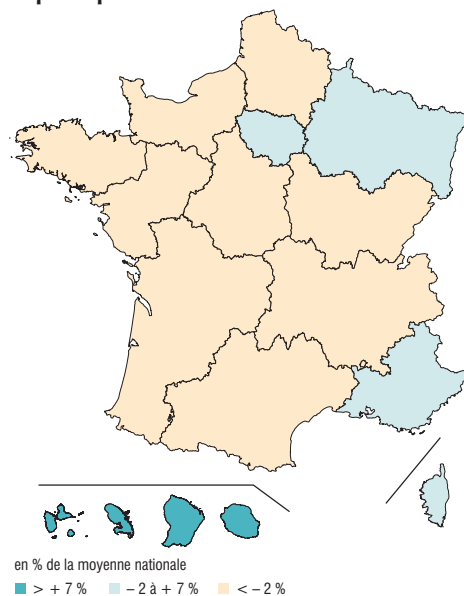
Pour en savoir plus

- « Le revenu d'activité des non-salariés : plus élevé en moyenne dans les départements du nord que dans ceux du sud », *Insee Première* n° 1672, novembre 2017.
- « En 2015, les prix en région parisienne dépassent de 9 % ceux de la province », *Insee Première* n° 1590, avril 2016.

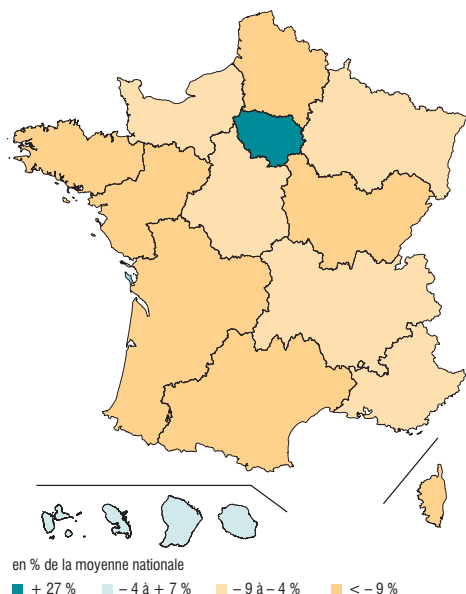
1. Salaires en EQTP dans le secteur privé en 2015



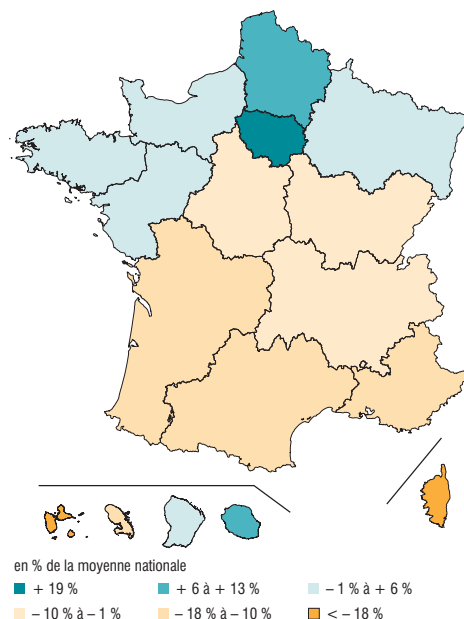
2. Salaires en EQTP dans la fonction publique en 2015



3. Revenu salarial en 2015



4. Revenu d'activité des non-salariés en 2015



Champ : les salaires en EQTP dans le secteur privé sont calculés pour les salariés du privé et des entreprises publiques, y compris les bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers-employeurs. Les salaires en EQTP dans la fonction publique sont calculés pour les salariés des services civils des ministères de l'État et des établissements publics administratifs (FPE), de la fonction publique hospitalière hors internes et externes pour le personnel médical (FPH), et de la fonction publique territoriale hors assistants maternels et familiaux (FPT). Le revenu salarial est calculé pour l'ensemble des salariés, hors salariés agricoles et apprentis, stagiaires, et hors salaires versés par des particuliers-employeurs. Le revenu d'activité des non-salariés est calculé sur l'ensemble des personnes ayant exercé une activité non salariée au cours de l'année 2015, hors agriculture et hors taxes d'office.

Sources : Insee, DADS, Siasp, panel Tous salariés, base Non-salariés.

Fiches

Données internationales



6.1 Emploi et chômage en Europe

En moyenne en 2018, 68,6 % des habitants de l'Union européenne (UE) âgés de 15 à 64 ans sont en emploi. Ce **taux d'emploi** augmente de 0,9 point par rapport à 2017, après déjà + 1,0 point l'année précédente. Il dépasse ainsi de presque 3 points le niveau mesuré avant la crise économique de 2008-2009 (65,7 % en 2008). En 2018, le taux d'emploi varie de 54,9 % en Grèce à 77,5 % en Suède ; il est de 65,4 % en France.

Dans l'ensemble de l'UE, le taux d'emploi des hommes (73,9 %) est supérieur à celui des femmes (63,4 %). Cet écart, qui s'est réduit au fil du temps, s'est stabilisé à 10,5 points depuis 2014. Il varie fortement selon les pays : il est supérieur à la moyenne européenne dans les pays de l'est et du sud de l'Europe, et inférieur dans les pays nordiques, en France (7,0 points) et en Allemagne (7,6 points).

En 2018, le taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) de l'UE atteint 35,4 %. Il progresse graduellement : + 0,7 point en 2018, après + 0,8 point en 2017 et + 0,7 point en 2016, tout en restant en deçà de son niveau de 2008 (37,4 %). Le taux d'emploi des jeunes a diminué entre 2008 et 2018 dans la plupart des pays, cette baisse étant particulièrement forte en Irlande (- 16,8 points), en Espagne (- 14,3 points), en Grèce (- 9,5 points) et au Danemark (- 9,1 points). Les disparités entre pays sont fortes : le taux d'emploi des jeunes est inférieur à 20 % en Grèce et en Italie, alors qu'il dépasse 50 % au Royaume-Uni, en Autriche, au Danemark et aux Pays-Bas. En France, le taux est de 29,9 % en 2018, inférieur à la moyenne européenne. Les écarts entre pays reflètent des différences de durée de scolarité, de cumul emploi-études (dont l'apprentissage), mais aussi des difficultés d'insertion des jeunes plus ou moins marquées sur le marché du travail. En 2018, le taux d'emploi des 55-64 ans s'établit à 58,7 % dans l'ensemble de l'UE ; il dépasse 70 % en Suède, en Allemagne et au Danemark mais il est inférieur à la moyenne européenne en France (52,1 %).

En 2018, le taux d'emploi des personnes de 20 à 64 ans de l'ensemble de l'UE s'établit

à 73,2 %, 1,8 point au-dessous de l'objectif défini par la stratégie « Europe 2020 », visant à atteindre 75 % d'ici 2020. Treize pays ont un taux d'emploi des 20-64 ans supérieur à cet objectif en 2018, dont la Suède, l'Allemagne et le Royaume-Uni. En France, le taux d'emploi des 20-64 ans est de 71,3 % en 2018.

Au sein de l'UE, près d'une personne sur cinq travaille à temps partiel (19,2 % en 2018). Cette part est stable depuis 2013, après avoir augmenté de 0,4 point par an en moyenne entre 2008 et 2013. Le temps partiel concerne plus fréquemment les femmes (31,3 %) que les hommes (8,7 %). En France, ce taux est de 18,0 % en 2018, légèrement inférieur à la moyenne ; en Allemagne (26,8 %), en Autriche (27,3 %) et surtout aux Pays-Bas (50,1 %), il est nettement supérieur.

En 2018, 12,1 % des actifs occupés de l'UE sont en **emploi à durée limitée**. Le recours aux contrats temporaires est peu fréquent en Roumanie ou dans les pays baltes (moins de 3 % des personnes en emploi). En revanche, il est supérieur à la moyenne européenne en France (14,8 %) et en Espagne (22,7 %).

En 2018, le **taux de chômage** des 15-74 ans de l'ensemble de l'UE s'établit à 6,8 %. Il diminue de 0,8 point en 2018, après avoir déjà baissé de 1,0 point en 2017 et de 0,8 point en 2016. Il est maintenant revenu juste au-dessous de son niveau de 2008 (7,0 %). Dans quatorze pays, dont l'Allemagne et le Royaume-Uni, le taux de chômage en 2018 est inférieur à son niveau de 2008. En France, il atteint 9,1 % en 2018 : c'est 0,3 point de moins qu'en 2017, mais encore 1,7 point de plus qu'en 2008. Après avoir nettement augmenté entre 2008 et 2013, le taux de chômage diminue depuis cinq ans en Grèce (- 8,2 points à 19,3 %) et en Espagne (- 10,8 points à 15,3 %), mais y demeure plus important qu'en 2008. Le taux de chômage des personnes âgées de 15 à 24 ans est aussi très élevé dans ces deux pays (39,9 % en Grèce et 34,3 % en Espagne), alors qu'il est le plus faible en Allemagne (6,2 %). ■

Définitions

Taux d'emploi, emploi à durée limitée, taux de chômage : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- "Europe in figures – Eurostat yearbook 2018", *Livres statistiques*, Eurostat.
- Voir tableaux Eurostat sur le site ec.europa.eu

Emploi et chômage en Europe 6.1

1. Taux d'emploi, de chômage et indicateurs sur l'emploi en 2018

en %

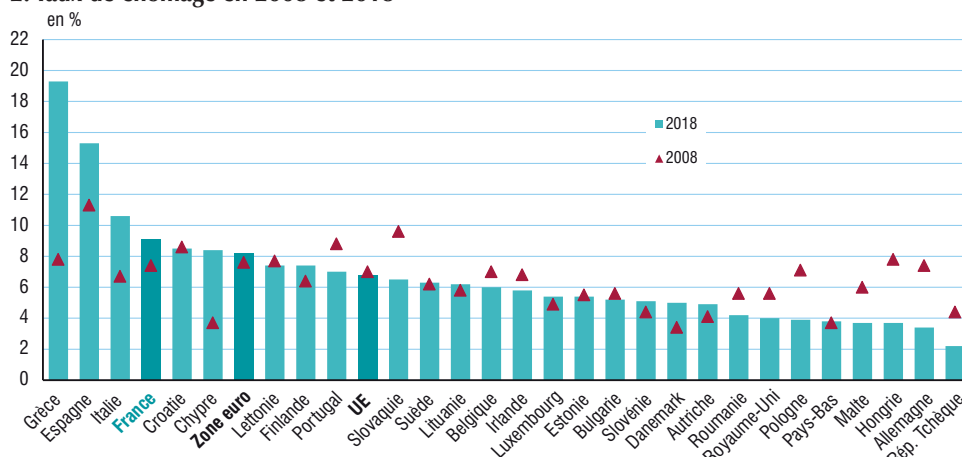
	Taux d'emploi						Part des personnes en emploi à temps partiel	Part de l'emploi à durée limitée ¹	Taux de chômage	
	15-64 ans		15-24 ans	55-64 ans	20-64 ans	15-24 ans			15-74 ans	
	Ensemble	Femmes								Hommes
Allemagne	75,9	72,1	79,7	47,2	71,4	79,9	26,8	11,5	6,2	3,4
Autriche	73,0	68,6	77,4	51,3	54,0	76,2	27,3	8,1	9,4	4,9
Belgique	64,5	60,7	68,2	25,0	50,3	69,7	24,5	9,3	15,8	6,0
Bulgarie	67,7	63,9	71,5	20,7	60,7	72,4	1,8	3,6	12,7	5,2
Chypre	68,6	64,2	73,3	31,3	60,9	73,9	10,8	12,2	20,2	8,4
Croatie	60,6	55,9	65,4	25,6	42,8	65,2	5,2	17,6	23,7	8,5
Danemark	75,4	72,6	78,0	57,3	70,7	78,2	24,8	10,3	9,4	5,0
Espagne	62,4	56,9	67,9	21,7	52,2	67,0	14,5	22,7	34,3	15,3
Estonie	74,8	71,4	78,1	41,7	68,9	79,5	11,1	3,1	11,8	5,4
Finlande	72,1	70,6	73,5	44,0	65,4	76,3	15,1	14,2	17,0	7,4
France	65,4	61,9	68,9	29,9	52,1	71,3	18,0	14,8	20,8	9,1
Grèce	54,9	45,3	64,7	14,0	41,1	59,5	9,1	7,6	39,9	19,3
Hongrie	69,2	62,3	76,3	29,0	54,4	74,4	4,2	6,5	10,2	3,7
Irlande	68,6	63,3	74,1	40,3	60,4	74,1	19,5	8,6	13,8	5,8
Italie	58,5	49,5	67,6	17,7	53,7	63,0	18,4	13,4	32,2	10,6
Lettonie	71,8	70,1	73,6	33,1	65,4	76,8	7,2	2,4	12,2	7,4
Lituanie	72,4	71,6	73,3	32,4	68,5	77,8	7,1	1,4	11,1	6,2
Luxembourg	67,1	63,4	70,6	28,4	40,5	72,1	17,7	8,9	14,2	5,4
Malte	71,4	60,8	81,2	50,4	49,7	75,0	13,3	6,7	9,2	3,7
Pays-Bas	77,2	72,8	81,6	63,9	67,7	79,2	50,1	17,8	7,2	3,8
Pologne	67,4	60,8	74,0	31,0	48,9	72,2	6,4	19,5	11,7	3,9
Portugal	69,7	66,9	72,7	27,2	59,2	75,4	8,1	19,0	20,3	7,0
Rép. tchèque	74,8	67,6	81,8	28,4	65,1	79,9	6,3	7,0	6,7	2,2
Roumanie	64,8	56,2	73,2	24,7	46,3	69,9	6,5	0,9	16,2	4,2
Royaume-Uni	74,7	70,3	79,1	50,6	65,3	78,7	24,6	4,7	11,3	4,0
Slovaquie	67,6	61,2	73,9	27,5	54,2	72,4	4,9	6,9	14,9	6,5
Slovenie	71,1	67,5	74,5	35,2	47,0	75,4	9,7	13,5	8,8	5,1
Suède	77,5	76,0	79,0	45,1	77,9	82,6	22,7	14,3	16,8	6,3
Zone euro	67,4	62,2	72,6	33,4	58,8	72,0	21,3	13,9	16,9	8,2
UE	68,6	63,4	73,9	35,4	58,7	73,2	19,2	12,1	15,2	6,8

1. Les emplois à durée limitée sont ceux qui ont un terme fixé, défini dans le contrat de travail qui lie le salarié à son employeur. À partir des enquêtes sur les forces de travail (enquête Emploi en France), ils sont mesurés en regroupant : contrats à durée déterminée (CDD) (dont ceux en contrats aidés), missions d'intérim et contrats d'apprentissage.

Champ : personnes de 15 à 74 ans ou plus vivant en ménage ordinaire (15-64 ans pour l'emploi).

Source : Eurostat, enquêtes sur les forces de travail (extraction des données en mai 2019).

2. Taux de chômage en 2008 et 2018



Champ : personnes de 15 à 74 ans vivant en ménage ordinaire.

Source : Eurostat, enquêtes sur les forces de travail (extraction des données en mai 2019).

6.2 Catégories socio-économiques en Europe

Dans l'Union européenne (UE), la répartition des **groupes socio-économiques** selon la nomenclature ESeG permet de comparer les différentes organisations du travail entre pays.

En 2018, 13,4 millions de personnes en emploi sont **cadres dirigeants** selon cette nomenclature, soit 6,0 % des personnes ayant un emploi dans l'UE. Cette proportion varie fortement selon les pays, de 2,3 % en Roumanie à 12,8 % en Estonie. La part est un peu plus élevée qu'en moyenne en France (7,3 %) et plus faible en Allemagne (4,7 %). Un peu moins de 30 % des cadres dirigeants sont chefs d'entreprise, les autres sont salariés.

Les **professions intellectuelles et scientifiques** représentent 19,6 % des emplois de l'UE (44,0 millions), un sur quatre travaillant dans l'enseignement. Cette proportion varie de 12,4 % en Slovaquie à 37,3 % au Luxembourg. Ces professions sont plus fréquentes dans les pays du nord de l'Europe, mais un peu plus rares qu'en moyenne en Allemagne (17,8 %) et en France (18,1 %).

Les **professions intermédiaires** salariées constituent 14,8 % des emplois européens (33,1 millions). Elles représentent 19,6 % des emplois en France et sont aussi plus fréquentes dans les pays de l'ouest de l'Europe. En revanche, ces métiers sont plus rares dans le sud et l'est de l'Europe, ainsi qu'en Irlande.

Les **petits entrepreneurs** regroupent les exploitants agricoles, commerçants et artisans qui sont à leur compte. En 2018, ils sont 22,0 millions, soit 9,8 % des Européens en emploi. Ils sont plus rares en France, en Allemagne, et dans la plupart des pays de

l'ouest et du nord (moins de 7 % en moyenne). Ils représentent plus d'un cinquième des emplois en Roumanie et en Grèce et près de 15 % en moyenne dans les pays du Sud et de l'Est. Dans les pays de l'Est, ainsi qu'en Grèce et en Slovaquie, les exploitants agricoles sont surreprésentés.

Dans les emplois de l'UE, 14,5 % (32,6 millions de personnes) sont des postes d'**employés qualifiés**, de type administratif ou des professions de la santé (aides-soignants), du social et de la sécurité (agents de police, notamment) ; près de deux emplois sur trois de cette catégorie sont occupés par des femmes. La part des employés qualifiés est plus basse dans l'est de l'Europe. Elle est très proche de la moyenne européenne en France (14,8 %).

Les **ouvriers qualifiés** représentent 16,3 % des personnes ayant un emploi dans l'UE (36,5 millions), très souvent des hommes travaillant dans l'industrie et la construction. La proportion d'ouvriers qualifiés varie de 9,3 % au Royaume-Uni à plus de 20 % en moyenne dans l'est de l'Europe, les pays baltes, en Slovaquie et en Croatie. Elle est plus faible en France (13,8 %) qu'en Allemagne (17,4 %).

Près d'un emploi européen sur cinq (18,8 %, soit 42,2 millions) relève des **professions peu qualifiées**, personnels de service, employés de commerce ou agents d'entretien, mais aussi ouvriers peu qualifiés, manœuvres et ouvriers agricoles. Beaucoup sont à temps partiel et à durée limitée, la majorité sont occupés par des femmes. La part de ces professions dans l'emploi est homogène d'un pays à l'autre, très proche de la moyenne en Allemagne et en France. ■

Définitions

Groupes socio-économiques européens (ESeG), cadres dirigeants, professions intellectuelles et scientifiques, professions intermédiaires, petits entrepreneurs, employés qualifiés, ouvriers qualifiés, professions peu qualifiées : voir annexe *Glossaire*.

Pour en savoir plus

- ESeG = *European Socio economic Groups* – Nomenclature socio-économique européenne, *Document de travail Insee* n° F1604, février-mars 2016.
- « Les Européens au travail en sept catégories socio-économiques », in *La France dans l'Union européenne*, coll. « Insee Références », édition 2014.

Catégories socio-économiques en Europe 6.2

1. Répartition des personnes en emploi par catégorie socio-économique et par pays dans l'Union européenne en 2018

en %

	Cadres dirigeants	Professions intellectuelles et scientifiques	Professions intermédiaires salariées	Petits entrepreneurs	Employés qualifiés salariés	Ouvriers qualifiés salariés	Salariés peu qualifiés	Ensemble des actifs occupés ¹ (en milliers)
Allemagne	4,7	17,8	21,2	4,9	15,2	17,4	18,7	40 636
Autriche	4,7	20,0	15,7	7,6	13,5	17,3	21,2	4 241
Belgique	8,4	24,3	12,2	7,2	15,8	14,7	17,3	4 699
Bulgarie	5,7	16,3	9,5	8,0	11,9	24,8	23,8	3 067
Chypre	4,3	19,1	12,7	8,9	16,3	13,2	25,6	390
Croatie	5,0	17,8	14,0	7,3	13,8	20,3	21,7	1 630
Danemark	2,7	26,9	16,0	5,2	15,0	11,6	22,0	2 785
Espagne	4,2	17,8	10,4	11,3	16,1	15,4	24,8	19 147
Estonie	12,8	20,9	13,1	4,2	9,1	23,6	16,2	630
Finlande	3,3	25,8	18,0	8,4	12,9	15,2	16,3	2 467
France	7,3	18,1	19,6	7,1	14,8	13,8	19,1	26 690
Grèce	3,1	19,3	7,7	25,6	14,5	10,8	19,0	3 751
Hongrie	4,5	15,2	13,6	7,5	11,6	27,5	20,1	4 411
Irlande	8,5	23,7	10,8	8,1	15,3	12,1	20,8	2 180
Italie	3,7	14,8	14,3	14,9	16,6	15,9	19,8	22 586
Lettonie	10,6	15,7	13,7	5,9	9,6	21,1	23,2	871
Lituanie	9,2	23,3	8,9	8,6	8,0	23,3	18,8	1 324
Luxembourg	2,4	37,3	15,7	4,0	11,2	10,7	14,9	278
Malte	10,3	18,0	13,8	9,8	19,8	11,2	17,1	230
Pays-Bas	5,1	27,3	14,1	8,4	13,9	9,7	20,4	8 547
Pologne	6,2	19,8	11,9	15,4	8,7	22,5	14,9	16 133
Portugal	5,7	19,4	10,9	9,1	14,6	19,9	20,5	4 615
Rép. tchèque	4,5	15,8	14,9	12,4	12,4	25,6	14,4	5 144
Roumanie	2,3	15,8	6,5	21,7	8,4	27,3	18,1	8 382
Royaume-Uni	11,2	25,0	11,5	8,9	17,2	9,3	16,4	31 117
Slovaquie	4,4	12,4	13,9	11,4	13,9	24,9	18,9	2 533
Slovénie	7,5	22,3	11,9	8,9	10,5	21,9	16,0	962
Suède	6,4	28,8	17,1	5,5	16,5	12,9	12,7	4 921
UE	6,0	19,6	14,8	9,8	14,5	16,3	18,8	224 367

1. La somme en ligne n'est pas toujours égale à 100 % car certaines personnes ne sont pas classées (de 0 % à 3,9 % selon le pays).

Champ : Union européenne, actifs occupés au sens du BIT de 15 ans ou plus.

Source : Eurostat, Labour Force Survey (extraction en mai 2019).

2. Part des femmes dans les catégories socio-économiques des pays de l'Union européenne en 2018

en %

	Cadres dirigeants	Professions intellectuelles et scientifiques	Professions intermédiaires salariées	Petits entrepreneurs	Employés qualifiés salariés	Ouvriers qualifiés salariés	Salariés peu qualifiés	Ensemble des actifs occupés
Allemagne	29,5	45,8	59,8	31,9	62,5	12,2	60,8	46,8
Autriche	31,4	54,8	43,1	36,3	71,4	10,4	64,3	47,0
Belgique	33,7	54,8	47,6	31,8	65,2	8,4	64,2	46,9
Bulgarie	38,5	65,2	45,1	33,4	54,2	26,6	58,4	46,7
Chypre	16,9	56,4	47,8	33,8	68,0	7,6	61,4	48,3
Croatie	29,8	62,6	43,3	39,8	55,5	16,3	62,0	46,1
Danemark	26,4	56,4	45,5	27,1	72,7	10,5	49,1	47,7
Espagne	33,4	55,8	41,4	33,1	62,1	11,0	58,6	45,6
Estonie	35,4	63,9	54,4	35,8	64,6	18,8	68,4	48,0
Finlande	30,2	47,9	58,6	35,7	78,9	10,9	59,3	48,5
France	33,8	52,0	50,3	32,1	73,1	15,2	61,5	48,8
Grèce	25,3	51,7	47,3	34,5	50,0	8,5	54,0	41,6
Hongrie	38,4	53,0	61,5	35,4	63,9	20,9	56,5	45,3
Irlande	36,6	54,7	46,1	20,4	73,0	11,4	52,5	46,5
Italie	26,7	55,5	41,6	29,5	62,1	13,5	52,5	42,4
Lettonie	43,5	67,8	60,4	40,6	67,4	13,5	64,7	50,3
Lituanie	39,0	69,0	57,3	40,1	61,3	21,6	66,1	50,6
Luxembourg	25,4	47,5	52,0	43,6	60,3	4,4	62,8	46,5
Malte	29,5	50,4	38,2	22,2	58,7	16,3	47,3	41,1
Pays-Bas	25,1	48,9	53,2	37,5	65,6	9,9	55,2	47,0
Pologne	42,7	61,7	52,3	35,9	53,4	14,0	70,2	45,1
Portugal	34,2	60,6	47,0	38,3	63,2	23,7	65,2	49,6
Rép. tchèque	28,0	53,9	44,7	30,4	70,9	21,8	68,1	44,4
Roumanie	29,9	57,6	49,8	39,6	50,4	23,1	59,3	42,8
Royaume-Uni	36,3	49,5	52,4	29,6	71,0	8,9	54,4	47,3
Slovaquie	32,2	60,6	48,8	29,3	64,1	22,6	59,6	44,9
Slovénie	38,6	59,5	51,3	33,6	52,2	21,1	64,4	46,1
Suède	38,2	57,9	45,0	26,1	70,0	11,2	52,3	47,9
UE	33,8	52,9	51,5	32,9	65,2	14,5	59,0	46,2

Champ : Union européenne, actifs occupés au sens du BIT de 15 ans ou plus.

Source : Eurostat, Labour Force Survey (extraction en mai 2019).

6.3 Salaires et coût du travail en Europe

En 2018, dans l'Union européenne (UE), le **coût horaire de la main-d'œuvre** dans l'industrie, la construction et les services marchands pour les entreprises de 10 salariés ou plus s'élève en moyenne à 27,0 euros. Il varie fortement selon les pays, avec un écart relatif de 1 à 8 entre la Bulgarie (5,3 euros) et le Danemark (44,7 euros). La France occupe la 5^e position des pays ayant les coûts horaires les plus élevés (36,5 euros), juste devant l'Allemagne (35,0 euros). Dans les services marchands, le coût horaire français (36,2 euros) dépasse celui de l'Allemagne (32,5 euros). C'est l'inverse dans l'industrie : 40,2 euros en Allemagne contre 38,3 euros en France.

De 2013 à 2017, la hausse du coût horaire a été modérée en France par la mise en place du **crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi** (CICE) puis, dans le cadre du **Pacte de responsabilité et de solidarité**, du fait de la baisse du taux de cotisation patronale pour allocations familiales. Elle s'est amplifiée en 2018 avec la modulation ou la suppression de certaines mesures d'allègement du coût de la main-d'œuvre, notamment l'abaissement d'un point du taux du CICE en métropole. Toutefois, de 2016 à 2018, l'augmentation du coût horaire en France, de 4,0 %, est restée plus modérée qu'en Allemagne (5,7%) et que dans l'ensemble de l'UE (5,5 %).

Les salaires et traitements bruts représentent la plus grande partie du coût du travail (76,7 % en moyenne dans l'UE). La part des salaires dans le coût du travail varie selon le mode de financement de la protection sociale : plus élevée dans les pays où ce financement passe par l'impôt sur le revenu comme au Danemark (86,8 %) et plus basse lorsqu'il est assuré par le prélèvement de cotisations sociales comme en France (68,8 %) ou en Suède (67,4 %).

En 2018, dans l'UE, les **salaires et traitements bruts** dans l'industrie, la construction et les services marchands, pour les entreprises de 10 salariés ou plus, s'élèvent en moyenne à 20,7 euros de **l'heure travaillée**, allant de 4,5 euros en Bulgarie à 38,8 euros au Danemark. La France se situe au-dessus de la moyenne européenne, avec un salaire horaire moyen de 25,1 euros. Les différences de salaire, comme de coût de la main-d'œuvre, sont très marquées entre les pays de l'ex-UE à 15 et les nouveaux entrants.

En 2017 dans l'UE, le salaire horaire moyen des femmes salariées dans ces mêmes entreprises est inférieur à celui de leurs homologues masculins dans tous les pays. Ces **écarts de salaire horaire moyen entre les femmes et les hommes** sont inférieurs à 20 % dans les pays nordiques avec notamment 9,6 % en Suède, le niveau le plus bas de l'ex-UE à 15, alors qu'ils dépassent 20 % en Allemagne, en Autriche, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni, en Espagne et au Portugal. En France, l'écart est de 12,5 %, plus proche des pays les moins inégalitaires. Les écarts de salaire horaire moyen entre les femmes et les hommes ne reflètent qu'en partie les inégalités sexuées sur le marché du travail, lesquelles s'expriment aussi en matière d'activité, de chômage, de catégories socioprofessionnelles et de temps de travail. Ainsi, certains écarts de salaire horaire relativement faibles doivent être mis en regard des taux d'emploi des femmes faibles également (Roumanie, Italie). Par ailleurs, des différences de caractéristiques entre femmes et hommes ne reflétant pas nécessairement des inégalités sexuées peuvent expliquer une autre partie de ces écarts. ■

Définitions

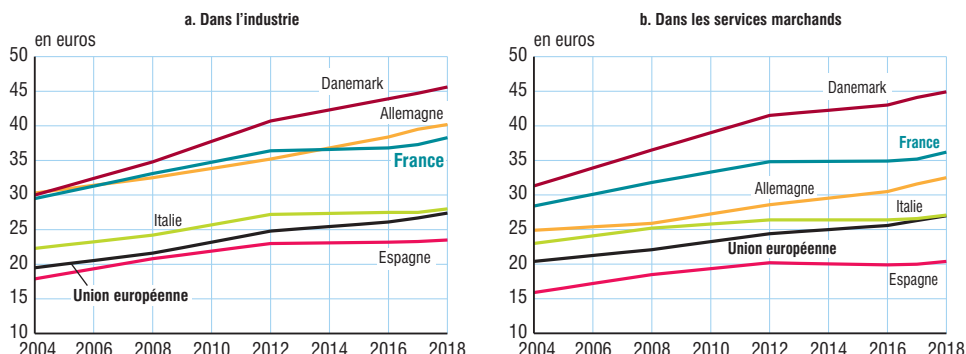
Coût du travail ou coût de la main-d'œuvre, crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), Pacte de responsabilité et de solidarité, salaire brut, heure travaillée, écart de salaire horaire entre femmes et hommes (gender pay gap) : voir annexe Glossaire.

Pour en savoir plus

- « Les facteurs d'écart dans la rémunération salariale entre les femmes et les hommes », in *Emploi, chômage et revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2019.
- « Des salaires plus dynamiques et plus dispersés en Allemagne qu'en France », *Insee Focus* n° 81, mars 2017.
- « Une comparaison du coût de la main-d'œuvre en Europe : quelle évolution depuis la crise ? », in *Les entreprises en France*, coll. « Insee Références », édition 2015.
- Voir les publications Eurostat sur le site ec.europa.eu.

Salaires et coût du travail en Europe 6.3

1. Évolution du coût de la main-d'œuvre selon le secteur d'activité en France, en Allemagne, en Italie, en Espagne, au Danemark et dans l'UE entre 2004 et 2018



Note : Union européenne dans sa composition actuelle (28 pays). Champ : industrie (sans construction) et services marchands, entreprises de 10 salariés ou plus.
Source : Eurostat, annual labour cost data.

2. Coût horaire de la main-d'œuvre, salaire et écart femmes-hommes dans les pays de l'UE

	Coût horaire de la main-d'œuvre en 2018 (en euros)	Salaire et traitement brut en 2018 (en euros)	Part des salaires et traitements bruts dans le coût du travail (en %)	Cotisations sociales et autres à charge de l'employeur en 2018 (en euros)	Moyenne d'heures travaillées par salarié en 2016 (en heures)	Écart de salaire horaire moyen entre les femmes et les hommes ² en 2017 (en %)	Temps partiel entre 15 et 64 ans en 2018 (en %)		Taux d'emploi des femmes entre 15 et 64 ans en 2018 (en %)
							Femmes	Hommes	
Bulgarie	5,3	4,5	84,9	0,8	1 742	13,8	2,0	1,7	63,9
Roumanie	6,5	1 859	7,3	6,9	6,2	56,2
Lituanie	9,2	6,4	69,6	2,8	1 741	15,4	8,9	5,2	71,6
Lettonie	9,7	7,6	78,4	2,2	1 744	15,1	9,8	4,7	70,1
Hongrie	9,9	7,8	78,8	2,0	1 821	12,9	6,3	2,5	62,3
Pologne	9,9	8,1	81,8	1,8	1 750	15,4	9,7	3,8	60,8
Croatie	10,9	9,2	84,4	1,7	1 783	12,5	6,8	3,8	55,9
Slovaquie	11,8	8,7	73,7	3,2	1 706	20,6	7,0	3,2	61,2
Estonie	12,6	9,3	73,8	3,3	1 794	26,2	15,3	7,2	71,4
Rép. tchèque	12,7	9,2	72,4	3,4	1 757	16,4	10,9	2,6	67,6
Portugal	13,3	10,5	78,9	2,7	1 761	20,0	10,5	5,7	66,9
Malte	14,1	13,0	92,2	1,1	1 883	14,8	23,0	6,5	60,8
Chypre	14,4	12,3	85,4	2,1	1 881	21,2	14,4	7,5	64,2
Grèce	16,1	12,2	75,8	4,0	1 840	...	13,2	6,1	45,3
Slovénie	18,3	15,3	83,6	2,9	1 654	9,2	14,3	5,9	67,5
Espagne	21,1	15,6	73,9	5,5	1 767	20,8	23,9	6,7	56,9
Royaume-Uni	26,3	21,9	83,3	4,4	1 925	21,1	39,7	11,1	70,3
Italie	27,2	19,4	71,3	7,8	1 725	15,6	32,4	8,0	49,5
Irlande	30,5	25,9	84,9	4,6	1 758	...	29,9	10,6	63,3
Autriche	34,3	25,1	73,2	9,2	1 749	21,7	46,9	10,0	68,6
Finlande	34,5	27,5	79,7	7,0	1 673	15,7	20,5	10,0	70,6
Pays-Bas	34,7	26,7	76,9	8,1	1 799	21,2	75,6	27,5	72,8
Allemagne	35,0	27,5	78,6	7,5	1 678	24,8	46,3	9,6	72,1
France	36,5	25,1	68,8	11,4	1 571	12,5	28,8	7,8	61,9
Suède	39,3	26,5	67,4	12,8	1 699	9,6	33,3	13,0	76,0
Belgique	40,0	29,2	73,0	10,8	1 561	10,6	41,0	10,0	60,7
Luxembourg	40,4	35,5	87,9	4,7	1 712	13,1	31,6	5,7	63,4
Danemark	44,7	38,8	86,8	6,0	1 625	15,5	34,8	15,6	72,6
UE28	27,0	20,7	76,7	6,3	1 741	18,1e	31,3	8,7	63,4
Zone euro¹	30,6	22,9	74,8	7,7	1 687	19,3e	35,3	9,3	62,2

1. La zone euro comprend 19 pays (la Lituanie a rejoint la zone euro le 1^{er} janvier 2015).

2. Pour l'Union européenne et la zone euro, données estimées comme moyennes des écarts nationaux, pondérées par l'emploi salarié dans les secteurs marchands de chaque pays (hors Grèce et Irlande, pays pour lesquels les données ne sont pas disponibles).

Note : les colonnes 1 à 6 reposent sur les enquêtes européennes quadriennales sur le coût de la main-d'œuvre et sur la structure des salaires. Entre deux années d'enquête, les niveaux de coût et les écarts de salaire horaire femmes-hommes sont estimés en appliquant des évolutions issues d'autres sources (les DADS ou les DSN et l'indice du coût du travail pour la France). En France et dans la plupart des pays, les heures travaillées issues de ces enquêtes sont calculées à partir des déclarations des employeurs. Au Royaume-Uni, elles le sont à partir de celles des salariés.

Champ : colonnes 1 à 6 : ensemble des secteurs marchands (secteurs B à N de la NAF rév. 2), entreprises de 10 salariés ou plus ; colonnes 7 à 9 : ensemble des personnes.

Source : Eurostat, annual labour cost data, gender pay gap data, enquêtes Labour Cost Survey et Labour Force Survey (pour les trois dernières colonnes).

Annexes



Sources et méthodes

Cette annexe présente les concepts statistiques mobilisés dans les fiches de l'ouvrage ainsi que les mesures de ces concepts à partir des sources disponibles, qu'il s'agisse d'enquêtes ou de sources issues de données administratives.

Emploi

L'emploi (ou la population active occupée) au sens du Bureau international du travail (BIT) regroupe les personnes âgées de 15 ans ou plus ayant travaillé au moins une heure rémunérée pendant une semaine donnée, dite « de référence », ainsi que celles qui sont en emploi, mais qui n'ont pas travaillé durant cette semaine de référence pour un certain nombre de raisons répertoriées (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 en ménages ordinaires et permet notamment de caractériser finement les personnes en emploi, ainsi que les emplois occupés, et de calculer les taux d'emploi selon les caractéristiques individuelles.

Les Estimations d'emploi

Les Estimations d'emploi sont issues d'une synthèse de plusieurs sources statistiques d'origine administrative sur le champ de la France hors Mayotte. Ces sources s'appuient sur les déclarations sociales réalisées par les employeurs. Elles permettent de mesurer l'emploi au lieu de travail dit « répertorié » : tout emploi déclaré dans les données administratives y est comptabilisé. Les **Estimations annuelles d'emploi définitives** de fin d'année sont issues des déclarations annuelles de données sociales (base « DADS grand format ») pour les salariés (secteur privé, fonction publique et salariés des particuliers-employeurs) et de la base « non-salariés » construite à partir des données de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos) et de la Mutualité sociale agricole (MSA).

Dans les Estimations d'emploi, les multiactifs (ou pluriactifs), c'est-à-dire les personnes qui occupent plusieurs emplois à une même date (soit parce qu'ils sont salariés et ont plusieurs employeurs, soit parce qu'ils sont à la fois non-salariés et salariés) ne sont comptés qu'une seule fois, au titre de leur emploi principal, qui correspond à celui qui leur procure la plus forte rémunération sur l'année.

Les **Estimations trimestrielles d'emploi** sont élaborées sur l'ensemble de l'emploi salarié (privé et public) et sur le champ de la France hors Mayotte. Elles mobilisent les données issues des déclarations sociales des employeurs centralisées par l'Acos pour l'emploi hors intérim du secteur privé et pour l'emploi des fonctions publiques territoriale et hospitalière. Le traitement de l'intérim est assuré par la Dares. Les données de la fonction publique de l'État sont obtenues à partir des bulletins de paye des agents de l'État. Les données relatives à l'agriculture proviennent de la Mutualité sociale agricole. Sur la période non couverte par les estimations annuelles

définitives, les Estimations trimestrielles d'emploi sont établies en supposant la poursuite des tendances de comportements de multiactivité. Pour les salariés, ces estimations trimestrielles constituent la base des Estimations annuelles d'emploi provisoire.

L'enquête Emploi

L'enquête Emploi vise à observer de manière à la fois structurelle et conjoncturelle la situation des personnes sur le marché du travail. Elle s'inscrit dans le cadre des enquêtes européennes Forces de travail (*Labour Force Survey*). Il s'agit de la seule source statistique fournissant une mesure des concepts d'activité (emploi, chômage et inactivité) au sens du BIT et comparables entre tous les pays. L'Insee réalise cette enquête auprès d'un échantillon représentatif de 90 000 logements chaque trimestre (en France hors Mayotte) en interrogeant tous les occupants du logement âgés de 15 ans ou plus par des interviews réalisées en face à face ou par téléphone (110 000 personnes de 15 ans ou plus répondantes par trimestre). Les personnes résidant en ménages collectifs ne sont pas dans le champ de l'enquête. Les personnes enquêtées décrivent précisément leur situation à travers une vingtaine de questions qui permettent de déterminer si elles sont en emploi, au chômage ou inactives au sens du BIT. Toutes ces questions se rapportent à une semaine donnée, dite « semaine de référence », précédant de peu l'interrogation. Ces semaines sont réparties uniformément sur l'année. L'enquête Emploi en continu est un panel rotatif, c'est-à-dire que chaque logement entrant dans l'enquête est enquêté six trimestres de suite.

L'enquête Emploi permet notamment de mesurer le taux d'emploi. Elle fournit également des informations sur les caractéristiques des personnes en emploi (âge, sexe, niveau de diplôme, situation de handicap, etc.) et de l'emploi qu'elles occupent (type de contrat de travail, temps de travail, catégorie socioprofessionnelle, etc.) ainsi que des indicateurs de sous-emploi (personnes qui travaillent involontairement moins que ce qu'elles souhaitent : personnes travaillant à temps partiel mais souhaitant travailler davantage et disponibles pour le faire ; personnes à temps complet ou partiel travaillant moins que d'habitude pour des raisons de chômage technique, etc.). Bien que les concepts d'emploi soient harmonisés entre les deux sources (notion d'emploi principal, mesure sur une semaine), le niveau d'emploi total, calculé à partir des Estimations d'emploi ou de l'enquête Emploi, diffère. Le nombre d'actifs occupés mesuré dans l'enquête est inférieur à l'emploi total issu des sources administratives. Cet écart provient d'abord d'une différence de champ : l'enquête Emploi concerne uniquement les ménages, tandis que les Estimations d'emploi prennent aussi en compte les personnes vivant en collectivité ; l'emploi est mesuré au lieu de travail dans les Estimations d'emploi, au lieu de résidence dans l'enquête. L'écart provient également de la mise en œuvre opérationnelle des concepts (emploi rémunéré dans les sources administratives incluant certaines situations d'absences longues au travail, non retenues dans l'enquête), de sous-déclaration potentielle de certains types d'emploi de courte durée dans l'enquête Emploi, notamment en cas de réponse par une tierce personne.

Fiches concernées :

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

Chômage et activité/inactivité

Suivant l'approche du Bureau international du travail (BIT), la population âgée de 15 ans ou plus est scindée entre les personnes en emploi (voir rubrique « *Emploi* ») et celles qui n'en occupent pas. Parmi ces dernières sont distingués les chômeurs et les inactifs au sens du BIT. L'ensemble des personnes en emploi ou au chômage forme la population active. Les personnes inactives sont celles qui ne sont ni en emploi ni au chômage.

Sont considérées comme chômeurs au sens du BIT les personnes âgées de 15 ans ou plus qui :

- ne sont pas en emploi au sens du BIT pendant la semaine de référence ;
- sont disponibles pour travailler dans les deux semaines ;
- ont effectué des démarches actives de recherche d'emploi dans les quatre dernières semaines (incluant la semaine de référence), ou ont trouvé un emploi qui commence dans les trois mois. Les démarches actives considérées sont variées : étudier des annonces d'offres d'emploi, se rendre à un salon professionnel, mobiliser son réseau social ou prendre des conseils auprès de Pôle emploi, etc.

Parmi les personnes inactives, on distingue celles qui sont dans le « halo autour du chômage » (personnes qui recherchent un emploi mais ne sont pas disponibles, ou personnes qui souhaitent travailler mais ne recherchent pas d'emploi, qu'elles soient disponibles ou non).

La notion de « contrainte sur le marché du travail » couvre les situations d'offre de travail qui se trouvent non utilisées (si les personnes sont au chômage ou dans le halo autour du chômage) ou sous-utilisées (si elles sont en sous-emploi).

Les différents indicateurs de l'enquête Emploi peuvent être calculés « en coupe », à un instant donné, ou « au moins une fois dans l'année ». Dans ce dernier cas, sont prises en comptes les personnes qui sont concernées par une situation donnée dans la période d'un an pendant laquelle elles sont interrogées dans l'enquête Emploi. Sont comptées, au titre d'une année civile donnée, l'ensemble des personnes interrogées pour la première fois à un moment quelconque de cette année, et dont le suivi s'achève l'année suivante. L'indicateur représente donc une situation centrée sur la fin de l'année ; il peut être comparé à une moyenne mobile de l'indicateur en coupe. Cette analyse longitudinale permet de tenir compte de la variabilité des statuts individuels d'activité, mais demeure imparfaite. En effet, elle ne permet de disposer que de cinq photographies du statut d'activité des individus espacées de trois mois. Le nombre de changements de statut d'activité observable pour chaque individu est donc limité à quatre sur un an, et les allers-retours entre statuts durant moins de trois mois ne sont pas observables.

Sources et mesures

La situation des personnes au regard de l'activité (en emploi, au chômage, en inactivité) est établie à l'issue d'une liste d'une vingtaine de questions factuelles posées dans l'enquête Emploi.

Fiches concernées :

- Évolution du chômage : 2.1
- Risque de chômage : 2.2
- Évolution de la population active : 3.1
- Transitions sur le marché du travail : 3.2
- Halo autour du chômage et inactivité : 3.3
- Situations contraintes sur le marché du travail : 3.4
- Travail, santé et handicap : 4.5

Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi

Les demandeurs d'emploi sont les personnes inscrites à Pôle emploi. Ils peuvent être ou non indemnisés et ne sont pas nécessairement sans emploi. Dans les statistiques sur les demandeurs d'emploi, ces derniers sont regroupés dans cinq catégories (A, B, C, D et E), en fonction de l'obligation ou non de rechercher un emploi et de l'exercice ou non d'une activité :

- catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi au cours du mois ;
 - catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (78 heures ou moins) au cours du mois ;
 - catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (plus de 78 heures) au cours du mois ;
 - catégorie D : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi. Ils peuvent être en stage ou en formation, en maladie, ou encore en contrat de sécurisation professionnelle ;
 - catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi. Il s'agit notamment de bénéficiaires de contrats aidés ou de créateurs d'entreprise.
- La notion de demandeurs d'emploi, même restreinte à la catégorie A, diffère de celle de chômeurs au sens du Bureau international du travail (BIT). Certains chômeurs au sens du BIT ne s'inscrivent pas auprès de Pôle emploi. À l'inverse, certains demandeurs d'emploi inscrits ne sont pas considérés comme chômeurs au sens du BIT. C'est le cas, par exemple, si une personne inscrite en catégorie A, enquêtée au cours d'un mois donné, n'a pas recherché activement (au sens du BIT) un emploi.

Sources et mesures

Trois sources statistiques permettent de comptabiliser les effectifs de demandeurs d'emploi :

- La **statistique mensuelle du marché du travail (STMT)** est une source exhaustive issue des fichiers de gestion de Pôle emploi, produite par la Dares et Pôle emploi. Les données de la STMT permettent de comptabiliser les effectifs de demandeurs d'emploi présents en fin de mois, selon leurs caractéristiques (catégorie d'inscription, âge, ancienneté d'inscription sur les listes, etc.). Elles retracent également les flux d'entrées et de sorties des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi.
- Le **fichier historique statistique (FHS)**, produit chaque trimestre par Pôle emploi, est également issu des fichiers de gestion de Pôle emploi. Il permet de suivre les trajectoires des demandeurs d'emploi sur une période de dix ans. En particulier, il permet d'analyser les inscriptions successives des demandeurs d'emploi, de mesurer leur ancienneté dans une catégorie donnée ou encore d'étudier les transitions entre les différentes catégories de demandeurs d'emploi. En raison de différences dans la constitution des deux sources, les données issues de la STMT et du FHS peuvent différer.
- Le « **segment** » **D3** est une base de données relative à l'indemnisation des demandeurs d'emploi et qui est construite à partir de l'appariement entre le FHS et un extrait au 1/10 du fichier national des allocataires de Pôle emploi. Elles portent sur les périodes indemnisables des anciens salariés du secteur privé, mais également des anciens salariés du public en cas de convention de gestion ou d'adhésion à l'assurance chômage de l'employeur.

Fiches concernées :

- Demandeurs d'emploi : 2.3
- Indemnisation du chômage : 2.4

Relations professionnelles

Les relations professionnelles concernent la négociation collective en entreprise ainsi que les grèves et les journées non travaillées.

Négociation collective en entreprise

La négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise permet, dans le respect de la hiérarchie des normes, de définir les relations collectives de travail et de protection sociale adaptées aux spécificités et besoins de l'entreprise. Une négociation collective suppose une ou plusieurs rencontres formalisées entre représentants de la direction et représentants des salariés, dans le but de parvenir à un accord sur différents sujets. Lorsqu'au moins un délégué syndical a été désigné dans l'entreprise, l'employeur est soumis à une obligation de négocier, selon une périodicité variable, sur différents thèmes. Cette négociation peut avoir lieu au niveau central de l'entreprise ou séparément au niveau des différents établissements, ou bien en amont au niveau d'une unité économique et sociale (UES). L'obligation porte sur l'ouverture de négociations et non sur l'aboutissement à un accord. Depuis la loi Auroux d'octobre 1982, imposant de négocier chaque année sur les salaires, la durée effective et l'aménagement du temps de travail, de nombreux thèmes ont fait l'objet d'obligations de négocier.

Grèves et journées individuelles non travaillées

La grève est une forme de conflit du travail qui se traduit par une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles. Le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève dans l'ensemble des établissements d'une entreprise est égal au nombre de jours de grève multiplié par le nombre de salariés concernés pour chaque arrêt. Il est rapporté à l'effectif salarié pour être exprimé en nombre de jours pour 1 000 salariés.

Sources et mesures

L'enquête annuelle de la Dares sur le **Dialogue social en entreprise (Acemo-DSE)** est réalisée depuis 2006 dans le cadre du dispositif d'enquêtes sur l'**Activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo)**. Elle porte sur un échantillon d'environ 11 000 entreprises, représentatif des 200 000 entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France métropolitaine, qui emploient environ 12,5 millions de salariés. L'ensemble des entreprises du transport, de l'énergie et des télécommunications en font partie et, notamment, les grandes entreprises publiques.

L'enquête Acemo-DSE recense des informations sur les instances représentatives du personnel présentes dans les entreprises, l'existence de négociations collectives et la signature d'accords. Elle mesure en outre chaque année la part des entreprises qui ont connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail et permet d'identifier les motifs de ces arrêts. Elle permet de calculer un volume total de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève, mais pas de dissocier l'effet de durée et l'effet d'audience des grèves pour expliquer les fluctuations de l'indicateur.

Fiche concernée :

– Négociations et grèves dans les entreprises : 4.6

Conditions de travail et santé au travail

Conditions de travail

Les conditions de travail d'un emploi renvoient aux aspects matériels (contraintes physiques, moyens de travail, conditions sanitaires, exposition à des substances dangereuses, etc.), organisationnels (organisation du temps de travail, rythme de travail, autonomie et marge de manœuvre, etc.) et psychosociaux (relations avec les clients, la hiérarchie et les collègues, conflits de valeur, satisfaction et difficultés au travail, etc.) dans lesquels le travailleur exerce son activité.

Les conditions de travail ont des conséquences sur les risques d'accidents, mais aussi sur le développement de maladies professionnelles, et de façon plus générale sur la santé physique et mentale.

Accidents du travail (AT) et maladies professionnelles (MP)

Selon l'article L411-1 du Code de la sécurité sociale est « considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ». On distingue habituellement les accidents du travail avec arrêt de travail des accidents du travail sans arrêt qui font l'objet d'une sous-déclaration importante. Selon le Code de la sécurité sociale « est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau ». En outre, la « maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles [...] essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime » et qui « entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente » peut également être reconnue comme maladie professionnelle (MP) (article L461-1).

Sources et mesures

Les conditions de travail sont mesurées à partir des enquêtes **Conditions de travail**, organisées et exploitées par la Dares depuis 1978. Elles sont renouvelées tous les sept ans : 1984, 1991, 1998, 2005 et 2013. Depuis 1991, les enquêtes Conditions de travail concernent l'ensemble des actifs occupés. Elles visent à cerner au plus près le travail tel qu'il est perçu par les travailleurs, et non pas, pour les salariés, le travail prescrit tel qu'il peut être décrit par l'entreprise ou l'employeur. L'enquête est réalisée à domicile et chaque actif occupé du ménage répond personnellement. Les questions posées ne renvoient ni à des mesures objectives (cotations de postes ou analyses ergonomiques), ni à des questions d'opinion sur le travail, mais à une description concrète du travail, de son organisation et de ses conditions, selon divers angles : les marges de manœuvre, la coopération, les rythmes de travail, les efforts physiques ou les risques encourus.

Au cours des différentes enquêtes, le questionnaire a beaucoup évolué. En 2013, un ensemble de questions consacrées aux risques psychosociaux au travail a été introduit, en complément de questions déjà présentes sur la charge mentale. L'enquête cherche en effet à aborder l'ensemble des dimensions proposées par le collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail qui, dans son rapport final publié en avril 2011, propose un grand nombre d'indicateurs organisés en six dimensions : intensité du travail et temps de travail, exigences émotionnelles, autonomie, rapports sociaux au travail, conflits de valeur et insécurité de la situation de travail.

L'enquête **Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer)** décrit les expositions auxquelles sont soumis les salariés dans leur travail. Copilotée par la Dares et la

Direction générale du travail (Inspection médicale du travail), cette enquête est renouvelée tous les sept ans : 1987, 1994, 2003, 2010 et 2017. Sumer est une enquête transversale qui évalue les expositions professionnelles des salariés, la durée de ces expositions et les protections collectives ou individuelles éventuelles mises à disposition. La spécificité de l'enquête Sumer est que les données sur les expositions sont recueillies par un médecin du travail lors des entretiens médico-professionnels au cours de visites périodiques. Les médecins du travail s'appuient sur la connaissance des postes de travail qu'ils ont acquise au cours de leur tiers-temps et, du fait de cette expertise, ils peuvent renseigner un questionnaire parfois très technique, notamment sur les risques chimiques et biologiques. Le grand nombre de salariés enquêtés permet de quantifier au niveau national des expositions à des risques relativement rares. Depuis 2003, un auto-questionnaire permet de décrire les risques psychosociaux au travail, la perception qu'a le salarié de sa santé et du lien avec son travail.

La mesure des AT et des MP reconnus est faite à partir du rapprochement entre les données de sinistres enregistrés par la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (Cnam-TS) qui gère le régime général de la Sécurité sociale et le fichier DADS de l'Insee. Le recours à ces deux sources permet notamment de présenter des indicateurs de fréquence des accidents par secteur d'activité détaillé et par catégorie socioprofessionnelle. Cela permet donc de produire des indicateurs complémentaires de ceux produits par la Cnam-TS.

Fiches concernées :

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

Salaires

Le salaire est le paiement du travail convenu entre un salarié et son employeur au titre du contrat de travail dans le secteur privé et pour les agents contractuels dans la fonction publique, ou de l'emploi pour les fonctionnaires.

Il comprend le salaire de base (ou traitement indiciaire dans la fonction publique) mais aussi les primes, la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires effectuées, l'épargne salariale (intéressement, participation, abondement), d'autres indemnités et rémunérations annexes (indemnité de résidence, supplément familial, etc.) et les avantages en nature. Le salaire brut correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié avant déduction des cotisations salariales de sécurité sociale, de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Le salaire net (de prélèvements sociaux) est le salaire que perçoit effectivement le salarié (en espèces ou en nature). Il est net de toutes cotisations sociales, de CSG et de CRDS. Le salaire correspond à un « prix ». Rapporté à une unité de volume de travail qui peut être une heure (salaire horaire) ou un équivalent temps plein (salaire en EQTP), il permet de comparer des emplois ou des postes de travail de durée et de temps de travail différents.

Sources et mesures

Le suivi annuel des salaires mobilise plusieurs sources construites à partir des déclarations sociales ou des données administratives. Les informations relatives au secteur privé sont issues des **déclarations annuelles de données sociales (DADS)**. Les informations relatives à la fonction publique sont issues depuis 2009 du **système d'information sur les agents des services publics (Siasp)**, alimenté principalement par les fichiers mensuels de paye de l'État pour les agents civils de la fonction publique de l'État (FPE) et par les DADS pour ceux de la fonction

publique territoriale (FPT), de la fonction publique hospitalière (FPH) et de certains établissements publics relevant de la FPE.

Deux enquêtes statistiques complètent ces sources administratives : l'**enquête de l'Insee sur le Coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss)** ainsi que l'**enquête de la Dares sur l'Activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo)**.

La mesure du salaire net est construite à partir du salaire net fiscal renseigné dans les sources DADS et Siasp. Elle ne couvre pas les montants d'épargne salariale placés sur un plan d'épargne d'entreprise qui ne sont pas soumis à l'impôt sur le revenu. Depuis 2013, elle couvre, en tant qu'avantage en nature, les cotisations pour complémentaire santé obligatoire payées par l'employeur (année à partir de laquelle celles-ci sont devenues imposables et ont donc été intégrées dans le salaire net fiscal).

La mesure du salaire brut est construite à partir de l'assiette de CSG déclarée dans les déclarations sociales. Elle couvre les montants d'épargne salariale et les cotisations patronales pour complémentaire santé obligatoire.

L'unité considérée ici est le poste de travail, chaque poste correspondant au cumul sur un an des périodes d'emploi d'un même salarié dans un même établissement. Si un salarié occupe plusieurs postes, chacun de ses postes est pris en considération au prorata de sa durée.

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes en matière de salaire brut horaire moyen, qui est utilisé pour les comparaisons internationales, correspond à la différence entre le salaire moyen des hommes et celui des femmes, rapportée au salaire des hommes. Il est calculé à partir des informations issues des enquêtes européennes quadriennales sur la structure des salaires : en France, ces enquêtes font partie du dispositif d'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss). Entre deux enquêtes, ce *Gender Pay Gap* est estimé en appliquant au dernier niveau observé les évolutions de salaire estimées à partir de sources annuelles (DADS et Siasp).

Fiches concernées :

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

Revenu salarial

Le revenu salarial correspond à l'ensemble des rémunérations nettes (c'est-à-dire après versement des cotisations sociales, de la CSG et de la CRDS) perçues par un même individu au cours d'une année. L'unité considérée ici est l'individu (sur une année) et non le poste de travail.

Sources et mesures

Le revenu salarial est calculé à partir du **panel Tous salariés**, fichier longitudinal construit à partir des DADS, des fichiers de paie des agents de l'État, et de Siasp, qui suit pour 1/12 de la population salariée leurs périodes d'emploi, les caractéristiques de leurs employeurs et leurs salaires. Il se décompose en nombre de jours rémunérés (durée totale des périodes d'emploi sur l'année) et en salaire net perçu par jour rémunéré, dit « salaire journalier ».

Fiches concernées :

- Revenu salarial : 5.7
- Inégalités salariales : 5.8

Revenus d'activité des non-salariés

Les indépendants se distinguent des salariés par l'absence de contrat de travail (explicite ou implicite) et par le fait qu'ils n'ont pas de lien de subordination juridique permanente à l'égard d'un donneur d'ordre. La majeure partie d'entre eux est constituée de non-salariés. Que ceux-ci soient entrepreneurs individuels, micro-entrepreneurs ou gérants majoritaires de société (essentiellement des sociétés à responsabilité limitée, SARL, et certaines sociétés d'exercice libéral, SELARL), les non-salariés sont affiliés à un régime de protection sociale des travailleurs non salariés : régime social des indépendants (RSI), Urssaf (notamment pour certaines professions libérales) ou Mutualité sociale agricole (MSA). Sont également considérés comme indépendants, les dirigeants salariés, qui sont « assimilés salariés » au sens de la Sécurité sociale et à ce titre cotisent aux mêmes régimes de sécurité sociale que les salariés. Il s'agit des présidents ou directeurs généraux de sociétés anonymes (SA), de sociétés par actions simplifiées (SAS) ou des gérants minoritaires de SARL. Les dirigeants assimilés salariés rentrent dans le champ des salariés du secteur privé.

Le revenu d'activité des non-salariés correspond au revenu professionnel que les non-salariés tirent de leur activité non salariée, net des charges professionnelles mais, contrairement au salaire net, les contributions sociales (CSG et CRDS) ne sont pas déduites.

Sources et mesures

Le suivi des revenus d'activité des non-salariés se fonde sur la **base Non-salariés** produite chaque année par l'Insee. Cette base fournit des informations sur l'emploi et les revenus d'activité des non-salariés (hors aides familiaux). Elle est issue des fichiers administratifs de l'Acoss qui recouvre les cotisations sociales, la CSG et la CRDS assises sur les rémunérations des non-salariés non agricoles, à partir notamment des déclarations sociales des indépendants (DSI), et des fichiers gérés par la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA).

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

Enfin, le revenu d'activité des micro-entrepreneurs se mesure depuis 2014 à partir du chiffre d'affaires qu'ils déclarent pour trois types d'activité. Le revenu est estimé en appliquant à ce

chiffre d'affaires les taux d'abattement pour frais professionnels mis en œuvre par l'administration fiscale (71 % pour les activités de vente, 50 % pour les prestations de services et 34 % pour une activité libérale). Seuls les micro-entrepreneurs économiquement actifs sont pris en compte, à savoir ceux qui ont déclaré un chiffre d'affaires non nul dans l'année ou, en cas d'affiliation en cours d'année, qui ont déclaré un chiffre d'affaires positif au moins un des quatre trimestres suivant l'affiliation.

Fiche concernée :

– Revenus d'activité des non-salariés : 5.9

Coût de la main-d'œuvre

Le coût de la main-d'œuvre, ou coût du travail, représente l'ensemble des dépenses encourues par les employeurs pour l'emploi de salariés. Il s'agit d'un coût de la main-d'œuvre salariée, raison pour laquelle il est d'ailleurs parfois appelé coût salarial. Le coût de la main-d'œuvre comprend, en plus des salaires bruts, les cotisations sociales à la charge de l'employeur (sécurité sociale, chômage, retraite, prévoyance, indemnités de départ), que celles-ci soient obligatoires, conventionnelles ou facultatives, mais nettes d'exonération notamment d'allègements de cotisations sociales. Il couvre aussi les frais de formation professionnelle (taxe d'apprentissage, contributions patronales au financement de la formation professionnelle, etc.), les taxes sur les salaires et les autres impôts relatifs à l'emploi, déduction faite des subventions destinées à favoriser l'emploi et perçues par l'employeur, comme le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), par exemple. Il comprend enfin d'autres dépenses liées à l'emploi de salariés comme les frais de recrutement.

Le coût horaire de la main-d'œuvre correspond au coût payé par l'employeur pour une heure travaillée par ses salariés.

Sources et mesures

Le coût de la main-d'œuvre est suivi au niveau européen par les **enquêtes européennes sur le Coût de la main-d'œuvre** (règlements (CE) 530/1999 et (CE) 1737/2005) qui fournissent, tous les quatre ans, des informations sur le niveau, la structure du coût du travail et le nombre d'heures effectivement travaillées. En France, ces enquêtes font partie du dispositif d'**enquêtes sur le Coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss)**. Elles portent sur les entreprises (unités légales) de 10 salariés ou plus, hors agriculture. Le coût horaire de la main-d'œuvre se calcule en moyenne pour un établissement en rapportant le coût total au nombre d'heures effectivement travaillées dans l'établissement, c'est-à-dire hors congés et absences. Le règlement européen précise le champ de l'enquête et définit les concepts pour assurer la comparabilité entre pays, mais les modes de collecte de l'information sont laissés à l'initiative des instituts nationaux de statistique. Ainsi, les heures travaillées sont mesurées différemment selon les pays. Ces différences de méthode sont à prendre en compte lors des comparaisons. L'**indice trimestriel du coût du travail (ICT)** complète le dispositif européen pour assurer le suivi conjoncturel de l'évolution du coût de la main-d'œuvre.

Entre deux éditions des enquêtes sur le coût de la main-d'œuvre, les pays membres estiment les niveaux annuels du coût horaire de la main-d'œuvre (*Annual Labour Costs*) en appliquant l'évolution de l'ICT au dernier niveau de coût observé par les enquêtes.

Fiche concernée :

– Salaires et coût du travail en Europe : 6.3

Suivi conjoncturel du coût du travail et des salaires

Le suivi conjoncturel s'appuie nécessairement sur des sources disponibles rapidement, qu'il s'agisse de données administratives agrégées fournies trimestriellement ou d'enquêtes trimestrielles.

Sources et mesures

L'**indice du coût du travail - salaires et charges**, appelé aussi **indice trimestriel du coût du travail (ICT)** est publié 70 jours après la fin du trimestre. Il retrace l'évolution du coût de la main-d'œuvre. Il est calculé, par application des barèmes en vigueur, à partir des masses salariales (assiettes de cotisations salariales), des effectifs et des exonérations de charges déclarés chaque trimestre à l'Acoss et du volume horaire de travail issu de l'enquête trimestrielle Acemo de la Dares. Pour des raisons de disponibilité des données, il ne suit pas l'évolution de l'épargne salariale ou du forfait social. L'indice intègre en revanche les autres éléments de coût du travail comme les taxes relatives à l'emploi et aux salaires payées par l'employeur (contributions patronales à l'effort de construction, taxe sur les salaires, fonds national d'aide au logement), les contributions de l'employeur au financement de la formation professionnelle, la taxe d'apprentissage, le versement transport. Il intègre enfin les subventions perçues par l'employeur et notamment le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) entre 2013 et 2018. L'information sur ces autres coûts provient notamment de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et est actualisée tous les quatre ans dès que les résultats d'une nouvelle édition sont disponibles.

Les principaux indicateurs conjoncturels de suivi des salaires sont le **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 l'Acoss (et les Estimations d'emploi pour les effectifs). Les assiettes de cotisations salariales couvrent pratiquement l'ensemble des rémunérations, notamment les primes et les heures supplémentaires, mais pas l'épargne salariale (intéressement, participation), que les masses salariales sont censées couvrir. La méthode d'étalonnage-calage des comptes trimestriels permet de corriger ce biais. L'évolution du SMPT reflète l'évolution des qualifications et de la quotité du travail (effets de structure) et celle de la rémunération des heures supplémentaires et des primes (effets saisonniers et liés à la conjoncture). Disponible plus rapidement mais sur un concept et un champ plus réduits que le SMPT, le salaire mensuel de base est estimé à partir de l'enquête trimestrielle Acemo de la Dares (enquête sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre) qui couvre les entreprises de 10 salariés ou plus, hors agriculture et secteurs non marchands, de France métropolitaine. Dans cette enquête, chaque établissement ou entreprise déclare les salaires de base (c'est-à-dire hors primes et hors rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires et hors avantages en nature) de postes de travail considérés comme représentatifs d'au plus 12 catégories professionnelles. Contrairement au SMPT, l'évolution du SMB est à structure constante et ne reflète pas l'évolution de la structure des emplois par niveau de qualification, ni ne couvre les rémunérations correspondant aux heures supplémentaires et aux primes.

Fiche concernée :

– Évolutions conjoncturelles du coût du travail et des salaires : 5.1

Mouvements de main-d'œuvre

Les mouvements de main-d'œuvre (MMO) sont les entrées (embauches en contrats à durée limitée et à durée indéterminée) et les sorties (fins de contrats à durée limitée, démissions, licenciements).

Sources et mesures

Jusqu'au deuxième trimestre 2015, les données MMO sont issues de la déclaration des mouvements de main-d'œuvre (DMMO) et de l'enquête sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO). À partir du troisième trimestre, elles sont reconstituées à partir des déclarations sociales nominatives (DSN). La DSN repose sur la transmission unique, en un flux mensuel dématérialisé, des données issues de la paie. Cette nouvelle déclaration, mise en place sur la base du volontariat dès 2013, a notamment pour objectif de remplacer progressivement un grand nombre de déclarations pour les entreprises (DADS, BRC, etc.). Obligatoire pour tous les établissements employeurs du régime général à partir du 1^{er} janvier 2017, elle s'est progressivement substituée aux sources historiques des MMO.

À la suite de ce changement de source, les séries des MMO ont été rétrolées avant 2015, ce qui conduit à des révisions en niveau importantes.

Les données MMO sont susceptibles d'être révisées ultérieurement : les traitements statistiques apportés par la Dares pourront en effet évoluer, notamment les imputations des informations manquantes de la nouvelle source DSN.

Fiche concernée :

– Mouvements de main-d'œuvre : 1.6

Taux de chômage localisé

Les taux de chômage localisés sont la source de référence en matière de suivi conjoncturel du chômage par zone géographique (région, département et zone d'emploi).

Sources et mesures

Ils sont issus d'une synthèse de différentes sources : les Estimations d'emploi, les séries de demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois (DEFM) à Pôle emploi et les résultats de l'enquête Emploi. Cette dernière source fournit les niveaux nationaux de chômeurs et de population active occupée au sens du Bureau international du travail (BIT).

Les principales étapes de calcul du taux de chômage localisé sont les suivantes :

– Estimations de la population active occupée : l'emploi au lieu de travail des Estimations d'emploi est établi au lieu de résidence à l'aide d'une matrice de passage. Les travailleurs frontaliers sont alors ajoutés. Les séries obtenues sont passées en moyenne trimestrielle et enfin calées sur la population active occupée nationale issue de l'enquête Emploi.

– Estimations du nombre de chômeurs : le nombre de chômeurs est issu de l'enquête Emploi pour l'échelon national. Il est ventilé par zone géographique à partir de la structure des demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi.

Fiche concernée :

– Chômage dans les régions : 2.5

Accident du travail

Un accident du travail est un accident provoqué par le fait ou à l'occasion du travail par un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines. Sont comptabilisés ici uniquement les accidents du travail déclarés et reconnus par la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (Cnam-TS), et ayant entraîné au moins un jour d'arrêt de travail.

Actif

Un actif est une personne en emploi ou au chômage : voir **Population active au sens du BIT**.

Actif occupé

Un actif occupé est une personne en emploi : voir **Population active au sens du BIT**.

Le **taux d'emploi** est le rapport entre le nombre de personnes ayant un emploi et la population totale correspondante. Il peut être calculé sur l'ensemble de la population d'un pays, mais on se limite le plus souvent à la population « en âge de travailler » (la convention retenue est le plus souvent celle âgée de 15 à 64 ans), ou à une sous-catégorie de la population (femmes de 25 à 29 ans par exemple).

Activités non marchandes

Voir **Secteurs d'activité**.

Activité réduite (pour les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi)

Pour favoriser le retour à l'emploi, un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et ayant un droit ouvert à l'assurance chômage peut conserver une partie de son allocation chômage lorsqu'il reprend un emploi

(l'allocation est diminuée de 70 % du revenu d'activité brut et n'est plus versée lorsque les revenus bruts cumulés dépassent le salaire brut antérieur).

Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)

Selon la convention du 14 mai 2014, en vigueur jusqu'au 30 septembre 2017, une personne involontairement privée d'emploi a droit à l'ARE dès lors qu'elle a contribué à l'assurance chômage au moins quatre mois au cours des 28 mois précédant la fin de son contrat de travail (36 mois pour les 50 ans ou plus). La nouvelle convention, en vigueur depuis octobre 2017, a modifié la durée d'affiliation pour certains seniors : elle est désormais de 28 mois pour les demandeurs d'emploi âgés de moins de 53 ans, 36 mois pour les 53 ans ou plus.

Allocation de sécurisation professionnelle (ASP)

L'allocation de sécurisation professionnelle est versée, sous conditions, au bénéficiaire d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Son montant varie en fonction de l'ancienneté du salarié et de son salaire de référence. Son versement peut être interrompu, sous conditions.

Allocation de solidarité spécifique (ASS)

L'allocation de solidarité spécifique est une allocation financée par l'État, versée par période de six mois renouvelables aux demandeurs d'emploi qui ne peuvent pas ou plus bénéficier de l'assurance chômage à condition qu'ils justifient de cinq ans d'activité salariée au cours des dix ans précédant la fin de leur contrat de travail.

Bureau international du travail (BIT)

Le Bureau international du travail (BIT) est un organisme rattaché à l'ONU et chargé des questions générales liées au travail dans le monde. Il réside à Genève. Il harmonise les concepts et définitions relatifs au travail, à l'emploi et au chômage.

Cadres dirigeants

Voir **Groupes socio-économiques européens**.

Catégories socioprofessionnelles

Les personnes en emploi sont réparties selon leur groupe socioprofessionnel agrégé tel que défini par la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS). La PCS classe la population en fonction de la profession, de la position hiérarchique et du statut (salarie ou non).

Au sein des actifs occupés, six catégories sont distinguées : les agriculteurs exploitants, les artisans, commerçants et chefs d'entreprise, les cadres et professions intellectuelles supérieures, les professions intermédiaires, les employés et les ouvriers.

On distingue, au sein des ouvriers et des employés, les **emplois qualifiés** et les **emplois non qualifiés**. Les ouvriers non qualifiés regroupent les ouvriers non qualifiés de type industriel (poste 67 de la nomenclature socio-professionnelle à 2 chiffres), les ouvriers non qualifiés de type artisanal (68) et les ouvriers agricoles (69). Pour les employés non qualifiés, la distinction se fonde sur la nomenclature à 4 chiffres : agents de service (postes 525a, 525b, 525c, 525d), agents de surveillance et de sécurité (533c, 534a), des standardistes, opérateurs de saisie (541d, 542b), caissiers ou vendeurs non qualifiés (551a, 552a, 553a, 554a, 554h, 554j, 555a), serveurs et employés non qualifiés de la restauration et du tourisme (561a, 561d, 561e, 561f), assistants maternels (563a), aides à domicile, aides ménagères (563b), employés de maison et personnels de ménage (563c), concierges

et gardiens d'immeubles (564a), employés des services divers (564b).

Catégories statutaires de la fonction publique

Les corps ou cadres d'emplois de fonctionnaires sont classés en trois catégories statutaires dites aussi « catégories hiérarchiques », selon leur niveau de recrutement et les fonctions qu'ils ont vocation à exercer. Les statuts particuliers fixent le classement de chaque corps dans l'une de ces trois catégories :

- la catégorie A pour les fonctions d'études générales, de conception et de direction ;
- la catégorie B pour les fonctions d'application ;
- la catégorie C pour les tâches d'exécution.

Ces catégories recouvrent donc en partie les catégories socioprofessionnelles : cadres, professions intermédiaires, ouvriers et employés. Les agents contractuels et les fonctionnaires sans classification hiérarchique sont aussi classés dans l'une des trois catégories par assimilation.

Chômeur au sens du Bureau international du travail (BIT)

Un chômeur au sens du BIT est une personne âgée de 15 ans ou plus qui répond simultanément à trois conditions : être sans emploi durant une semaine donnée ; être disponible pour prendre un emploi dans les deux semaines ; avoir cherché activement un emploi au cours des quatre dernières semaines ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois. Les démarches actives considérées sont variées : étudier des annonces d'offres d'emploi, se rendre à un salon professionnel, mobiliser son réseau social ou prendre des conseils auprès de Pôle emploi, etc.

Le **taux de chômage** est le rapport entre le nombre de chômeurs et le nombre d'actifs (en emploi ou au chômage). Le **part de chômage** est le rapport entre le nombre de chômeurs et la population totale correspondante.

Chômeur de longue durée

Un chômeur de longue durée est un chômeur au sens du BIT qui déclare chercher un emploi depuis 12 mois au moins.

Le **taux de chômage de longue durée** est le rapport entre le nombre de chômeurs de longue durée (personnes au chômage qui déclarent chercher un emploi depuis douze mois au moins) et le nombre d'actifs.

Contrainte dans l'offre de travail

La notion de contrainte sur le marché du travail vise à couvrir différentes situations rencontrées par les personnes sur le marché du travail, dont l'offre de travail se trouve non utilisée (si elles sont au chômage ou dans le halo autour du chômage) ou sous-utilisée (si elles sont en sous-emploi).

Le taux de contrainte dans l'offre de travail en coupe est défini comme le rapport, à un moment donné, entre le nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans qui sont en sous-emploi, au chômage ou dans le halo du chômage et le nombre d'actifs « au sens large » (actifs ou dans le halo du chômage).

Le taux de contrainte dans l'année est le rapport entre le nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans ayant été en sous-emploi, au chômage ou dans le halo du chômage au moins une fois dans l'année et la population active au sens large correspondante (*i.e.* actifs ou dans le halo du chômage au moins une fois dans l'année).

Contrat aidé

Contrat de travail dérogatoire au droit commun pour lequel l'employeur bénéficie d'aides, qui peuvent prendre la forme de subventions à l'embauche, d'exonérations de certaines cotisations sociales ou d'aides à la formation. L'accès à ces contrats est réservé aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi et leur nombre est piloté par les pouvoirs publics.

Principaux types de contrats aidés qui existent ou ont existé :

– *Parcours emploi compétence (PEC) (introduit en 2018)* : dans le secteur non marchand, il se substitue à partir du 1^{er} janvier 2018 aux contrats uniques d'insertion – contrats d'accompagnement vers l'emploi (**CUI-CAE**) et aux emplois d'avenir. Il prévoit un engagement de l'employeur concernant l'acquisition de compétences transférables qui répondent à des besoins du bassin d'emploi ou à d'autres métiers qui recrutent, un accompagnement et l'accès à la formation.

– *Emploi d'avenir (instauré fin 2012)* : il concerne les jeunes de 16 à 25 ans (ou 30 ans pour les travailleurs handicapés), sans diplôme ou titulaires d'un CAP/BEP, ni en emploi ni en formation, présentant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. À titre exceptionnel, les jeunes résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville, en zone de revitalisation ou en outre-mer peuvent y accéder jusqu'au niveau bac + 3 s'ils recherchent un emploi depuis plus d'un an. Le contrat est un **CDI** ou un **CDD** de un à trois ans, de préférence à temps plein. Les employeurs perçoivent, pour une durée de trois ans au plus, une aide égale à 75 % du Smic quand il s'agit de structures du secteur non marchand ou 35 % du Smic pour les structures du secteur marchand.

– *Contrat unique d'insertion (CUI) (introduit en 2010)* : il se substitue à divers contrats : le contrat initiative emploi (CIE), le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), le contrat d'avenir, le contrat d'insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA). Le CUI se décline en deux volets : dans le secteur marchand (**CUI-CIE**) et dans le secteur non marchand (**CUI-CAE**).

– *Contrat initiative-emploi (CIE) (2005-2010)* : dans le secteur marchand, contrat qui vise à favoriser le retour à l'emploi durable des chômeurs de longue durée.

– *Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) (2005-2010)* : dans le secteur non marchand, **CDD** destiné à favoriser l'insertion professionnelle des personnes sans emploi

rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Le CAE s'est substitué aux contrats emploi solidarité en 2005.

– *Contrat d'avenir (2005-2010)* : dans le secteur non marchand, **CDD** à temps partiel destiné aux allocataires de minima sociaux.

– *Contrat emploi jeunes* (ou soutien à l'emploi des jeunes en entreprise) (jusqu'en 2007) : dans le secteur marchand, contrat qui visait à favoriser l'embauche en **CDI** de jeunes de 16 à 25 ans éloignés de l'emploi.

– *Contrat d'insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA) (2005-2010)* : dans le secteur marchand, contrat qui visait à favoriser l'insertion professionnelle des allocataires de minima sociaux qui rencontraient des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

– *Contrat emploi consolidé (CEC) (1992-2005)* : dans le secteur non marchand, contrat à temps partiel de douze mois renouvelables dans la limite de cinq ans destiné notamment aux personnes qui, ayant bénéficié d'un ou plusieurs contrats emploi solidarité, n'avaient pas trouvé d'emploi à l'issue de ces contrats. Il pouvait être signé par les collectivités territoriales, les établissements publics et les associations.

– *Contrat emploi-solidarité (CES) (1990-2005)* : dans le secteur non marchand, contrat qui visait à favoriser l'insertion professionnelle des personnes sans emploi. Il pouvait être signé par les collectivités territoriales, les établissements publics et les associations.

– *Insertion par l'activité économique (IAE)* : secteur qui a pour mission d'aider les personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières à se réinsérer progressivement sur le marché du travail. Des structures conventionnées par l'État recrutent des personnes généralement agréées par Pôle emploi, ce qui leur ouvre droit à des aides financières. Le parcours d'insertion a une durée initiale de vingt-quatre mois.

Contrat d'apprentissage

Contrat de travail conclu entre un employeur et un jeune ayant satisfait à l'obligation

scolaire, des dérogations étant possibles. La durée du contrat d'apprentissage peut varier de un à trois ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée. L'apprenti perçoit un salaire calculé selon son âge et son ancienneté dans le dispositif. La conclusion d'un contrat d'apprentissage ouvre droit à des aides de l'État pour l'employeur.

Contrat à durée déterminée (CDD)

Contrat qui ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Il doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit. Quel que soit le motif de sa conclusion, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Conclu en dehors du cadre légal, il peut être considéré comme un contrat à durée indéterminée.

Contrat à durée indéterminée (CDI)

Forme normale et générale de la relation de travail. Par définition, il ne prévoit pas la date à laquelle il prendra fin. Il peut être rompu sur décision unilatérale soit de l'employeur (licenciement pour motif personnel ou économique, mise à la retraite), soit du salarié (démission, départ à la retraite), ou encore pour une cause extérieure aux parties (événement extérieur irrésistible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite dudit contrat). Sa rupture peut aussi résulter d'un accord des deux parties élaboré dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle mis en place par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008.

Contrat de travail temporaire (intérim)

Contrat qui ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dénommée mission, et seulement dans les cas énumérés par la loi. Le salarié sous contrat de travail temporaire, appelé intérimaire, est

embauché et rémunéré par une entreprise de travail temporaire qui le met à disposition d'une entreprise utilisatrice pour une durée limitée. Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice. Conclu en dehors du cadre légal fixé par le Code du travail ou les conventions ou accords de branche étendus le cas échéant applicables, le contrat peut être considéré comme un contrat à durée indéterminée.

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

Contrat de professionnalisation

Contrat destiné à permettre l'acquisition, par les 16-25 ans et les demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus, d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, qualification reconnue) en relation avec les besoins identifiés par les branches professionnelles, au moyen d'une formation en alternance. Il s'est substitué aux contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation.

– *Contrat d'adaptation (jusqu'en 2004)* : contrat ayant pour objectif de faciliter l'embauche des jeunes de 16 à 25 ans susceptibles d'occuper rapidement un emploi, via le principe de l'alternance entre emploi et formation. Il pouvait s'agir d'un **CDD** (6 mois au minimum) ou d'un **CDI**. La formation devait être de 200 heures et pouvait se dérouler dans l'entreprise.

– *Contrat de qualification (jusqu'en 2004)* : **CDD** concernant l'embauche de jeunes de moins de 26 ans dans le secteur marchand. Suivant le principe de l'alternance entre emploi et formation, il comportait l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre reconnu.

– *Contrat d'orientation (jusqu'en 2004)* : **CDD** non renouvelable, proposé par les entreprises à des jeunes de moins de 22 ans sans

diplôme et suivant le principe de l'alternance entre emploi et formation. Il était exonéré de cotisations patronales. Ce contrat avait remplacé le stage d'insertion dans la vie professionnelle (SIVP).

Coût du travail ou coût de la main-d'œuvre

Le coût du travail comprend l'ensemble des dépenses encourues par les employeurs pour l'emploi de salariés. Il comprend, en plus des salaires et traitements bruts : les cotisations sociales à la charge de l'employeur (sécurité sociale, chômage, retraite, prévoyance, indemnités de départ) que celles-ci soient obligatoires, conventionnelles ou facultatives, nettes d'exonérations comme les allègements de cotisations sociales ; les frais de formation professionnelle (taxe d'apprentissage, contributions patronales au financement de la formation professionnelle) ; d'autres dépenses liées à l'emploi de salariés comme les frais de recrutement ; les taxes et les impôts relatifs à l'emploi et aux salariés, déduction faite des subventions perçues par l'employeur et destinées à favoriser l'emploi (**CICE** notamment).

Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE)

Entré en vigueur en janvier 2013, ce crédit d'impôt allège le coût du travail au titre d'une subvention au bénéfice de l'employeur à hauteur de 4 % de l'ensemble de la masse salariale inférieure à 2,5 Smic en 2013, de 6 % à partir de janvier 2014, de 7 % à partir de janvier 2017, et, dans les Drom uniquement, de 7,5 % à partir de janvier 2015 et de 9 % à partir de janvier 2016. En janvier 2018, son taux est ramené à 6 % en métropole. Enfin, en janvier 2019, le CICE est remplacé par une exonération générale de cotisations sociales de 6 points sur les bas salaires, excepté à Mayotte où il reste en vigueur avec un taux de 9 %.

CUI-CAE et CUI-CIE

Voir **Contrat aidé**.

Déciles

Voir **Indicateurs de dispersion et de distribution**.

Demandeurs d'emploi

Les demandeurs d'emploi sont les personnes inscrites sur les listes de Pôle emploi. L'inscription sur les listes de Pôle emploi est soumise à certaines conditions, mais les demandeurs d'emploi peuvent être ou non indemnisés, certains peuvent occuper un emploi. Selon leur situation vis-a-vis de l'obligation de recherche d'emploi et de l'exercice ou non d'une activité, ils sont regroupés en cinq catégories :

- catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi au cours du mois ;
- catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (de 78 heures ou moins au cours du mois) ;
- catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (de plus de 78 heures au cours du mois) ;
- catégorie D : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi. Ils peuvent être en stage ou en formation, en maladie, en contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ;
- catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple, bénéficiaires de contrats aidés, créateurs d'entreprise).

Dispense de recherche d'emploi (DRE)

Dispositif fermé depuis 2012. La dispense de recherche d'emploi permettait à certaines

personnes seniors indemnisables de conserver leur droit à indemnisation sans nécessité de recherche active d'emploi et sans être inscrites sur les listes de Pôle emploi. Les personnes en DRE après 2012 sont celles qui étaient entrées dans ce dispositif avant janvier 2012.

Durée annuelle effective du travail

La durée annuelle effective du travail inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires (rémunérées ou non) et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accidents, maternité, paternité, chômage partiel, formation, grève. Elle est calculée à partir de l'enquête Emploi (moyenne sur l'année des durées effectivement travaillées au cours des semaines de référence, multipliée par le nombre de semaines calendaires, soit 52).

Durée habituelle hebdomadaire

La durée habituelle hebdomadaire s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut donc toutes les heures habituellement effectuées, dont les heures supplémentaires régulières. Elle est mesurée à partir de l'enquête Emploi.

Écart de salaire entre femmes et hommes

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes (*gender pay gap* - GPG) est la différence entre le salaire moyen des hommes salariés et celui des femmes salariées rapportée au salaire moyen des hommes salariés. Le salaire peut être brut ou net, considéré en termes horaires, en EQTP ou en termes mensuel, voire en termes de revenu salarial ; dans certaines études, la comparaison des médianes est préférée à celle des moyennes.

Emploi à durée limitée

Les emplois à durée limitée sont ceux qui ont un terme fixé, défini dans le contrat de travail qui lie le salarié à son employeur. À partir de l'enquête Emploi, ils sont mesurés en regroupant les contrats à durée déterminée (CDD ; dont ceux en contrats aidés), les missions d'**intérim** et les contrats d'apprentissage.

Emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)

Voir **Population active occupée**.

Emploi en équivalent temps plein

L'emploi peut se mesurer en nombre de personnes ayant travaillé, même pendant une durée limitée. On peut aussi mesurer les emplois en équivalent temps plein (EQTP). Chaque poste est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet. Par exemple, un salarié ayant occupé un poste donné durant six mois à 80 % compte pour 0,4 (=0,5*0,8) en EQTP.

Emploi principal, emploi secondaire

L'emploi principal d'un pluriactif est celui qui lui procure la plus forte rémunération, les autres emplois étant secondaires.

Emploi salarié

Les salariés sont les personnes qui travaillent, aux termes d'un contrat, pour une autre entité résidente en échange d'un salaire ou d'une rétribution équivalente, avec un lien de subordination.

Emploi non salarié

Les non-salariés sont les personnes qui travaillent mais sont rémunérées sous une autre forme qu'un salaire.

En pratique, les non-salariés sont des personnes affiliées à un régime de protection sociale des travailleurs non salariés : régime social des indépendants (RSI), Urssaf ou Mutualité sociale agricole (MSA). Sont concernés les micro-entrepreneurs d'une part et les non-salariés « classiques » de l'autre ; ces derniers sont pour l'essentiel des entrepreneurs individuels « classiques » ou des gérants majoritaires de sociétés à responsabilité limitée (SARL ou SELARL).

Employés des particuliers-employeurs

Les employés des particuliers-employeurs (PE) sont salariés directement par des particuliers et sont déclarés *via* trois circuits spécifiques : la déclaration nominative simplifiée, le chèque emploi service universel et la déclaration de prestation d'accueil du jeune enfant. Les données issues de ces déclarations sont traitées dans la base Particuliers-Employeurs. Ceux qui travaillent pour un PE au 31 décembre et dont c'est l'activité principale sont comptés dans les estimations annuelles d'emploi, dans le secteur correspondant à leur activité principale. Ils sont alors classés dans le secteur « action sociale » lorsque leur emploi est subventionné par l'État au titre de la dépendance (allocation personnalisée d'autonomie) ou au titre de la petite enfance (assistante maternelle ou garde d'enfant à domicile), où ils ne sont pas distingués des salariés des personnes morales (entreprises ou administrations). Les autres salariés de PE sont classés dans le secteur spécifique « activités des ménages en tant qu'employeurs » (section « T » de la nomenclature A38).

Employés qualifiés

Voir **Groupes socio-économiques européens**.

Établissements publics de santé

Les établissements publics de santé sont les établissements publics (catégorie juridique

agrégée des personnes morales soumises au droit administratif) dont l'activité économique principale relève des activités hospitalières (8610Z en 2010, 851A en 2005) ou ayant la catégorie juridique « établissement d'hospitalisation » (7364).

Euros constants (ou termes réels)

Les évolutions en euros constants (ou en termes réels) d'un agrégat sont calculées en enlevant des variations en euros courants de cet agrégat les variations des prix. L'indicateur retenu pour les prix peut être l'indice des prix à la consommation (IPC) ou le prix de la consommation de l'ensemble des ménages tel qu'il est estimé dans les comptes nationaux.

Fonction publique

La fonction publique se décompose en trois versants :

– la **fonction publique de l'État (FPE)**

La fonction publique de l'État regroupe les ministères et les établissements publics administratifs (EPA) nationaux comme par exemple Pôle emploi, le Crous, le CNRS ou les universités (loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 constituant le titre II du Statut général), à l'exclusion des EPA nationaux de sécurité sociale dont le statut de recrutement normal est le droit privé (notamment la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés, Cnam-TS). Les effectifs de la fonction publique de l'État comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non.

– la **fonction publique hospitalière (FPH)**

La fonction publique hospitalière regroupe les hôpitaux publics, les établissements publics d'hébergement pour personnes âgées et les autres établissements médico-sociaux : aide sociale à l'enfance, mineurs et adultes handicapés ou inadaptés, réadaptation sociale (loi n°86-33 du 9 janvier 1986 constituant le titre IV du statut général). Les effectifs de la fonction publique hospitalière comprennent

l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non fonctionnaires, y compris dans cette acception, le personnel médical.

– la **fonction publique territoriale (FPT)**

La fonction publique territoriale regroupe les collectivités territoriales *stricto sensu* (régions, départements, communes, y compris collectivités à statut particulier) et les EPA locaux (loi n°84-53 du 26 janvier 1984 constituant le titre III du statut général). Les effectifs de la fonction publique territoriale comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non fonctionnaires.

Garantie mensuelle de rémunération (GMR)

Voir **Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic)**.

Groupes socio-économiques européens

Les groupes socio-économiques européens (*European Socio-economic Groups*, ESeG) sont un outil de classification européenne qui allie l'économique et le social et permet d'analyser et de comparer les sociétés de l'Union européenne. Cette nomenclature comprend neuf groupes dont sept concernent la population active. Elle est construite à partir de la profession exprimée dans la classification internationale du travail et des professions (CITP en français ; Isco en anglais) révisée en 2008 et du statut de l'emploi (salarié ou non). Les personnes qui n'ont pas d'emploi sont classées en fonction de leur ancienne profession lorsque c'est possible ou selon leur statut actuel (étudiant, retraité, etc.). Les groupes sont : 1. Cadres dirigeants, 2. Professions intellectuelles et scientifiques, 3. Professions intermédiaires salariées, 4. Petits entrepreneurs, 5. Employés qualifiés, 6. Ouvriers qualifiés salariés, 7. Professions salariées peu qualifiées, 8. Retraités, 9. Autres personnes sans emploi. Certains groupes peuvent avoir

des appellations proches de celles de la nomenclature française (la PCS) mais recouvrir une réalité différente.

Halo autour du chômage

Le halo autour du chômage est composé de personnes inactives au sens du BIT, mais proches du marché du travail. Il s'agit des personnes sans emploi qui recherchent un emploi mais qui ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler et des personnes sans emploi qui souhaitent travailler mais qui n'ont pas effectué de démarche active de recherche d'emploi dans le mois précédent, qu'elles soient disponibles ou non.

Heures rémunérées

Voir **Heures travaillées**.

Heures travaillées

Les heures travaillées incluent toutes les heures effectivement travaillées, hors congés et absences, quelle qu'en soit la raison. À l'inverse, les **heures rémunérées** couvrent également les congés payés. Elles sont mesurées à partir de l'enquête Emploi.

Horaires atypiques

Les horaires atypiques concernent les personnes déclarant avoir travaillé le samedi, le dimanche, le soir (de 20h à minuit) ou la nuit (de minuit à 5h), au moins une fois au cours des quatre semaines précédant l'interrogation (avant 2013, la formulation sur les horaires atypiques dans l'enquête Emploi ne portait pas sur une période de référence mais était posée de façon plus générale).

Inactifs au sens du BIT

Les inactifs au sens du BIT sont les personnes âgées de 15 ans ou plus qui ne sont ni en emploi ni au chômage au sens du BIT.

Indemnisable par une allocation chômage

Une personne est indemnisable par une allocation chômage lorsqu'elle a un droit ouvert à une allocation, qu'elle soit effectivement indemnisée ou non. Lorsqu'une personne est indemnisable à la même allocation tous les jours d'un mois donné, on dit qu'elle est continûment indemnisable ce mois-là.

Indemnisé par une allocation chômage

Une personne est indemnisée par une allocation chômage lorsqu'elle perçoit effectivement son allocation.

Indicateurs de dispersion et de distribution

On distingue :

– les **déciles**

Les déciles partagent une population d'unités statistiques classée selon un critère donné, par exemple le salaire (revenu salarial, revenu d'activité, etc.), en 10 sous-populations de taille égale. Le 1^{er} décile (D1) (respectivement 9^e décile, D9) est le seuil en dessous (respectivement au-dessus) duquel se situent les 10 % des salaires les plus faibles (respectivement les plus élevés).

– la **médiane**

La médiane correspond au 5^e décile (D5) : 50 % des salaires lui sont inférieurs et 50 % lui sont supérieurs.

– les **quartiles**

Suivant le même principe, les quartiles (Q1, Q2, Q3, Q4) partagent la population en quatre sous-groupes de tailles égales.

– le **rapport interdécile** et le **rapport interquartile**

Les rapports interdécile et interquartile sont des indicateurs de dispersion ou d'inégalité de distribution du critère. Le rapport interquartile entre le 3^e quartile et le 1^{er} quartile (Q3/Q1) et le rapport interdécile entre le 9^e et le 1^{er} décile (D9/D1) mesurent les disparités entre le haut

et le bas de la distribution du critère dans la population ; le rapport entre la médiane et le 1^{er} décile (D5/D1) mesure la dispersion dans la moitié basse de la distribution, et le rapport entre le 9^e décile et la médiane (D9/D5) rend compte des disparités dans la moitié haute.

Maladie professionnelle

Une maladie professionnelle est une atteinte à la santé contractée au cours du travail et qui résulte d'une série d'événements à évolution lente auxquels on ne saurait assigner une origine et une date certaine. Ses symptômes apparaissent après une période de latence.

Médiane

Voir **Indicateurs de dispersion et de distribution**.

Micro-entrepreneur

Un micro-entrepreneur (auto-entrepreneur avant 2014) bénéficie d'un régime dit « microsociété », mis en place en 2009 pour les entreprises individuelles qui relèvent du régime fiscal de la micro-entreprise. Ce régime offre des formalités de création d'entreprise allégées ainsi qu'un mode de calcul et de paiement simplifié des cotisations et contributions sociales. À partir de 2015, la réforme du régime impose de nouvelles obligations (comme l'immatriculation au régime du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers) et met fin à l'exonération à la taxe pour frais de chambre consulaire. Enfin, le paiement de la cotisation foncière des entreprises est désormais exigé dès la deuxième année d'activité et non plus à partir de la quatrième année.

Par ailleurs, pour bénéficier de ce statut en 2015, le micro-entrepreneur doit avoir réalisé moins de 82 200 euros de chiffre d'affaires pour une activité commerciale et moins de 32 900 euros pour des prestations de services ou activités libérales. Les micro-entrepreneurs

sont considérés comme économiquement actifs s'ils déclarent un chiffre d'affaires non nul dans l'année ou, en cas d'affiliation en cours d'année, s'ils ont déclaré un chiffre d'affaires positif au moins un des quatre premiers trimestres suivant l'affiliation.

Mouvements de main-d'œuvre

Entrées : embauches en **CDD** et en **CDI**. Les **CDD** comprennent ici les contrats en alternance et les contrats aidés.

Sorties : fins de **CDD**, démissions, licenciements économiques et pour motif personnel ou autres motifs non détaillés ici (départs à la retraite, fins de période d'essai, ruptures conventionnelles et autres cas).

Taux d'entrée : rapporte le nombre total d'entrées sur la période au nombre de salariés en moyenne sur la période.

Taux de sortie : rapporte le nombre total de sorties au nombre de salariés en moyenne sur la période.

Non-salariés

Voir **Emploi non salarié**.

Ouvriers qualifiés

Voir **Groupes socio-économiques européens**.

Pacte de responsabilité et de solidarité

Le Pacte de responsabilité et de solidarité comprend deux volets : un volet « solidarité » en faveur du pouvoir d'achat des ménages modestes et un volet « compétitivité » destiné aux entreprises, mis en place fin 2013. Le volet « compétitivité » consiste en trois types de mesures : baisse du coût du travail, baisse des impôts sur les entreprises et simplification de la vie des entreprises.

Les mesures en termes de baisse du coût du travail sont :

– baisse des cotisations familiales pour les travailleurs indépendants : leurs cotisations baissent de 3,1 points depuis le 1^{er} janvier 2015 ;

– maintien et majoration de l'exonération des cotisations patronales versées aux Urssaf, hors cotisations d'assurance chômage, pour les salaires au niveau du Smic (ancienne « réduction Fillon ») ;

– baisse de 1,8 point des cotisations familiales sur les salaires jusqu'à 1,6 fois le Smic, depuis le 1^{er} janvier 2015 ; élargissement de cette mesure aux salaires compris entre 1,6 à 3,5 Smic depuis le 1^{er} avril 2016.

Part de chômage

Voir **Chômeur au sens du Bureau international du travail (BIT)**.

Particulier-employeur

Voir **Employés des particuliers-employeurs**.

Petits entrepreneurs

Voir **Groupes socio-économiques européens**.

Pluriactivité

Les pluriactifs sont des personnes qui exercent plusieurs emplois à une même date (la dernière semaine de décembre dans cet ouvrage, où les données reposent sur les Estimations d'emploi), soit parce que, exclusivement salariés, ils ont plusieurs employeurs, soit parce qu'ils sont à la fois non salariés et salariés. Dans les Estimations d'emploi, les pluriactifs ne sont comptés qu'une fois, dans leur emploi principal, celui qui procure la plus forte rémunération dans l'année.

Population active au sens du Bureau international du travail (BIT)

La population active au sens du BIT comprend la population active occupée (les personnes en emploi) et les chômeurs au sens du BIT.

Le **taux d'activité** est le rapport entre le nombre d'actifs et l'ensemble de la population correspondante. Il peut être calculé sur l'ensemble de la population d'un pays, mais on se limite

le plus souvent à la population âgée de 15 à 64 ans, ou à une sous-catégorie de la population (femmes de 25 à 29 ans par exemple).

La **population active occupée** comprend les personnes âgées de 15 ans ou plus ayant travaillé (ne serait-ce qu'une heure) au cours d'une semaine donnée dite « de référence », qu'elles soient salariées, à leur compte, employeurs ou aides dans l'entreprise ou l'exploitation familiale. Elle inclut également les personnes pourvues d'un emploi mais qui en sont temporairement absentes.

La **population au chômage** regroupe les personnes âgées de 15 ans ou plus qui répondent simultanément à trois conditions : être sans emploi durant une semaine donnée ; être disponible pour prendre un emploi dans les deux semaines ; avoir cherché activement un emploi au cours des quatre dernières semaines ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois. Les personnes qui ne sont ni en emploi ni au chômage sont dites « **inactives** ».

Prime à l'embauche pour les PME

L'aide à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises (PME) de moins de 250 salariés a été instaurée en janvier 2016 et a pris fin en juin 2017. Cette aide offre à ces entreprises une prime pour toute nouvelle embauche en contrat à durée indéterminée (**CDI**) ou en contrat à durée déterminée (**CDD**) d'au moins 6 mois et dont la rémunération n'excède pas 1,3 Smic. Cette mesure s'inscrit dans la continuité des politiques de baisse du coût du travail à proximité du Smic ; elle s'en distingue toutefois en ciblant les PME et en privilégiant les emplois stables aux contrats courts.

Productivité apparente du travail

La productivité apparente du travail rapporte la valeur ajoutée, évaluée en volume, au facteur travail mesuré dans cet ouvrage par le volume d'emploi en équivalent temps plein. Elle est qualifiée d'apparente car elle ne tient compte que du travail comme facteur de production.

Professions intellectuelles et scientifiques

Voir [Groupes socio-économiques européens](#).

Professions intermédiaires

Voir [Groupes socio-économiques européens](#).

Professions peu qualifiées

Voir [Groupes socio-économiques européens](#).

Protocole parcours professionnels, carrières et rémunération (PPCR)

Le protocole PPCR consiste à basculer une partie du régime indemnitaire des fonctionnaires dans le traitement indiciaire et s'accompagne d'une revalorisation des grilles indiciaires. Il a été mis en place en 2016 et doit monter progressivement en charge jusqu'en 2021.

Quartiles

Voir [Indicateurs de dispersion et de distribution](#).

Rapport interdécile (D9/D1)

Voir [Indicateurs de dispersion et de distribution](#).

Rapport interquartile (Q3/Q1)

Voir [Indicateurs de dispersion et de distribution](#).

Rémunération moyenne des personnes en place (RMPP)

La rémunération moyenne des personnes en place est le salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) des seules personnes présentes deux années complètes (24 mois consécutifs) chez le même employeur et avec la même quotité de temps de travail les deux années (le nombre d'heures supplémentaires

rémunérées pouvant toutefois varier d'une année sur l'autre). Calculée sur une sous-population stable par construction, l'évolution de la RMPP mesure les effets liés à l'ancienneté et aux progressions de carrière de cette sous-population et ne reflète pas les évolutions salariales liées aux mouvements de main-d'œuvre (entrées, sorties).

Revenu d'activité des non-salariés

Le revenu d'activité des non-salariés est le revenu ou bénéfice issu de l'activité non salariée, déduction faite des cotisations sociales payées dans l'année et des charges professionnelles associées. Les contributions sociales (CSG, CRDS) ne sont pas déduites. Le revenu d'activité des non-salariés se calcule à partir du revenu professionnel imposable où sont réintégrés certains allègements fiscaux et cotisations sociales facultatives, en le corrigeant si nécessaire de l'éventuelle majoration de 25 % de l'assiette en cas de non-adhésion à un centre de gestion, une association agréée ou de non-recours à un expert-comptable. En pratique, il correspond à l'assiette qui sert au calcul des cotisations personnelles d'allocations familiales.

Pour les entrepreneurs individuels classiques (hors micro-entrepreneurs), il s'obtient à partir du bénéfice qu'ils retirent de leur activité (BIC ou BNC selon la nature de cette activité) net des cotisations obligatoires de sécurité sociale payées dans l'année, des salaires versés à d'éventuels employés, des intérêts d'emprunts professionnels, des dotations aux amortissements. Il est considéré comme nul en cas d'exercice déficitaire.

Pour les gérants majoritaires de société, il correspond à leur rémunération, ainsi qu'à une partie des dividendes perçus depuis 2013. En effet, depuis cette date, les dividendes perçus sont considérés comme rémunération du travail et la part qui excède 10 % du capital social, primes d'émission et sommes portées aux comptes courants d'associés, est comptabilisée dans le revenu d'activité des gérants

majoritaires de SARL. En deçà de ce seuil, ils sont considérés comme des revenus de capitaux mobiliers. Avant 2013, l'intégralité des dividendes perçus était considérée comme rémunération du capital et n'était donc pas soumise à cotisations sociales (sauf pour les SEL depuis 2009 et pour les EIRL depuis 2011). Le revenu d'activité des micro-entrepreneurs se mesure depuis 2014 à partir du chiffre d'affaires qu'ils déclarent dans les trois types d'activité suivants : activités de vente, prestations de services et activités libérales. Le revenu est estimé en appliquant à ces chiffres d'affaires les taux d'abattement pour frais professionnels mis en œuvre par l'administration fiscale (71 % pour les activités de vente, 50 % pour les prestations de services et 34 % pour une activité libérale).

Contrairement aux salariés, l'information sur le volume de travail réalisé par les non-salariés n'est pas disponible. Il n'est donc pas possible de calculer un revenu d'activité par unité de volume de travail qui pourrait être comparé au salaire en EQTP. Cependant, pour prendre en compte le cas échéant les années incomplètes, le revenu d'activité des non-salariés est annualisé (ramené à ce qu'aurait perçu un non-salarié s'il avait été affilié l'année complète) avec une pondération au prorata de la durée d'affiliation dans l'année. Le calcul s'effectue sur les seuls non-salariés en activité au 31 décembre de l'année, en excluant ceux qui n'ont pas déclaré leur revenu.

Lorsqu'on le compare au revenu salarial, le revenu d'activité des non-salariés n'est pas annualisé et les mesures portent sur l'ensemble des non-salariés (y compris ceux ayant cessé leur activité en cours d'année) hors secteur agricole.

Revenu salarial

Le revenu salarial annuel correspond à la somme de tous les salaires nets (c'est-à-dire après versement des cotisations sociales, de la CSG et de la CRDS) perçus par un individu au cours d'une année donnée. L'unité considérée

ici est l'individu (sur une année) et non le poste de travail. Le revenu salarial intègre deux dimensions : le salaire et le volume de travail salarié réalisé au cours de l'année. Ce volume de travail dépend de la quotité de temps de travail (temps plein ou partiel) ainsi que de la durée cumulée des périodes d'emploi sur l'année. Le revenu salarial reflète donc en partie le « risque » du non-emploi et du sous-emploi, ou le choix d'une activité à temps partiel. Le revenu salarial reste une notion purement salariale et pas de revenus autres : il est défini pour les individus qui ont perçu au moins un euro de rémunération issue d'une activité salariée au cours de l'année. Il ne comprend pas les revenus issus d'activités non salariées, ni les allocations chômage, les prestations sous condition de ressources (minimas sociaux, etc.).

Salaire brut / net

Le salaire brut correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié avant déduction des cotisations de sécurité sociale à sa charge, de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Le salaire net (de prélèvements sociaux) est le salaire que perçoit effectivement le salarié avant prélèvement de l'impôt sur le revenu. Il s'obtient en retranchant du salaire brut les cotisations sociales salariales, la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Il est calculé à partir du salaire net fiscal disponible dans les déclarations annuelles de données sociales (DADS). Il ne comprend pas la participation et l'intéressement placés sur un plan d'épargne entreprise.

Salaire en équivalent temps plein (EQTP)

Le salaire en équivalent temps plein (EQTP) est un salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif. Pour un agent ayant occupé un poste

de travail durant six mois à 80 % et ayant perçu au total 10 000 euros, le salaire en EQTP est de $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$ euros par an. Pour calculer le salaire moyen en EQTP ou sa distribution, tous les postes, y compris les postes à temps partiel, sont pris en compte au prorata de leur volume de travail effectif (soit $0,5 \times 0,8 = 0,4$ EQTP dans l'exemple précédent).

Salaire horaire moyen des ouvriers et des employés (SHBOE)

Voir **Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic)**.

Salaire mensuel de base (SMB)

Disponible plus rapidement mais sur un concept et un champ plus réduits que le **SMPT**, le salaire mensuel de base est estimé à partir de l'enquête trimestrielle Acemo de la Dares (enquête sur l'Activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre) qui couvre les entreprises de 10 salariés ou plus, hors agriculture et secteurs non marchands, de France métropolitaine. Dans cette enquête, chaque établissement ou entreprise déclare les salaires de base (c'est-à-dire hors primes et hors rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires et hors avantages en nature) de postes de travail considérés comme représentatifs de 12 catégories professionnelles. Contrairement au SMPT, l'évolution du SMB est à structure constante et ne reflète pas l'évolution de la structure des emplois par niveau de qualification, ni ne couvre les rémunérations correspondant aux heures supplémentaires et aux primes.

Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic)

Le Smic est le salaire minimum légal en France. Il se réfère à l'heure de travail. Il a été institué par une loi du 2 janvier 1970. Depuis 2010, le Smic est revalorisé chaque année en

janvier par décret en Conseil des ministres, pris après avis de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC), qui s'appuie notamment sur l'analyse du Smic et de son évolution réalisée par le groupe d'experts indépendants conformément à la loi du 3 décembre 2008.

Son mode de calcul est développé par l'article L. 3231 du Code du travail. Depuis la promulgation du décret 2013-123 du 7 février 2013 relatif aux modalités de revalorisation du Smic, la nouvelle règle stipule que l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du Smic ne peut, en aucun cas, être inférieur à « la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés » (**SHBOE**) mesurée par l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) du ministère du Travail.

La garantie du pouvoir d'achat des salariés rémunérés au Smic est assurée par l'indexation du Smic horaire sur l'évolution des prix à la consommation hors tabac des ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie. Lorsque cet indice atteint un niveau supérieur d'au moins 2 % à l'indice constaté lors de l'établissement de la valeur immédiatement antérieure, le Smic est réévalué dans la même proportion à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'indice donnant lieu au relèvement.

Enfin, le Gouvernement peut porter le Smic à une valeur supérieure à celle qui résulterait de la seule mise en œuvre des mécanismes précités, soit en cours d'année, soit à l'occasion de la revalorisation au 1^{er} janvier. Il s'agit alors d'un « coup de pouce ». Ainsi, le taux horaire du Smic a été réévalué de 2,0 % au 1^{er} juillet 2012. Cette augmentation se décomposait comme suit : + 1,4 % au titre de l'inflation intervenue depuis la précédente revalorisation (de janvier à mai 2012) et + 0,6 % au titre d'un « coup de pouce » supplémentaire.

Par ailleurs, la **garantie mensuelle de rémunération (GMR)** a été instaurée lors du passage aux 35 heures. Elle permettait de garantir

aux salariés payés au Smic le maintien de leur rémunération mensuelle au moment où leur durée du travail baissait. Par la suite, la loi du 17 janvier 2003, dite « loi Fillon », a organisé la convergence progressive des Smic horaires et des GMR vers le niveau de la GMR la plus élevée.

Salaire moyen par tête (SMPT)

Le salaire moyen par tête (SMPT) rapporte les masses salariales brutes versées par l'ensemble des entreprises au nombre de salariés en personnes physiques. Il est calculé dans les comptes nationaux annuels à partir des sources fiscales d'entreprises au numérateur et des Estimations d'emploi au dénominateur. Il est calculé dans les comptes nationaux trimestriels à partir des assiettes de cotisations salariales fournies par l'Acoss (et les Estimations d'emploi pour les effectifs). Les assiettes de cotisations salariales couvrent pratiquement l'ensemble des rémunérations, notamment les primes et les heures supplémentaires mais pas l'épargne salariale (intéressement, participation) que les masses salariales sont censées couvrir. La méthode d'étalonnage-calage des comptes trimestriels permet de corriger ce biais. L'évolution du SMPT reflète l'évolution des qualifications et de la quotité du travail (effets de structure) et celle de la rémunération des heures supplémentaires et des primes (effets saisonniers et liés à la conjoncture).

Salaire net journalier

Le salaire net journalier est le salaire net par jour rémunéré. Il est utilisé dans la décomposition du revenu salarial entre salaire et durée totale des périodes d'emploi sur l'année (nombre de jours rémunérés).

Salaire journalier de référence (SJR)

Le salaire journalier de référence servant pour le calcul de l'ARE est le rapport entre la somme des salaires bruts perçus durant les

12 mois précédant la fin du dernier contrat de travail (cette somme divisée par 12 ne peut dépasser quatre fois le plafond mensuel de la sécurité sociale) et le nombre de jours au titre desquels ces salaires ont été perçus.

Score de bien-être

Le questionnaire OMS-5 (élaboré par l'Organisation mondiale de la santé) permet de construire un score de bien-être psychologique à partir de 5 questions (ex : « au cours des deux dernières semaines je me suis senti bien et de bonne humeur » : 6. Tout le temps, 5. La plupart du temps, 4. Plus de la moitié du temps, 3. Moins de la moitié du temps, 2. De temps en temps, 1. Jamais.). Les personnes dont le score est inférieur à 13 sont considérées comme souffrant d'un déficit de bien-être psychologique.

Secteurs d'activité

Une branche d'activité regroupe des unités de production homogènes, c'est-à-dire qui fabriquent des produits (ou produisent des services) qui appartiennent au même item de la nomenclature d'activité économique considérée. Un secteur regroupe des entreprises classées selon leur activité principale.

Le classement se fait selon la nomenclature d'activités économiques française (NAF rév. 2), qui dispose de plusieurs degrés d'agrégation selon les usages, notamment :

- le niveau « A 21 » distinguant 21 sections dans l'économie, niveau standard et international de l'arborescence de la NAF rév. 2 ;

- le niveau « A 17 » : niveau français de publication des comptes trimestriels et de nombreux indicateurs conjoncturels ; par rapport au niveau « A 21 », il détaille l'industrie manufacturière en cinq postes et, inversement, regroupe certaines activités de services.

Dans cet ouvrage, des regroupements sont nécessaires et propres à certains indicateurs. Sont souvent distinguées les **activités marchandes** des **activités non marchandes**. On considère qu'une unité rend des services non

marchands lorsqu'elle les fournit gratuitement ou à des prix qui ne sont pas économiquement significatifs. Les secteurs du tertiaire non marchand sont ceux où prédomine ce type de service. Dans la nomenclature agrégée en 17 postes, il s'agit du poste « Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale » (« OQ »). *A contrario*, le secteur tertiaire marchand comprend le commerce et la réparation d'automobiles et de motocycles (GZ), les transports et l'entreposage (HZ), l'hébergement et la restauration (IZ), l'information et la communication (JZ), les activités financières et d'assurance (KZ), les activités immobilières (LZ), les activités scientifiques, techniques et services administratifs et de soutien aux entreprises (MN) et les autres activités de services (RU).

Le champ des **secteurs (ou branches) marchands non agricoles (SMNA)** est parfois utilisé : dans la nomenclature agrégée en 17 postes, il exclut les secteurs agricoles (poste « AZ) et marchands non agricoles (OQ). Ces secteurs regroupent les secteurs de l'industrie, de la construction et du tertiaire marchand.

Pour l'analyse des salaires sur le champ privé (hors particuliers-employeurs), des regroupements sont retenus :

- les **services aux particuliers** regroupent l'hébergement et restauration (IZ) et les autres activités de services (RU) ;

- les **services aux entreprises** comprennent les activités spécialisées scientifiques et techniques (niveau M de la nomenclature A21) et les activités de services administratifs et de soutien (N) ;

- les **services mixtes** regroupent l'information-communication (JZ), les activités financières et d'assurance (KZ) et les activités immobilières (LZ).

Les regroupements sectoriels adaptés à l'analyse de l'emploi et des revenus d'activité des non-salariés sont les suivants :

- l'**industrie hors artisanat commercial** recouvre l'ensemble de l'industrie manufacturière (niveau C de la nomenclature « A21 »), hors charcuterie, boulangerie et pâtisserie,

ainsi que les autres industries : industries extractives, production et distribution d'énergie, eau, assainissement, récupération et gestion des déchets (B, D et E) ;

- le **commerce et artisanat commercial** regroupe l'ensemble des entreprises du commerce et de la réparation d'automobiles et de motocycles (G), auxquelles s'ajoute l'artisanat commercial : boulangerie, pâtisserie et charcuterie. Sont distingués dans cet ouvrage le commerce et la réparation d'automobiles, le commerce de gros, le commerce pharmaceutique, les métiers de bouche et l'ensemble du commerce de détail (commerce alimentaire ou d'habits, articles ménagers, fleurs, etc.), en magasin ou hors magasin (vente sur les éventaires et marchés notamment, vente à distance ou vente directe) ;

- les **métiers de bouche** regroupent les métiers de l'artisanat commercial (boulangers, pâtisseries, charcutiers) classé dans l'industrie 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.).

Secteurs marchands non agricoles (SMNA)

Voir **Secteurs d'activité**.

Sortie de formation initiale

La sortie de formation initiale correspond à la première interruption d'au moins un an du parcours d'études amorcé à l'école élémentaire.

Sous-emploi au sens du BIT

Le sous-emploi recouvre les personnes ayant un emploi à temps partiel qui souhaitent travailler plus d'heures et qui sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent ou non un emploi. Sont également incluses les personnes ayant involontairement travaillé moins que d'habitude, pour cause de chômage partiel par exemple, qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel.

Taux d'activité au sens du BIT

Voir **Population active occupée**.

Taux d'emploi au sens du BIT

Voir **actif occupé**.

Taux de chômage au sens du BIT

Voir **Chômeur au sens du Bureau international du travail (BIT)**.

Taux de chômage de longue durée

Voir **Chômeur de longue durée**.

Taux de contrainte dans l'offre de travail

Voir **Contrainte dans l'offre de travail**.

Taux de recours à l'intérim

Voir **Contrat de travail temporaire (intérim)**.

Tertiaire marchand et non marchand

Voir **Secteurs d'activité**.

Transitions sur le marché du travail

Les transitions entre états d'activité (par exemple : entre emploi et chômage ou entre chômage et inactivité) sont étudiées à partir de l'enquête Emploi, entre deux interrogations. Elles comparent la situation entre deux semaines données distantes de trois mois (transitions trimestrielles) ou entre périodes plus longues d'un an (transitions annuelles) ; elles ne mesurent pas certaines entrées-sorties courtes entre deux trimestres (ou années) d'interrogation.

Zone d'emploi

Une zone d'emploi est un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main-d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts.

Sigles

ACCRE

Aide aux chômeurs créateurs d'entreprise

Acemo

Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre

ACI

Ateliers et chantiers d'insertion

Acoss

Agence centrale des organismes de sécurité sociale

ADR

Aide différentielle au reclassement

AE

Auto-entrepreneurs

APU

Administrations publiques

ARE

Allocation d'aide au retour à l'emploi

ASP

Allocation de sécurisation professionnelle

ASS

Allocation de solidarité spécifique

AT-MP

Accidents du travail et maladies professionnelles

BEP

Brevet d'études professionnelles

BIT

Bureau international du travail

CAP

Certificat d'aptitude professionnelle

CAV

Contrat d'avenir

CCAS

Centres communaux d'action sociale

CCMSA

Caisse centrale de la mutualité sociale agricole

CDD

Contrat à durée déterminée

CDDI

Contrat à durée déterminée d'insertion

CDI

Contrat à durée indéterminée

CEP

Certificat d'études primaires

CICE

Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi

CITP

Classification internationale type des professions

Cnam-TS

Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés

CNNC

Commission nationale de la négociation collective

CPCSO

Cotisations patronales aux complémentaires santé obligatoires

CRDS

Contribution au remboursement de la dette sociale

CS

Catégories socioprofessionnelles

CSG

Contribution sociale généralisée

CUI-CAE

Contrat unique d'insertion-Contrat d'accompagnement dans l'emploi

CUI-CIE

Contrat unique d'insertion-Contrat initiative emploi

CVS

Corrigé des variations saisonnières

CVS - CJO

Corrigé des variations saisonnières - Corrigé des jours ouvrables

DADS

Déclarations annuelles de données sociales

DEFM

Demandeurs d'emploi en fin de mois

Drom

Départements et régions d'outre-mer

DRE

Dispense de recherche d'emploi

DSN

Déclaration sociale nominative

EDP

Échantillon démographique permanent

EHPAD

Établissement d'hébergement pour personnes âgées

EPA

Établissement public administratif

EPCI

Établissement public de coopération intercommunale

EQTP

Équivalent temps plein

ESeG

European socio-economic Groups

Estel

Estimations d'emploi localisées

ETI

Entreprises de taille intermédiaire

FPE

Fonction publique de l'État

FPH

Fonction publique hospitalière

FPT

Fonction publique territoriale

GE

Grandes entreprises

GMR

Garantie mensuelle de rémunération

IAE

Insertion par l'activité économique

ICT

Indice du coût du travail

JINT

Journées individuelles non travaillées

MMO

Mouvements de main-d'œuvre

MSA

Mutualité sociale agricole

NAF

Nomenclature d'activités française

NAO

Négociation annuelle obligatoire

PCS

Professions et catégories socioprofessionnelles

PE

Particuliers-employeurs

PME

Petites et moyennes entreprises

PPA

Parité de pouvoir d'achat

PPCR

Parcours professionnels, carrières et rémunérations

PRS

Pacte de responsabilité et de solidarité

RMPP

Rémunération moyenne des personnes en place

RSA

Revenu de solidarité active

RTT

Réduction du temps de travail

SAE

Statistique annuelle des établissements de santé

SDIS

Services départementaux d'incendie et de secours

SHBO

Salaire horaire de base ouvrier

SHBOE

Salaire horaire de base ouvrier et employé

SIASP

Système d'information sur les agents des services publics

SJR

Salaire journalier de référence

SMB

Salaire mensuel de base

Smic

Salaire minimum interprofessionnel de croissance

SMNA

Secteur marchand non agricole

SMPT

Salaire moyen par tête

SMS

Secteur social et médico-social

SPH

Secteur public hospitalier

UE

Union européenne

UES

Unité économique et sociale

Urssaf

Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

Dans la même collection

Parus

Tableaux de l'économie française, édition 2019
La France dans l'Union européenne, édition 2019
L'économie française – Comptes et dossiers, édition 2019

À paraître

L'économie et la société à l'ère du numérique, édition 2019
France, portrait social, édition 2019
Les entreprises en France, édition 2019

Imprimerie JOUVE – 1, rue du Docteur Sauvé – 53100 Mayenne

Dépôt légal : juillet 2019