
Emploi, chômage, revenus du travail

Édition 2018



Coordination

Marceline Bodier, Émeline Clé

Contribution*Insee :*

Séverine Arnault, Damien Babet, Catherine Barkovic, Simon Beck, Emmanuel Berger, Christophe Bertran, Marceline Bodier, Odran Bonnet, Émeline Clé, Élise Coudin, Sophie de Waroquier de Puel Parlan, Olivier Dorotheé, Étienne Frel-Cazenave, Simon Georges-Kot, Julie Goussen, Fabien Guggemos, Jorick Guillaneuf, Sylvain Larrieu, Delphine Léglise, Anis Marrakchi, Jeanne Pages, Vladimir Passeron, Claude Picart, Sébastien Roux, Laurianne Salembier, Grégory Salmon, Olivier Sanzeri, Milena Suarez Castillo, Chloé Tavan, Guilhem Théron, Grégory Verriest, Joëlle Vidalenc

Ministère du Travail, Dares :

Marilyne Beque, Nila Ceci-Renaud, Pauline Charnoz, Thomas Coutrot, Catherine Daniel, Christophe Dixte, Alexis Eidelman, Karl Even, Aurélien Fortin, Boris Guannel, Cécile Higounenc, Ceren Inan, Alexandre Lebrère, Claire Létroublon, Bertrand Lhommeau, Amélie Mauroux, Kévin Milin, Cécile Phan, Patrick Pommier, Marie Rey, Ruby Sanchez, Pierre Tanneau, Hatice Yildiz, Meryam Zaiem

Banque de France :

Erwan Gautier

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
p	Résultat provisoire
n.s.	Résultat non significatif
€	Euro
M	Million
Md	Milliard
Réf.	Référence

Édition
2018

Emploi, chômage, revenus du travail

Vue d'ensemble

Le marché du travail en 2017 : l'emploi accélère et le chômage baisse davantage	9
---	---

Dossiers

Le rôle des accords collectifs sur la dynamique des salaires	27
Changer d'emploi : un projet aux motivations diverses mais qui se concrétise peu à court terme	39
Les agents de l'État en 2014 : leurs profils, leurs carrières	49

Fiches

Introduction	65
--------------	----

1. Emploi

1.1 Évolution de l'emploi	68
1.2 Caractéristiques des personnes en emploi	70
1.3 Professions et secteurs d'activité	72
1.4 Statuts d'emploi et sous-emploi	74
1.5 Emplois aidés	76
1.6 Mouvements de la main-d'œuvre	78
1.7 Emploi dans les régions	80

2. Chômage

2.1 Évolution du chômage	84
2.2 Risque de chômage	86
2.3 Demandeurs d'emploi	88
2.4 Indemnisation du chômage	90
2.5 Chômage dans les régions	92

3. Activité, inactivité

3.1 Évolution de la population active	96
3.2 Transitions sur le marché du travail	98
3.3 Halo autour du chômage et inactivité	100

4. Temps et conditions de travail

4.1	Durée et organisation du temps de travail	104
4.2	Temps partiel	106
4.3	Pluriactivité	108
4.4	Conditions de travail	110
4.5	Travail, santé et handicap	112
4.6	Négociations et grèves dans les entreprises	114

5. Revenus et coûts du travail

5.1	Évolutions conjoncturelles du coût du travail et des salaires	118
5.2	Salaire minimum de croissance	120
5.3	Salaires dans le secteur privé : caractéristiques des individus	122
5.4	Salaires dans le secteur privé : caractéristiques des employeurs	124
5.5	Salaires dans la fonction publique : caractéristiques des individus	126
5.6	Salaires dans la fonction publique : caractéristiques des employeurs	128
5.7	Revenu salarial	130
5.8	Inégalités salariales	132
5.9	Revenus d'activité des non-salariés	134
5.10	Disparités de salaires et de revenus d'activité entre les régions	136

6. Données internationales

6.1	Emploi et chômage en Europe	140
6.2	Catégories socio-économiques en Europe	142
6.3	Salaires et coût du travail en Europe	144

Annexes

Sources et méthodes	149
Glossaire	161
Sigles	177

Vue d'ensemble



Le marché du travail en 2017 : l'emploi accélère et le chômage baisse davantage

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

Fin 2017, 27,8 millions de personnes sont en emploi en France, soit 341 000 emplois de plus qu'un an auparavant, après déjà 219 000 créations nettes en 2016. Il s'agit de la plus forte hausse depuis 2007. Ce dynamisme de l'emploi repose sur l'emploi salarié privé, l'emploi public baissant légèrement, sous l'effet notamment du nombre de contrats aidés.

En 2017, la part du sous-emploi, qui avait surtout augmenté en 2008 et 2009, recule pour la deuxième année consécutive. Toutefois, parmi les salariés, la part de l'emploi à durée limitée est à son niveau historique le plus haut. Le temps partiel reste stable. Il a gagné 0,9 point en France métropolitaine depuis 2007, mais l'essentiel de cette hausse s'est fait avant 2012. En France, le taux d'activité des personnes de 15-64 ans est de 71,5 %, en hausse de 0,1 point en 2017. Cette hausse s'inscrit dans une tendance plus longue observée en France métropolitaine : + 2,1 points sur la dernière décennie. La population active se recompose : le taux d'activité des 15-24 ans, qui était proche de celui des 55-64 ans en 2007, diminue depuis 2009, tandis que celui des 55-64 ans a beaucoup augmenté, sous l'effet des réformes successives des retraites et des dispositifs de cessation anticipée d'activité.

Le taux de chômage s'établit à 9,4 % de la population active en moyenne annuelle en 2017. Il diminue pour la deuxième année consécutive (- 0,7 point après - 0,3 point en 2016). C'est sa plus forte baisse en moyenne annuelle depuis 2008. Il atteint ainsi son plus bas niveau depuis 2012 ; il reste néanmoins encore de 2,0 points supérieur à son niveau de 2008, son dernier point bas. En 2017, en France, 3,8 % des personnes de 15-64 ans relèvent du halo autour du chômage, comme en 2016.

Le salaire moyen par tête accélère dans le privé (+ 1,7 % en 2017 après + 1,2 %) et dans le public (+ 2,2 % en 2017 après + 0,6 %). Mais, du fait du regain d'inflation, il ralentit nettement en termes réels dans le privé et accélère à peine dans le public.

En 2017, le coût du travail augmente de 1,1 %, en ligne avec la hausse modérée des années précédentes. En effet, plusieurs mesures ont contribué à sa modération depuis 2013, dont principalement le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE). Au total, entre 2012 et 2017, le coût du travail a augmenté de 5,3 % en euros courants ; en l'absence de ces mesures, il aurait augmenté près de deux fois plus vite (+ 9,8 %).

L'emploi augmente de nouveau nettement en 2017

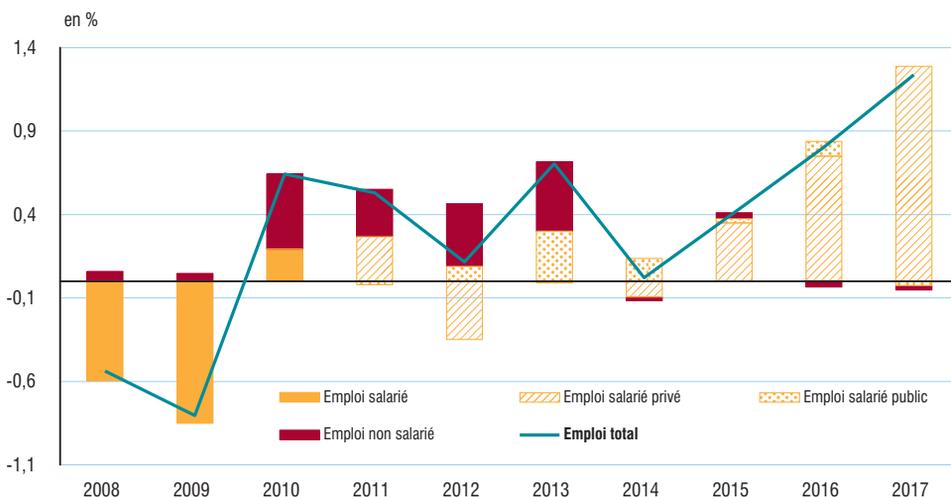
Fin 2017, 27,8 millions de personnes sont en emploi en France¹, dont 25,0 millions salariées et 2,8 millions non salariées (soit un emploi sur dix). Ce sont 341 000 emplois de plus qu'un an auparavant, après 219 000 créations nettes en 2016. Il s'agit de la plus forte hausse depuis 2007.

Lors de la crise économique de 2008-2009, les pertes nettes d'emploi avaient atteint 361 000 (figure 1). L'emploi s'était redressé les deux années suivantes, avant de s'infléchir en 2012. Il a ensuite renoué avec la croissance, modérée en moyenne entre 2013 et 2015, puis

* 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 2008 à 2017



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

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.

Note : les estimations d'emploi pour 2016 sont provisoires. En 2017, l'emploi non salarié est issu d'une prévision.

Source : Insee, Estimations d'emploi.

plus soutenue depuis 2016. Le net recul de 2008-2009 a surtout pesé sur l'emploi salarié, de même que la récente accélération depuis 2015 provient des créations d'emplois salariés. En revanche, l'emploi non salarié a augmenté modérément au moment de la crise de 2008-2009, puis plus nettement jusqu'en 2013, à la faveur du dispositif créant le statut d'auto-entrepreneur. Il a ensuite nettement ralenti depuis 2014.

En 2017, la franche accélération de l'emploi repose sur l'emploi salarié privé (+ 355 000 après + 205 000 en 2016), l'emploi public ayant légèrement baissé, sous l'effet notamment de la baisse du nombre de contrats aidés. Cette hausse intervient dans un contexte où la croissance de l'activité s'élève nettement : le produit intérieur brut augmente de 2,3 % en 2017, après + 1,1 % (en données corrigées des jours ouvrés). En outre, les mesures enrichissant la croissance en emplois (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, Pacte de responsabilité et de solidarité, prime à l'embauche dans les PME) ont continué de favoriser le dynamisme de l'emploi au premier semestre, tandis qu'au second, l'effet d'enrichissement de la croissance en emplois est devenu globalement neutre en raison de l'arrêt de la prime à l'embauche. Au total, de 2013 à 2017, ces mesures auraient directement enrichi la croissance d'environ 300 000 emplois salariés².

La part de l'emploi à durée limitée augmente encore, le sous-emploi recule de nouveau

En moyenne en 2017, en France, selon l'enquête Emploi, 84,6 % des salariés sont en contrat à durée indéterminée (CDI) ou fonctionnaires ; les autres sont en emploi à durée limitée (figure 2) : 10,8 % sont en contrats à durée déterminée (CDD), 3,0 % sont en intérim et 1,6 % sont apprentis.

La part des salariés en emploi à durée indéterminée a diminué entre 2009 et 2017 (- 1,9 point en France métropolitaine) après une décennie de stabilité, atteignant son plus bas

2. Estimations publiées dans les Notes de conjoncture de décembre 2014, juin 2016 et juin 2017.

niveau historique. Les deux tiers de la baisse depuis 2009 ont pour contrepartie une hausse de la part des CDD dans l'emploi salarié. Celle-ci a augmenté graduellement depuis 2007 et remonte de nouveau légèrement en 2017. La part de l'intérim a fléchi en 2009 en raison de la crise économique, notamment dans l'industrie, puis s'est redressée progressivement ; en France métropolitaine, cette part est revenue en 2017 à un niveau supérieur à celui qui prévalait en 2007.

En 2017, près de 4,4 millions de salariés (hors apprentis) sont à temps partiel en France, soit 19,3 % des salariés. Cette part, peu fluctuante d'une année sur l'autre, a gagné 0,9 point entre 2007 et 2017 en métropole. C'est essentiellement le temps partiel masculin qui a contribué à cette hausse, alors que celui des femmes n'a que faiblement fluctué depuis le début des années 2000. Le temps partiel des hommes reste toutefois quatre fois moins fréquent que celui des femmes (7,9 % contre 30,4 % en 2017).

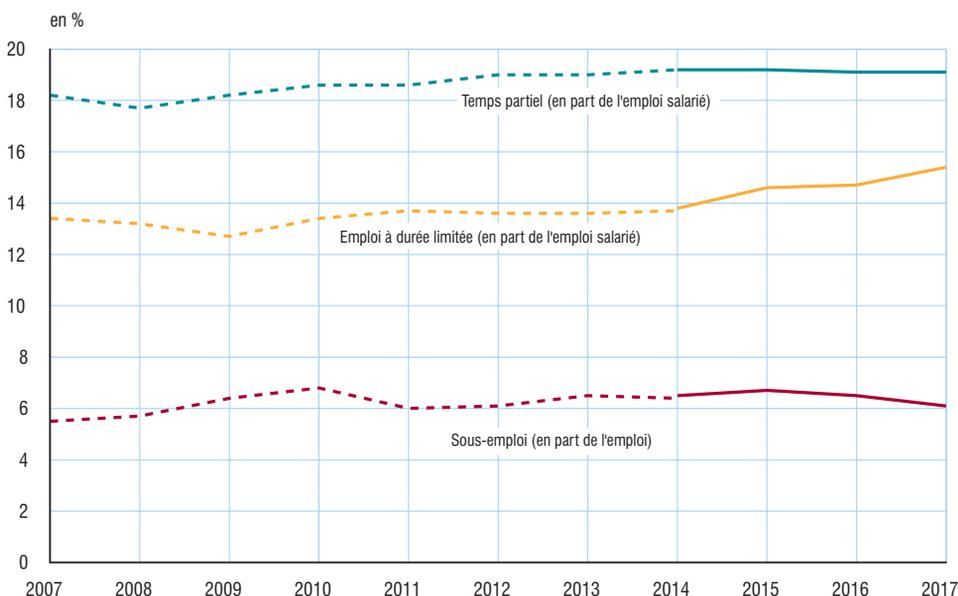
En moyenne en 2017, 1,6 million de personnes sont en situation de sous-emploi, soit 6,1 % des actifs occupés. Il s'agit essentiellement de personnes à temps partiel souhaitant travailler davantage et disponibles pour le faire. Le sous-emploi concerne plus souvent les jeunes : 11,5 % des actifs occupés âgés de 15 à 24 ans, soit deux fois plus que les actifs occupés plus âgés.

En lien avec l'amélioration du marché du travail, la part du sous-emploi dans l'emploi baisse de 0,4 point en 2017, après avoir déjà diminué de 0,2 point en 2016.

En 2017, plus de seniors mais moins de jeunes sont actifs

En France, en moyenne en 2017, la population active au sens du Bureau international du travail (BIT) est de 29,3 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans. Le taux d'activité des personnes de 15 à 64 ans est de 71,5 %, en hausse de 0,1 point d'une année à l'autre ; il atteint son plus haut niveau historique.

2. Emploi à durée limitée, temps partiel et sous-emploi de 2007 à 2017



Champ : France métropolitaine jusqu'en 2014 (courbes en pointillés) et France hors Mayotte à partir de 2014 ; population des ménages, personnes en emploi de 15 ans ou plus.

Note : le temps partiel et l'emploi à durée limitée sont donnés en part de l'emploi salarié ; le sous-emploi est donné en part de l'emploi.

Sources : Insee, enquêtes Emploi.

Cette hausse s'inscrit dans une tendance plus longue (+ 2,1 points sur la dernière décennie en France métropolitaine), surtout portée par celle des seniors. En France métropolitaine, le taux d'activité des personnes de 50 à 64 ans s'est en effet accru de 9,9 points par rapport à 2007 (+ 0,8 point sur la dernière année), pour s'établir à 65,6 % en 2017. 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, ainsi que par l'augmentation de la durée de cotisation pour accéder au taux plein et par les restrictions d'accès aux dispositifs de cessation anticipée d'activité (dispense de recherche d'emploi, préretraite, retraite anticipée). Le taux d'activité s'accroît encore plus fortement pour les 55-64 ans (figure 3) : + 1,2 point en 2017, + 14,9 points depuis 2007.

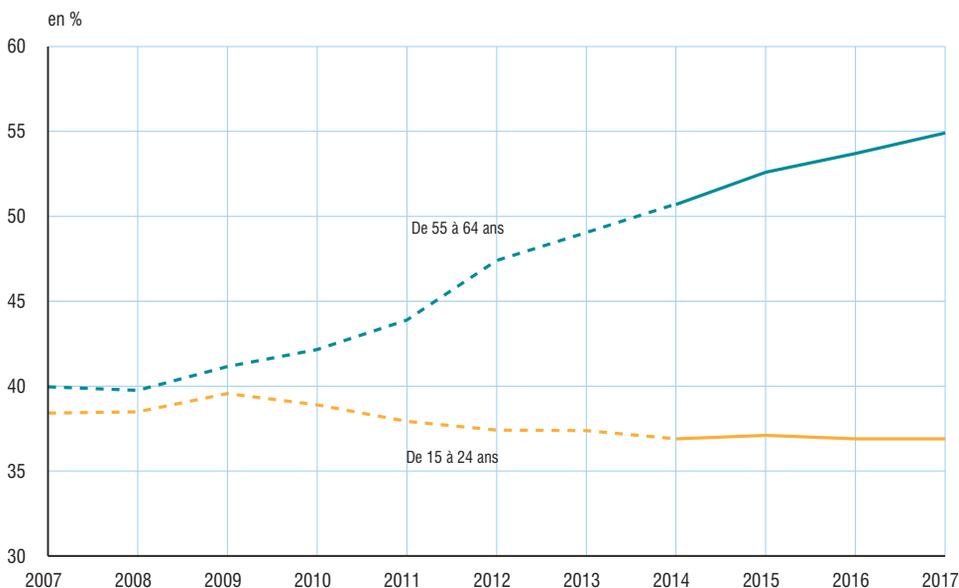
Le taux d'activité des 15-24 ans est stable en 2017, à 36,9 %. Il a diminué entre 1975 et la fin des années 1990, en raison de l'allongement de la durée des études, et s'est globalement stabilisé jusqu'à la crise économique de 2008-2009, à la suite de laquelle il a baissé à nouveau.

Le taux d'activité des 25-49 ans est quasi stable en 2017. Celui des hommes s'est érodé de 3,9 points depuis 1975 en métropole (93,1 % en 2017 en France) tandis que celui des femmes a fortement progressé (+ 24,2 points entre 1975 et 2008) avant de se stabiliser (82,6 % en 2017 en France).

Le chômage baisse de nouveau en 2017

En France, en moyenne en 2017, selon l'enquête Emploi, 2,8 millions de personnes sont au chômage au sens du BIT, dont 1,3 million de femmes et 1,5 million d'hommes. Le taux de chômage s'établit à 9,4 % de la population active en moyenne annuelle en 2017, après 10,1 % en 2016 (figure 4). Il diminue pour la deuxième année consécutive : - 0,7 point en 2017 (soit - 184 000 chômeurs), après - 0,3 point en 2016 (- 83 000), après avoir augmenté de 1,2 point entre 2011 et 2015. C'est la plus forte baisse en moyenne annuelle depuis 2008.

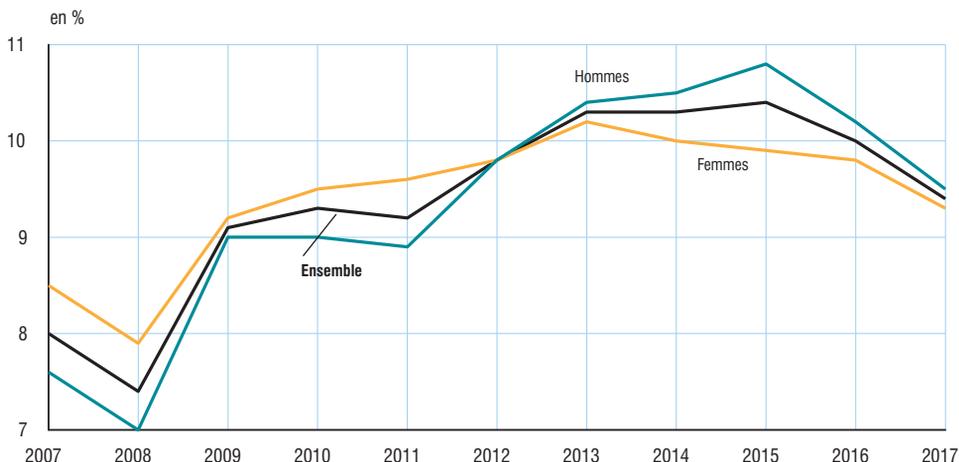
3. Taux d'activité des 15-24 ans et des 55-64 ans de 2007 à 2017



Champ : France métropolitaine jusqu'en 2014 (courbes en pointillé) et France hors Mayotte à partir de 2014 ; population des ménages, personnes de 15 à 24 ans et de 55 à 64 ans.

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

4. Chômage en part de la population active de 2007 à 2017



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

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

Le taux de chômage atteint ainsi son plus bas niveau depuis 2012 ; il reste néanmoins encore supérieur de 2,0 points à son niveau de 2008, son dernier point bas.

En 2017, le taux de chômage des hommes (9,5 %) est légèrement supérieur à celui des femmes (9,3 %). C'était l'inverse avant 2012.

En 2017, le chômage diminue quelle que soit la tranche d'âge de la population active, la baisse étant plus importante pour les jeunes. Alors qu'il était assez stable depuis 2012, compris entre 24,2 % et 24,9 %, le taux de chômage des 15-24 ans diminue ainsi de 2,3 points, à 22,3 %, en lien notamment avec la hausse de l'emploi dans l'intérim. Le taux de chômage des 25-49 ans diminue de nouveau (- 0,5 point, après - 0,4 point en 2016) et s'établit à 8,8 %. Le taux de chômage des 50 ans ou plus baisse un peu plus légèrement (- 0,3 point) et atteint 6,6 % : la hausse du taux d'activité des seniors n'entraîne pas d'augmentation de leur taux de chômage.

Le risque de chômage est particulièrement élevé en phase d'insertion professionnelle : en 2017, 17,8 % des actifs ayant terminé leurs études depuis 1 à 4 ans sont au chômage, contre 12,0 % de ceux qui sont sortis de formation initiale depuis 5 à 10 ans et 7,6 % de ceux sortis du système éducatif depuis 11 ans ou plus. Ce risque relatif s'est accru avec la crise de 2008-2009 : l'écart relatif 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 en 2009, au plus fort de la crise économique. Depuis, il diminue progressivement. En 2017, il est revenu à son niveau de 2003.

Le halo autour du chômage est quasi stable en 2017

En France en 2017, 11,7 millions de personnes de 15 à 64 ans sont inactives au sens du BIT. Parmi elles, 1,6 million (soit 3,8 %) ne sont pas considérées comme étant au chômage au sens du BIT car elles n'en vérifient pas tous les critères, mais 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) recherchent activement un emploi, mais ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler : 45 % (730 000) souhaitent

travailler et sont disponibles mais ne recherchent pas activement un emploi, tandis que 33 % (530 000) des personnes du halo souhaitent travailler, sans rechercher activement un emploi et sans être disponibles.

Après avoir augmenté de 2007 à 2016 (+ 310 000 en France métropolitaine, soit + 27 %), presque aussi vite que le nombre de chômeurs (+ 688 000, soit + 32 %), le nombre de personnes faisant partie du halo autour du chômage est quasi stable en 2017 (+ 8 000 en France). Quasi stable en 2017, leur part parmi les 15-64 ans s'était accrue de 0,8 point entre 2007 et 2016 en France métropolitaine.

Au total, en 2017, les personnes contraintes sur le marché du travail (que ce soit parce qu'elles sont en sous-emploi, au chômage ou dans le halo) représentent 18,7 % des « actifs au sens large » (*encadré 1*) ; c'est 3,0 points de plus qu'en 2008.

Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi se replie un peu en 2017

Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ne s'identifient pas aux chômeurs au sens du BIT : certains font aussi partie des chômeurs au sens du BIT, d'autres sont dans le halo autour du chômage, d'autres encore sont dans une situation différente – ils peuvent travailler en activité réduite, ou être inactifs au sens du BIT (hors halo). Au quatrième trimestre 2017, ils sont 6,6 millions en France, 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 2017, le nombre de personnes dans cette catégorie a augmenté de 1,5 million ; il a légèrement reculé en 2017 (- 31 000 en moyenne annuelle), plus modérément que le nombre de chômeurs au sens du BIT, la part de sans-emploi inscrits à Pôle emploi mais qui ne sont pas considérés comme actifs au sens du BIT augmentant (*encadré 2*).

Le salaire moyen par tête accélère dans le privé en 2017

Début 2017, le Smic a été un peu plus revalorisé que l'année précédente (+ 0,9 % après + 0,6 %), le chômage baisse franchement et l'inflation se redresse. Dans ce contexte, le salaire mensuel de base (SMB) dans le secteur privé non agricole progresse de 1,3 % en moyenne annuelle (euros courants), à peine plus qu'en 2016 (*figure 5a*).

Le salaire moyen par tête (SMPT) dans les secteurs marchands non agricoles, qui intègre l'ensemble des rémunérations perçues par les salariés (salaire de base brut, primes, heures supplémentaires et intéressement), accélère davantage (+ 1,7 % en 2017 après + 1,2 %).

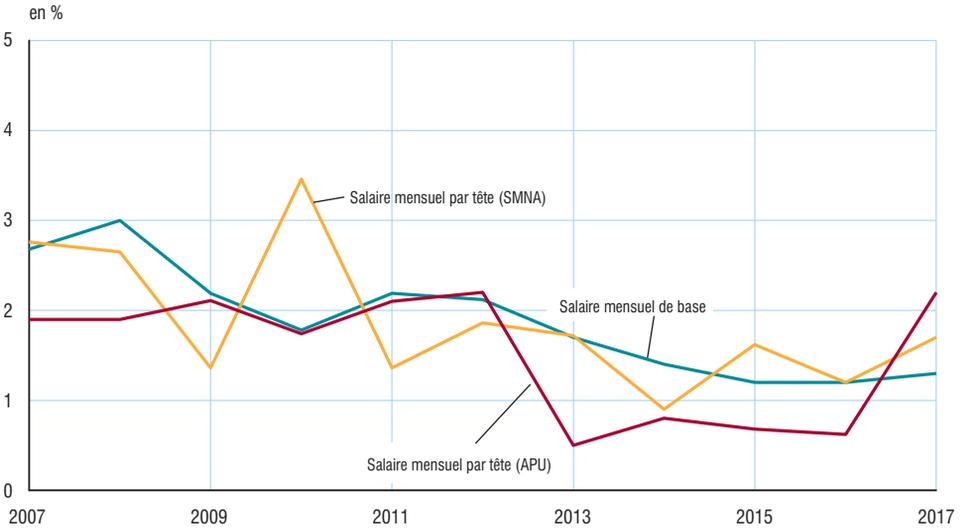
Cependant, les prix de la consommation accélèrent nettement en 2017 (+ 1,3 % en moyenne annuelle), après trois années de quasi-stagnation. De ce fait, le SMPT ralentit nettement en termes réels (+ 0,5 % après + 1,4 % ; *figure 5b*). Au total, entre 2007 et 2012, le rythme de progression moyen du SMPT était de 2,1 % par an ; sur les cinq années suivantes, il est passé à une hausse moyenne de 1,4 %. Mais en termes réels, et comme pour le pouvoir d'achat du SMB, il est resté au même rythme de progression moyen de 1,0 % par an.

Dans la fonction publique, les salaires bruts accélèrent aussi

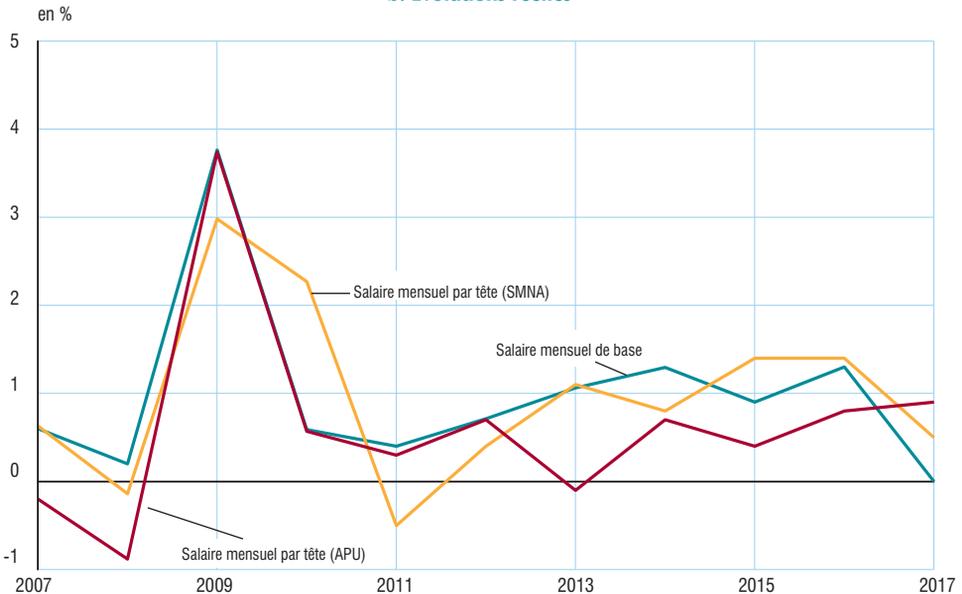
Dans les administrations publiques, le point d'indice a été revalorisé de 0,6 % en février 2017 après + 0,6 % en juillet 2016, les premières hausses depuis 2010. De plus, le protocole relatif aux « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) est monté en charge courant 2017 avec des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

5. Évolutions nominales et réelles du salaire mensuel de base et du salaire moyen par tête dans les branches marchandes non agricoles de 2007 à 2017

a. Évolutions nominales



b. Évolutions réelles



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).

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).

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

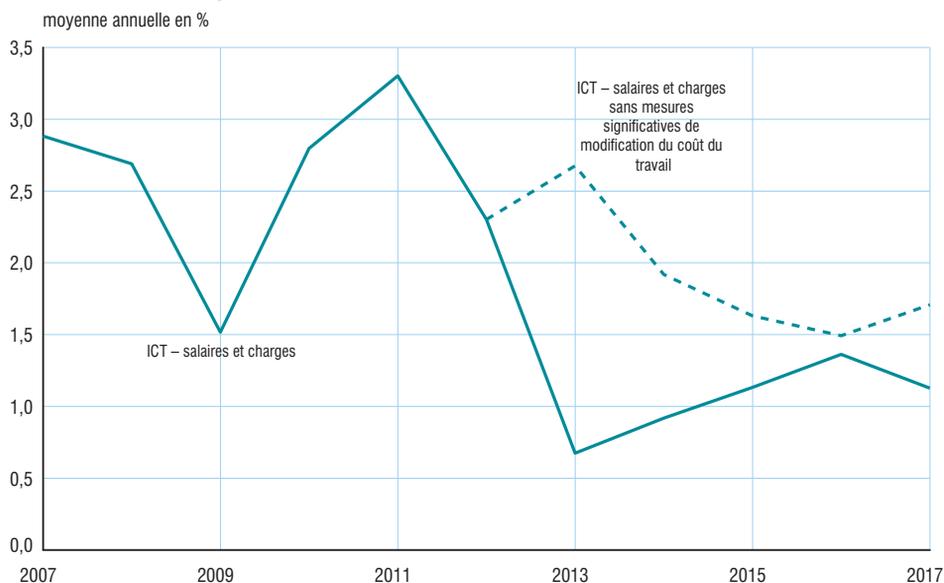
accélère ainsi nettement en termes nominaux : + 2,2 % en 2017 après + 0,6 % en 2016. Compte tenu de la hausse des prix, le pouvoir d'achat du SMPT accélère à peine : + 0,9 % après + 0,8 % en 2016.

L'indice du coût du travail augmente de 1,1 % en 2017

En 2017, le coût du travail augmente de 1,1 % en euros courants, en ligne avec la hausse modérée des années précédentes. De 2000 à 2012, il 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 depuis (figure 6).

En effet, plusieurs mesures ont contribué à la modération du coût du travail, pour environ 4 points au total entre 2012 et 2017. La plus grande partie, soit 3,4 points, provient de l'impact du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), entré en vigueur en 2013 et monté en charge jusqu'en 2017. Ensuite, 1,0 point provient du Pacte de responsabilité et de solidarité ; 0,2 point provient de l'effet de 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. Enfin, *a contrario*, depuis janvier 2016, l'obligation de proposer une couverture complémentaire santé d'entreprise a fait augmenter le coût du travail d'environ 0,5 point en 2016. Au total, entre 2012 et 2017, le coût du travail a augmenté de 5,3 % ; toutes choses égales par ailleurs, en l'absence de ces mesures, il aurait augmenté près de deux fois plus vite (+ 9,8 %). Sa hausse aurait ainsi été plus proche du coût horaire en Allemagne (+ 12,0 % de 2012 à 2017) et en moyenne dans l'Union européenne (+ 9,5 %). ■

6. Évolution de l'indice du coût du travail – salaires et charges – dans les branches marchandes non agricoles de 2007 à 2017



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

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 couverture complémentaire santé d'entreprise (mesure qui a renchéri le coût du travail).

Sources : Acoess ; Dares ; Insee.

De plus en plus de personnes en situation contrainte sur le marché du travail

Claude Picart*

Dans quelle mesure les capacités sur le marché du travail sont-elles sous-utilisées ? Avec quelle ampleur l'offre de travail est-elle contrainte, que ce soit parce que les personnes ont un emploi à temps partiel tout en souhaitant travailler plus (sous-emploi) ou parce qu'elles souhaitent travailler mais n'ont pas d'emploi ? Dans une première approche dite « en coupe », c'est-à-dire en comptant toutes les personnes qui se retrouvent à un instant donné dans l'une de ces situations, 18,7 % soit près d'une personne sur cinq ressent ainsi une contrainte sur le marché du travail en 2017 ; c'est 3,0 points de plus qu'en 2008.

En outre, pour améliorer la connaissance du marché du travail, il est recommandé d'apprécier la situation des personnes sur une fenêtre plus large que la semaine de référence utilisée pour caractériser l'activité au sens du BIT. En effet, dans le cas de plus en plus fréquent de parcours discontinus, une personne interrogée dans l'enquête Emploi peut être alternativement en emploi à temps complet, au chômage ou en inactivité. Ainsi, appréhender la situation des personnes sur une fenêtre d'un an permet de mieux rendre compte des parcours discontinus. Dans une seconde approche qui tient compte de cette dimension temporelle, près d'un participant au marché du travail sur trois a été concerné au moins une fois dans l'année par une situation de contrainte sur le marché du travail.

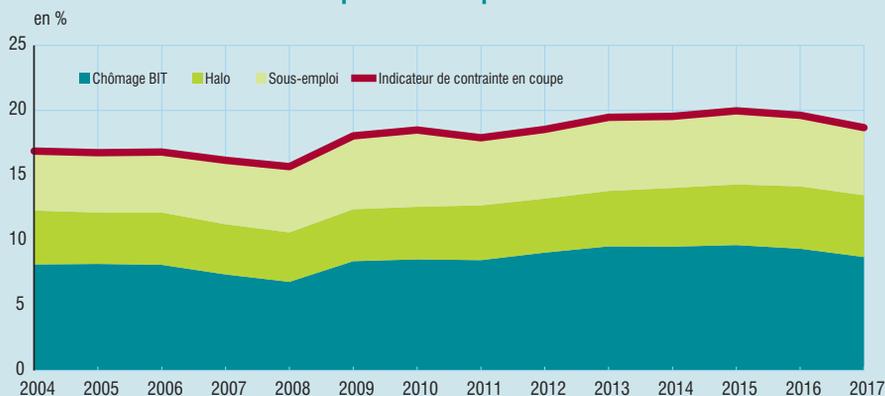
Chômage, halo, sous-emploi : différents aspects de contraintes d'offre sur le marché du travail

En 2017, en France métropolitaine, le taux de chômage au sens du BIT atteint 9,2 % des actifs de 15 à 64 ans (moyenne annuelle). Certaines personnes sans emploi, souhaitant travailler, ne sont pas considérées comme actives au sens du BIT et ne sont donc pas retenues dans le chômage car elles ne font pas de démarches actives de recherche d'emploi ou ne sont pas rapidement disponibles. La notion dite de « halo autour du chômage » a été construite pour en tenir compte : en 2017, cette catégorie représente 3,6 % des 15-64 ans.

En réunissant ces deux composantes de personnes sans emploi contraintes – chômage au sens du BIT et halo – le taux d'offre de travail contrainte est, en 2017, de 13,5 % des personnes en emploi, au chômage ou dans le halo (figure 1). On peut appeler « actifs au sens large » l'ensemble de ces personnes en emploi, au chômage ou souhaitant un emploi.

En 2017, le sous-emploi au sens du BIT concerne 6,0 % des personnes en emploi. Il regroupe surtout les personnes à temps partiel souhaitant travailler plus et, de façon secondaire, les personnes au chômage partiel. En ajoutant le sous-emploi aux personnes sans emploi contraintes définies précédemment, la part

1. Indicateur de contrainte en coupe et ses composantes



Champ : France métropolitaine, personnes de 15 à 64 ans actives au sens large (en emploi ou au chômage au sens du BIT ou dans le halo).
Lecture : en 2017, en moyenne, 8,7 % des actifs au sens large sont au chômage au sens du BIT. Si on ajoute les personnes dans le halo autour du chômage, 13,5 % sont « sans emploi contraints ». En ajoutant le sous-emploi, 18,7 % sont contraintes dans leur offre de travail, en coupe, en 2017.
Source : Insee, enquête Emploi.

* Claude Picart, Insee

Encadré 1 (suite)

des personnes dont l'offre de travail est contrainte concerne en moyenne, à un instant donné, 18,7 % des actifs au sens large en 2017, soit près d'une personne sur cinq. Cette proportion a augmenté de 3,0 points depuis 2008, soit davantage que le taux de chômage (+ 1,9 point).

Cet indicateur en coupe est proche de celui proposé par la Banque centrale européenne pour évaluer les capacités inutilisées sur le marché du travail à un instant donné [BCE, 2017]. Il ne s'agit pas d'un indicateur alternatif de chômage : parmi les personnes contraintes dans leur offre de travail, un certain nombre sont en emploi, d'autres n'en ont pas mais n'en recherchent pas activement.

En 2016/2017, près d'un participant au marché du travail sur trois a ressenti une contrainte dans l'année

Pour améliorer la connaissance du marché du travail, un rapport du Cnis recommande d'apprécier la situation des personnes sur une fenêtre plus large que la semaine de référence utilisée pour caractériser l'activité au sens du BIT [Gazier *et al.*, 2016]. En effet, dans le cas de plus en plus fréquent de parcours discontinus, une personne interrogée dans l'enquête Emploi peut être alternativement en emploi à temps complet, au chômage ou en inactivité. Appréhender la situation des personnes sur une fenêtre d'un an permet de mieux rendre compte des parcours discontinus. Passer d'une mesure en coupe à une mesure sur plusieurs périodes, en mobilisant la dimension panel de l'enquête Emploi, permet ainsi de mieux appréhender la part de personnes contraintes dans l'année.

Plusieurs indicateurs de contrainte dans l'année peuvent ainsi être construits en prenant en compte les personnes qui sont au moins une fois contraintes (au sens strict, par le seul chômage BIT, ou au sens large, comme précédemment) 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 mobile¹ de l'indicateur en coupe : l'écart est d'autant plus grand que les transitions entre situation contrainte et non contrainte sont

fréquentes. Si la situation de chômage au sens du BIT est prise comme seule contrainte, alors l'indicateur de contrainte dans l'année s'avère deux fois plus élevé (19,0 % en 2016/2017) que la moyenne mobile du taux de chômage BIT : ainsi d'une part, une personne au moins une fois au chômage sur l'année de suivi, l'est en moyenne une semaine d'observation sur deux ; d'autre part, près d'un actif sur cinq s'est retrouvé au chômage dans l'année.

Avec la définition large de contrainte d'offre de travail, intégrant le halo et le sous-emploi, le ratio entre indicateur de contrainte et indicateur en coupe est de 1,6, ce qui signifie que nombre de transitions s'effectuent souvent entre une forme de contrainte et une autre forme de contrainte. Ainsi, en 2016/2017, près d'un participant au marché du travail sur trois (31,6 %) est contraint au moins une fois sur une fenêtre d'un an : parmi eux, 11,0 % ne sont jamais en emploi, 13,2 % alternent emploi et non-emploi contraint et 7,4 % sont toujours en emploi et au moins une fois en sous-emploi.

Ce taux de personnes contraintes dans l'année est plus élevé pour les femmes (37 %) que pour les hommes (27 %), principalement parce qu'elles sont bien plus fréquemment en sous-emploi. L'âge et le niveau de diplôme sont aussi très discriminants : parmi ceux ayant terminé leurs études, le taux atteint 46 % chez les moins de 30 ans et 47 % chez les peu ou pas diplômés (au mieux le brevet des collèges). La catégorie la plus contrainte sur le marché du travail est celle des jeunes femmes peu ou pas diplômées : 79 % sont contraintes au moins une fois dans l'année (57 % le sont en coupe). À l'opposé, 11 % des hommes d'âge médian diplômés du supérieur sont contraints au moins une fois dans l'année (7 % le sont en coupe).

L'indicateur de contrainte dans l'année au sens large a augmenté de 3,7 points de 2011/2012 à 2015/2016, y culminant à 31,9% (figure 2). Il baisse un peu en 2016/2017 (- 0,3 point), alors que le taux de chômage BIT diminue plus nettement (- 0,5 point en moyenne mobile), tout comme l'indicateur en coupe intégrant le halo et le sous-emploi (- 0,6 point). Cette légère divergence traduit le fait que les épisodes d'inactivité pour les personnes actives augmentent encore, c'est-à-dire que les parcours sont de plus en plus discontinus. Ainsi, les parcours fragmentés alternant période de participation contrainte au

1. Moyenne mobile centrée sur la fin d'année pour être comparable à l'indicateur sur l'année, reflétant donc les poids implicites de la situation annuelle : 4/20 pour le 4^e trimestre de l'année N et le premier trimestre de l'année N+1, 3/20 pour le 3^e trimestre de l'année N et le 2^e de l'année N+1, etc., jusqu'à 1/20 pour le 1^{er} trimestre de l'année N et le 4^e de l'année N+1.

Encadré 1 (suite)

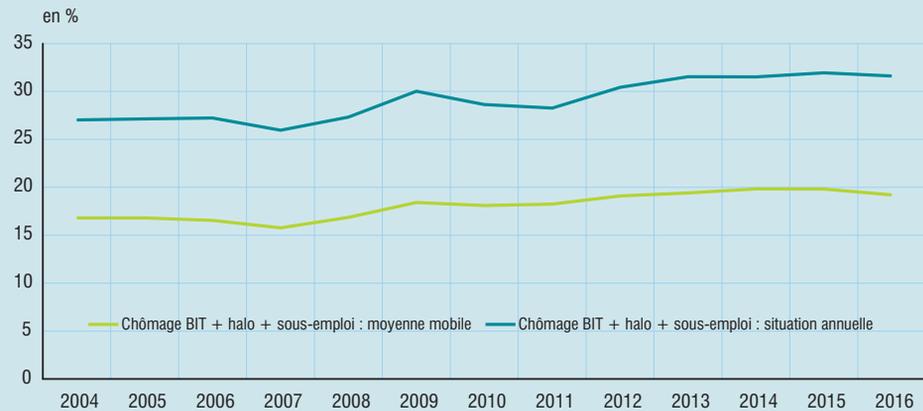
marché du travail et période d'inactivité ont nettement augmenté depuis 2012 : notamment, alors que de 2004 à 2011, la proportion des personnes de 15 à 64 ans connaissant dans l'année au moins un épisode de chômage BIT et un épisode d'inactivité fluctuait autour de 44 %, ce taux a crû continûment depuis lors, pour atteindre 51 % en

2016/2017. Cela reflète un découragement dans la recherche d'emploi de la part des personnes privées d'emploi et se traduit par une baisse du taux d'activité sur le champ des personnes ni étudiantes, ni retraitées (alors qu'il augmente, sous l'effet du recul de l'âge de départ à la retraite, sur le champ des 15-64 ans).

Pour en savoir plus

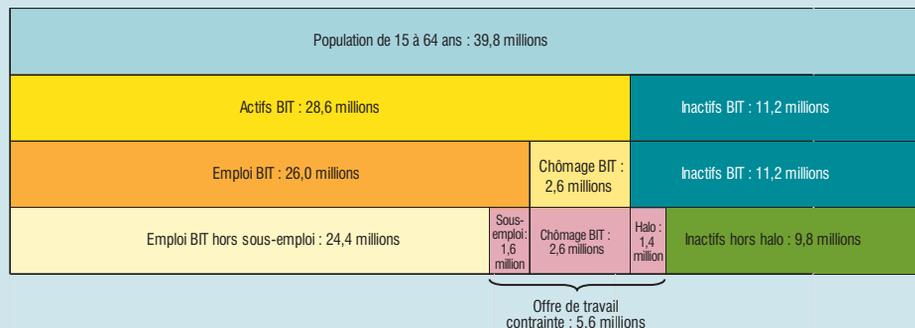
« Évaluation des capacités inutilisées sur le marché du travail », *Bulletin économique*, n° 2017/3, BCE, 2017. Gazier B., Picart C., Minni C., « La diversité des formes d'emploi », *Rapport au Cnis* n° 142, juillet 2016.

2. Indicateurs de contrainte en coupe et dans l'année



Champ : France métropolitaine, personnes de 15 à 64 ans actives au sens large (en emploi, ou au chômage au sens du BIT ou dans le halo).
Lecture : pour les personnes interrogées pour la première fois en 2016 (et pour la cinquième fois un an plus tard en 2017), 31,6 % de celles au moins une fois en activité au sens du BIT sont au moins une fois au chômage, dans le halo ou en sous-emploi. Une moyenne mobile centrée de l'indicateur de contrainte (chômage BIT + halo + sous-emploi) « en coupe » conduit à un chiffre plus faible de 19,2 %.
Source : Insee, enquête Emploi.

3. Personnes en offre de travail contrainte parmi la population de 15 à 64 ans, en coupe en 2017



Champ : France métropolitaine, personnes de 15 à 64 ans.
Source : Insee, enquête Emploi.

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

Anis Marrakchi*

Depuis 2009, le nombre de demandeurs d'emplois inscrits en catégorie A à Pôle emploi a augmenté bien plus fortement que le nombre de chômeurs au sens du BIT mesuré dans les enquêtes Emploi : l'écart est passé de 14 000 au premier trimestre 2009 à 965 000 fin 2017.

Le chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) et l'inscription sur les listes de Pôle emploi sont en effet deux concepts différents. Est chômeur au sens du BIT toute personne de 15 ans ou plus qui n'a pas travaillé au moins une heure pendant une semaine de référence, est disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours et a recherché activement un emploi dans le mois précédent ou en a trouvé un qui commence dans les trois mois. Le chômage au sens du BIT est mesuré chaque trimestre par l'enquête Emploi de l'Insee, qui interroge un échantillon représentatif de la population.

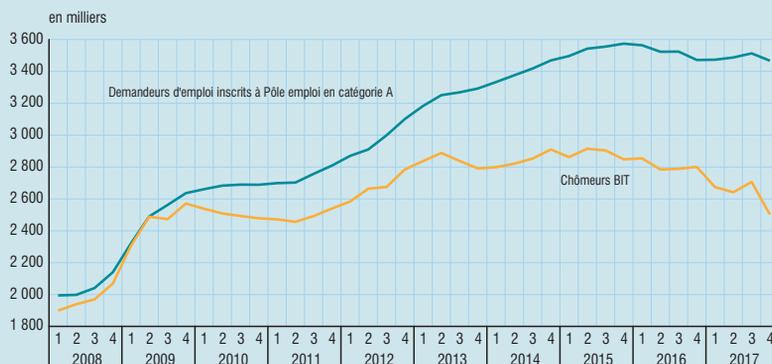
L'inscription sur les listes de Pôle emploi résulte quant à elle d'une démarche administrative. Le nombre mensuel de demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) inscrits sur les listes de Pôle emploi est issu des fichiers de gestion des listes et produit par Pôle emploi et la Dares. La catégorie A dite « DEFM A » (demandeurs d'emploi en fin de mois en catégorie A) correspond aux demandeurs d'emploi tenus d'effectuer des actes positifs de recherche d'emploi et sans emploi au cours du mois. C'est la catégorie conceptuellement la plus proche du chômage au sens du BIT.

Toutefois, les deux concepts ne se recouvrent pas entièrement [Insee, 2016].

Ainsi, une personne DEFM A peut ne pas être chômeuse au sens du BIT ; c'est par exemple le cas si elle n'a pas effectué des actes de recherche d'emploi autres que le seul renouvellement de son inscription : le fait d'être inscrit à Pôle emploi ou d'avoir été contacté par Pôle emploi n'est en effet pas considéré en soi comme une démarche active de recherche d'emploi au regard des critères du BIT. Dans l'enquête Emploi sont considérées comme démarches actives les contacts avec des relations personnelles ou professionnelles (anciens collègues, syndicat), le recours aux réseaux sociaux, le passage d'un entretien d'embauche et/ou d'un concours de la fonction publique, le dépôt de candidature spontanée, etc. À l'inverse, un chômeur au sens du BIT n'est pas forcément inscrit à Pôle emploi en catégorie A. Par exemple, certaines personnes qui savent qu'elles n'ont aucun droit à indemnisation peuvent renoncer à toute démarche vis-à-vis de Pôle emploi, tout en remplissant les conditions pour être classées parmi les chômeurs au sens du BIT.

Au total, malgré leur proximité conceptuelle, le nombre de chômeurs BIT et celui des demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi peuvent différer en niveau et en évolution (figure 1). Ainsi, début 2009, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A

1. Évolution du nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie A et du nombre de chômeurs au sens du BIT



Champ : France métropolitaine.

Note : données trimestrielles CVS (pour le chômage au sens du BIT), CVS-CJO (pour les demandeurs d'emploi).

Sources : Dares-Pôle emploi, fichiers STMT (demandeurs d'emploi) ; Insee, enquête Emploi (chômeurs au sens du BIT).

* Anis Marrakchi, Insee.

Encadré 2 (suite)

(2 321 000 en France métropolitaine) et celui de chômeurs au sens du BIT (2 307 000) étaient relativement proches (écart de 14 000), sans qu'ils recouvrent nécessairement les mêmes personnes ; mais ces agrégats ont ensuite nettement divergé et l'écart est passé à 965 000 personnes fin 2017 : 3 467 000 DEFMA, contre 2 502 000 chômeurs BIT.

Différents changements réglementaires ou institutionnels peuvent être à l'origine des divergences récentes, sans que les effets ne soient tous quantifiables

Plusieurs causes ont pu avoir un impact à la hausse sur les DEFMA et un effet moindre sur le chômage au sens du BIT.

- À partir de 2009, la mise en place du revenu de solidarité active (RSA) ainsi que la réduction de la durée minimale d'affiliation pour ouvrir droit à une indemnisation chômage ont pu conduire certaines personnes à s'inscrire à Pôle emploi sans que cela n'affecte leur statut au regard du chômage BIT. L'impact de ces deux mesures sur l'écart entre l'évolution des DEFMA et le nombre de chômeurs BIT est cependant difficilement quantifiable.
- L'extinction progressive du dispositif de dispense de recherche d'emploi (DRE) a contribué à rehausser le nombre de personnes de 50 ans ou plus inscrites en catégorie A, sans qu'elles soient nécessairement en recherche d'emploi. L'écart cumulé entre le nombre de DEFMA et de chômeurs BIT dû à cette réforme a été estimé à 80 000 personnes entre décembre 2008 et décembre 2012 [Dares, 2013].

- Enfin, la réforme des retraites de 2010 et le report progressif jusqu'en 2017 des bornes d'âge de départ en retraite ont rehaussé le nombre de seniors inscrits en DEFMA, probablement plus fortement que le nombre de chômeurs au sens du BIT, notamment en cas de découragement dans la recherche d'emploi des personnes concernées.

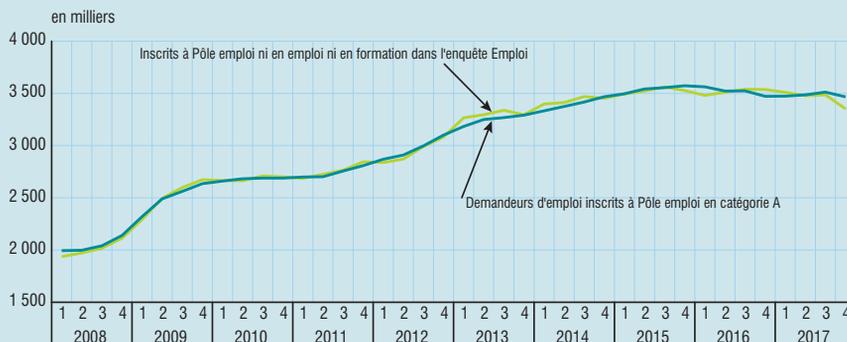
L'enquête Emploi rend bien compte d'une hausse des personnes se déclarant inscrites à Pôle emploi et inactives au sens du BIT car elles ne sont pas en recherche active d'emploi ou ne sont pas disponibles pour travailler

Même si ce n'est pas son objet principal, le questionnaire de l'enquête Emploi comprend une question concernant l'inscription à Pôle emploi. Il est ainsi possible de comparer l'évolution du nombre de DEFMA avec celle du nombre de personnes ni en emploi ni en formation se déclarant inscrites à Pôle emploi dans l'enquête Emploi : ces personnes forment ce qu'on appelle ici « la catégorie A selon l'enquête Emploi ».

En pratique, entre début 2008 et fin 2017, les évolutions de la catégorie A selon l'enquête Emploi et des DEFMA sont globalement très proches (figure 2). Cela signifie donc que l'enquête Emploi rend bien compte d'une tendance divergente du nombre de DEFMA, relativement à celle du nombre de chômeurs au sens du BIT.

Entre le second semestre 2013¹ et le second semestre 2017, le nombre de personnes à la fois au chômage et se déclarant inscrites à Pôle

2. Évolution de la catégorie A selon l'enquête Emploi et des DEFMA



Champ : France métropolitaine.

Note : données trimestrielles CVS pour les inscrits à Pôle emploi sans emploi et hors formation, et CVS-CJO pour les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie A.

Sources : Dares-Pôle emploi ; Insee, enquête Emploi.

1. En raison du changement de questionnaire de l'enquête Emploi en 2013, il n'est possible de faire cette analyse détaillée que du second semestre 2013 au second semestre 2017.

Encadré 2 (suite)

emploi a baissé de 159 000 (figure 3). Sur cette période, 283 000 personnes de plus sont en catégorie A selon l'enquête Emploi sans être au chômage au sens du BIT, et sont considérées comme inactives : + 154 000 dans l'inactivité « pure » et + 129 000 dans le halo autour du chômage². Cette dernière hausse est portée à la fois par des personnes qui ne recherchent pas d'emploi parce qu'elles sont découragées, et par des personnes qui éprouvent des difficultés

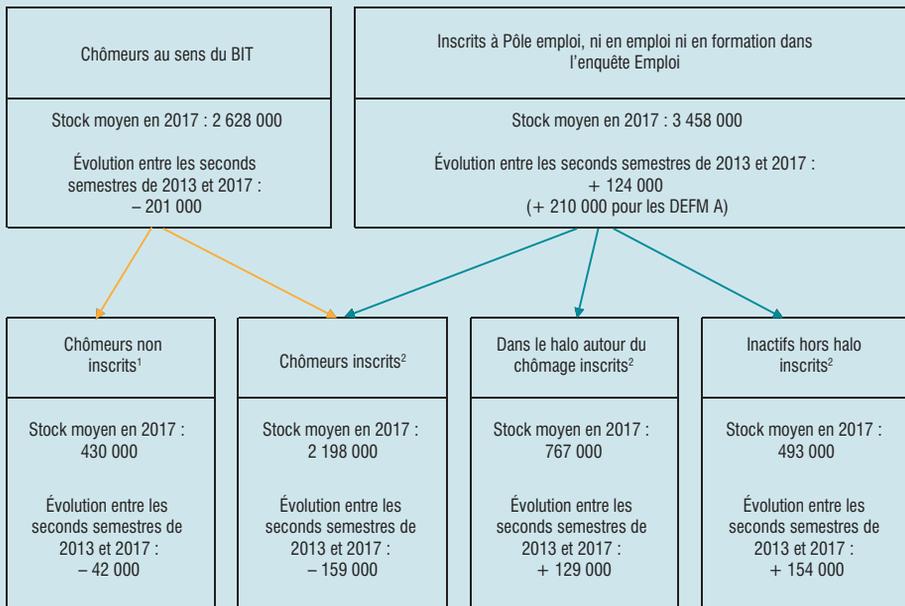
à concilier leur situation avec un emploi et se déclarent indisponibles à court terme.

L'augmentation du nombre de personnes inscrites en catégorie A selon l'enquête Emploi sans être au chômage au sens du BIT est essentiellement portée par les 25-49 ans (+ 174 000) puis par les personnes de 50 ans ou plus (+ 85 000). Les seniors contribuent donc plus largement que leur poids dans les inscrits à Pôle emploi, en lien avec les réformes successives des retraites.

Pour en savoir plus

« 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 », *Note de conjoncture*, Insee, juin 2016.
« Emploi, chômage, population active : bilan de l'année 2012 », *Dares Analyses* n° 037, juin 2013.

3. Répartition des personnes inscrites à Pôle emploi ni en emploi ni en formation dans l'enquête Emploi ou au chômage suivant leur statut au sens du BIT et leur statut déclaratif d'inscription à Pôle emploi



1. Non inscrit au sens «non inscrit à Pôle emploi, ni en emploi ni en formation dans l'enquête Emploi».

2. Inscrit au sens «inscrit à Pôle emploi, ni en emploi ni en formation dans l'enquête Emploi».

Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, *enquête Emploi*.

2. Le halo recouvre l'ensemble des personnes inactives au sens du BIT qui recherchent un emploi mais qui ne sont pas disponibles à court terme, ainsi que les inactifs qui souhaitent travailler mais qui ne recherchent pas activement d'emploi, qu'ils soient disponibles ou non.

Moins de 200 000 indépendants déclarent accéder à leurs clients via une plateforme numérique

Damien Babet*

Les plateformes numériques comme *Uber*, *Malt* ou *Airbnb*, qui se sont développées depuis quelques années, permettent une mise en relation directe et facilitée entre des consommateurs et des particuliers offreurs de travail ou de biens à vendre ou à louer. Elles contribuent à la création de nouvelles formes d'emplois, indépendants ou non.

Les données statistiques sur ce type d'emploi sont rares. Mais en 2017, un module complémentaire à l'enquête Emploi a permis d'interroger des indépendants (personnes se déclarant à leur compte ou dirigeant salarié, au titre de leur emploi principal) sur les contraintes qu'ils subissent et les sources possibles de dépendance économique. Une question porte en particulier sur leur mode d'accès aux clients.

Ainsi, environ 200 000 indépendants, soit 0,8 % des actifs occupés et 6,9 % des indépendants, utilisent, exclusivement ou non, un intermédiaire pour entrer en contact avec leurs clients, hors coopératives (utilisées par les

agriculteurs). Tous n'utilisent pas nécessairement une plateforme numérique : on trouve aussi des personnes ayant recours à des intermédiaires plus traditionnels, comme des moniteurs de ski affiliés à une école. L'enquête ne permet pas de distinguer ces différents intermédiaires et d'isoler les seules plateformes numériques. Le chiffre de 200 000 indépendants est donc un majorant du nombre d'indépendants dont l'emploi principal est lié à une plateforme numérique.

Parmi ces indépendants qui utilisent un intermédiaire (hors coopérative) pour entrer en contact avec leurs clients, la moitié sont des utilisateurs exclusifs : ils ne déclarent pas d'autre mode d'accès aux clients. Ces 100 000 personnes ont un profil distinct des utilisateurs non exclusifs de plateformes ou d'autres intermédiaires, ou de l'ensemble des indépendants. 40 % d'entre eux sont micro-entrepreneurs, contre 23 % de l'ensemble des indépendants (figure 1). Ils

1. Caractéristiques des indépendants selon le recours ou non à un intermédiaire (hors coopérative)

en %

	Ensemble des indépendants	dont :	
		utilisateurs exclusifs d'un intermédiaire ¹	utilisateurs non exclusifs d'un intermédiaire
Activité de l'indépendant dans le cadre d'une société			
En société	42	38	52
Micro-entreprise	23	40	21
Ni société ni micro-entreprise	35	22	27
Heures habituellement travaillées par semaine			
Moins de 10 heures	4	9	3
Entre 10 et moins de 35 heures	16	23	7
Entre 35 et moins de 40 heures	11	5	15
Entre 40 et moins de 50 heures	26	31	26
50 heures ou plus	44	32	49
Travail le soir, la nuit ou les week-ends au cours du dernier mois			
Horaires atypiques (soirs, nuits ou week-ends)	75	59	78
Pas d'horaires atypiques	25	41	22
Sexe			
Femmes	34	34	31
Hommes	66	66	69
Âge			
De 15 à 29 ans	7	7	10
De 30 à 49 ans	51	57	47
50 ans ou plus	41	36	44
Lien à l'immigration			
Ni immigré ni descendant d'immigré	82	68	78
Immigré ou descendant d'immigré	18	32	22
Diplôme le plus élevé obtenu			
Diplôme supérieur à bac+2	29	42	39
Bac à bac+2	36	28	35
Inférieur au bac ou sans diplôme	35	30	26
Ensemble	100	100	100
Effectifs (en milliers)	3 103	105	108

1. Indépendants déclarant comme unique mode d'entrée en contact avec la clientèle dans leur emploi principal une plateforme ou un autre intermédiaire (hors coopérative).

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes en emploi se déclarant à son compte ou dirigeant salarié.

Lecture : les indépendants exerçant leur activité dans le cadre d'une société représentent 38 % des utilisateurs exclusifs. Ils sont 42 % des indépendants en général.

Source : Insee, enquête Emploi, module complémentaire de l'enquête Emploi 2017 sur les formes de travail indépendant.

* Damien Babet, Insee.

Encadré 3 (suite)

travaillent habituellement moins d'heures par semaine, en particulier moins de 10 heures (9 % contre 4 % de l'ensemble des indépendants). Ils sont moins nombreux à travailler les soirs, nuits ou week-ends. Les titulaires de diplômes supérieurs à bac+2 y sont plus nombreux (42 % contre 29 %), ainsi que les immigrés ou les descendants d'immigrés (32 % contre 18 %). En revanche, ils se distinguent peu en termes d'âge ou de sexe. Au regard de la pluriactivité, de la situation antérieure à leur emploi actuel ou du fait d'avoir des salariés, les différences avec l'ensemble des indépendants sont faibles.

Les professions les plus représentées parmi ces indépendants utilisateurs exclusifs d'un intermédiaire (hors coopérative) sont différentes des

professions les plus fréquentes chez les indépendants en général. On y compte celles de chauffeurs de taxis, de transporteurs indépendants, d'agents immobiliers ou d'ingénieurs conseil, professions connues pour utiliser des plateformes numériques. Ces quatre professions représentent 20 % des indépendants utilisateurs exclusifs, contre 6 % de l'ensemble des indépendants. Figurent également des professions qui, en général, ne sont pas exercées exclusivement par des indépendants : les formateurs, interprètes et psychologues représentent 18 % des utilisateurs exclusifs, contre 3 % pour l'ensemble des indépendants. Les artisans du bâtiment (électriciens, couvreurs, menuisiers) constituent un troisième ensemble de professions surreprésentées.

2. Professions exercées par les indépendants selon le recours ou non à un intermédiaire (hors coopérative)

en %

	Ensemble des indépendants	dont :		Part des indépendants dans la profession (moyenne 2013-2017)
		utilisateurs exclusifs d'un intermédiaire	utilisateurs non exclusifs d'un intermédiaire	
Chauffeurs de taxis et ambulanciers (0-9 salariés), transporteurs indépendants (0-9 salariés), agents immobiliers (0-9 salariés), ingénieurs conseil	6	20	14	98
Formateurs, interprètes-traducteurs, psychologues	3	18	4	33
Électriciens, couvreurs, menuisiers	3	9	7	96
Autres professions	88	52	75	///
Ensemble	100	100	100	///

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes en emploi se déclarant à leur compte ou dirigeants salariés.

Lecture : les chauffeurs de taxis et ambulanciers (0-9 salariés), transporteurs indépendants (0-9 salariés), agents immobiliers (0-9 salariés) et ingénieurs conseil représentent 20 % des indépendants utilisateurs exclusifs d'un intermédiaire (hors coopérative). Ils représentent 6 % de l'ensemble des indépendants. En moyenne sur 2013-2017, 98 % des personnes exerçant ces professions à titre principal se déclaraient à leur compte ou dirigeant salarié.

Note : ces agrégats sont définis en regroupant, de façon raisonnée, des professions représentant au moins 3 % des utilisateurs exclusifs d'un intermédiaire (hors coopérative).

Source : Insee, module complémentaire de l'enquête Emploi 2017 sur les formes de travail indépendant, enquêtes Emploi 2013 à 2017 pour la part des indépendants et des salariés par profession.

Dossiers



Le rôle des accords collectifs sur la dynamique des salaires

Erwan Gautier, Sébastien Roux, Milena Suarez Castillo*

Le Smic au niveau interprofessionnel, les accords de salaires minima, dits « conventionnels », au niveau des branches professionnelles ou les accords d'entreprise contribuent à revaloriser les salaires individuels. L'impact de ces accords collectifs sur la dynamique des salaires bruts de base peut être décomposé en deux canaux distincts : le déclenchement des hausses de salaire et leur ampleur lorsqu'elles se produisent. Les augmentations du Smic contribuent surtout à accroître l'ampleur des hausses de salaire, celles des minima conventionnels au niveau des branches et les accords d'entreprise agissent davantage sur leur déclenchement. Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, dans les entreprises de 10 salariés ou plus, un surcroît de 1 % des minima conventionnels augmente la probabilité de revalorisation de 2,1 points, contre 0,8 point pour un surcroît similaire du Smic et 2,9 points pour un surcroît de 1 % d'inflation.

Au-delà de ces effets instantanés, à l'horizon de quelques trimestres, une augmentation de 1 % du Smic rehausse les salaires de base individuels de 0,08 % en moyenne, tandis qu'une hausse similaire des minima conventionnels les augmente de 0,14 % et la signature d'un accord d'entreprise de 0,30 %. Ces effets peuvent néanmoins fortement différer d'une branche à une autre ou en fonction du salaire initial. L'effet du Smic est ainsi prépondérant au premier décile de salaire puis décroît, tandis que les minima conventionnels ont un effet plus homogène et plus important que celui du Smic dès le deuxième décile de salaire initial.

En France, comme dans beaucoup de pays européens, la fixation des salaires est régulée par des institutions de négociation à plusieurs niveaux, dont le but est d'assurer aux salariés un niveau minimum de rémunération du travail. Comment les revalorisations de ces minima, décidées au niveau national, au niveau des branches professionnelles ou des entreprises (*figure 1*), affectent-elles la dynamique des changements individuels des salaires de base¹ ?

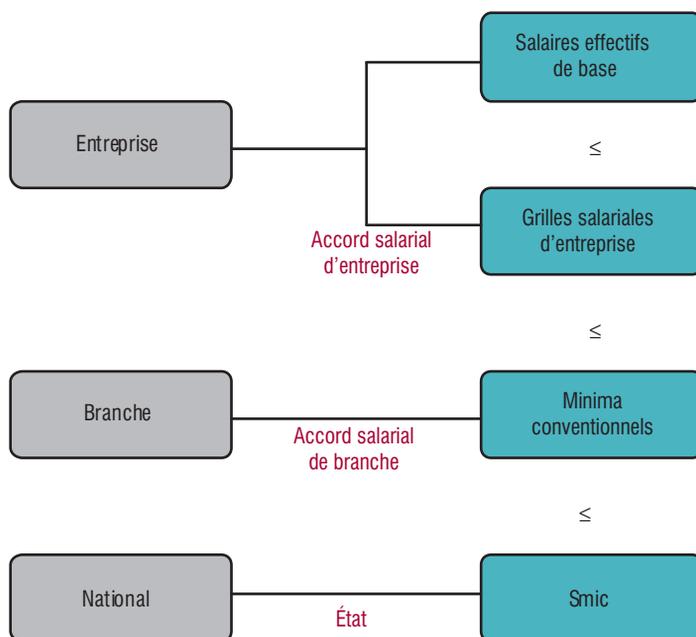
Les mécanismes collectifs de revalorisation salariale interviennent à plusieurs niveaux

Au niveau national, l'État revalorise chaque année le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic). Ce dernier augmente automatiquement au 1^{er} janvier (depuis 2010) de la somme de deux évolutions : l'inflation et la moitié de la hausse, en termes réels, du salaire horaire de base des ouvriers et employés (SHBOE). Des hausses discrétionnaires décidées par le Gouvernement peuvent s'ajouter à tout moment. En outre, si l'indice des prix dépasse 2 % d'évolution depuis la dernière revalorisation du Smic, celui-ci est alors augmenté à hauteur de l'inflation constatée sans attendre le début de l'année suivante. Les employeurs sont tenus de revaloriser sans délai les salaires individuels lorsque ceux-ci sont rattrapés par une hausse

* Erwan Gautier, Banque de France et Université de Nantes ; Sébastien Roux et Milena Suarez Castillo, Insee.

Les idées exposées dans ce dossier reflètent l'opinion personnelle de leurs auteurs et n'expriment pas nécessairement la position de la Banque de France ou de l'Eurosystème. Les éventuelles erreurs ou omissions sont de la responsabilité des auteurs.
1. Le salaire de base figure sur le contrat de travail. Il s'agit d'un salaire brut qui ne comprend ni les primes ni les heures supplémentaires.

1. Trois niveaux de fixation des salaires en France



Lecture : le montant du Smic, fixé par l'État au niveau national, est inférieur ou égal à celui des minima conventionnels.

Source : Naouas A., Combault P., « L'impact des relèvements salariaux de branche sur la dynamique des salaires de base, accentué pendant la crise, reste modéré », *Dares Analyses*, n° 033, mai 2015.

du Smic. Au 1^{er} janvier 2017, 7,4 % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus ont bénéficié de cette revalorisation [Pinel, 2017] (*encadré 1*).

Les branches professionnelles regroupent des entreprises relevant du même accord ou de la même convention collective. L'organisation des entreprises en branches est le plus souvent issue d'initiatives patronales pouvant remonter au XIX^e siècle. Leur existence est reconnue par le ministère du Travail qui, en lien avec la Commission nationale de la négociation collective (CNCC), facilite, voire encourage, les négociations à leur niveau. Chaque branche établit une classification des métiers représentatifs dans sa convention collective. Les branches sont ensuite tenues de négocier chaque année des salaires minima correspondant aux différents niveaux de cette classification. Ces salaires minima, dits « conventionnels », s'imposent aux entreprises de la façon suivante. Chaque emploi d'une entreprise relevant d'une branche donnée est associé à un niveau de la classification. Pour cet emploi, un employeur ne peut rémunérer un salarié à un niveau inférieur au minimum conventionnel, en particulier si celui-ci a été renégocié à la hausse. Cette obligation concerne l'ensemble des entreprises relevant de la branche au moment où l'accord de branche est étendu. Par ailleurs, lorsqu'ils sont renégociés, les minima conventionnels ne peuvent être inférieurs au Smic (s'ils le deviennent à la suite d'une revalorisation du Smic, le Smic s'applique aux salariés concernés), ce qui peut entraîner des interactions entre le calendrier de revalorisation du Smic et celui des minima conventionnels [Fougère *et al.*, 2017].

Au niveau des entreprises, des négociations salariales doivent se tenir chaque année, au moins dans celles où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives (article L.2242-1 du Code du travail). Ces négociations peuvent conduire à des revalorisations collectives du salaire de base pour l'ensemble des salariés de l'entreprise ou seulement pour certaines catégories.

Le Smic et les minima conventionnels garantissent un « salaire plancher » et n'affectent directement les salaires individuels qu'en cas de rattrapage. Néanmoins, les hausses des

Données

Les données des salaires individuels de base utilisées dans ce dossier sont issues du panel constitué à partir des enquêtes Acemo de la Dares [André et Muller, 2006]. Elles sont observées du 1^{er} trimestre 2006 au 4^e trimestre 2015. Chaque trimestre, les données sont collectées auprès d'un échantillon de près de 40 000 entreprises représentatif des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole. Elles contiennent des informations concernant douze postes représentatifs de l'entreprise (trois pour chacune des quatre grandes catégories socioprofessionnelles, cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers). Aucune information individuelle sur le salarié (diplôme, âge, ancienneté, etc.) n'est collectée car l'objectif de l'enquête est d'être représentative des postes de l'entreprise et non des salariés. Les salaires bruts de base (hors primes ou éléments variables de rémunération) des occupants de ces postes sont recueillis chaque trimestre, ce qui permet de reconstruire leurs trajectoires salariales trimestrielles. L'étude se concentre ainsi sur les dynamiques salariales d'individus occupant le même poste pendant au moins deux trimestres consécutifs.

Les salaires de branche conventionnels sont recueillis auprès de plus de 3 000 accords (disponibles sur Légifrance) signés dans les 370 branches les plus grandes (ce qui correspond à plus de 90 % de l'ensemble des salariés couverts par une

branche). Ces accords contiennent des informations sur leur date de signature, de mise en application, la classification de l'ensemble des métiers de la branche ainsi que, pour chaque métier, la catégorie socioprofessionnelle agrégée. L'information sur les salaires de branche a été retraitée pour la rendre homogène et comparable à celle contenue dans l'enquête Acemo [Fougère *et al.*, 2017].

L'information sur les accords d'entreprise est obtenue à partir des remontées administratives des unités déconcentrées du ministère du Travail, auprès duquel les entreprises doivent les déposer pour qu'il les enregistre. L'information contenue dans ces accords est standardisée et est mise à disposition à disposition par la Dares [Daniel, 2017] sous la forme d'un fichier contenant pour chaque entreprise la date de l'accord et ses principaux thèmes (salaires, conditions de travail, temps de travail, etc.). Seuls les accords salariaux sont ici utilisés.

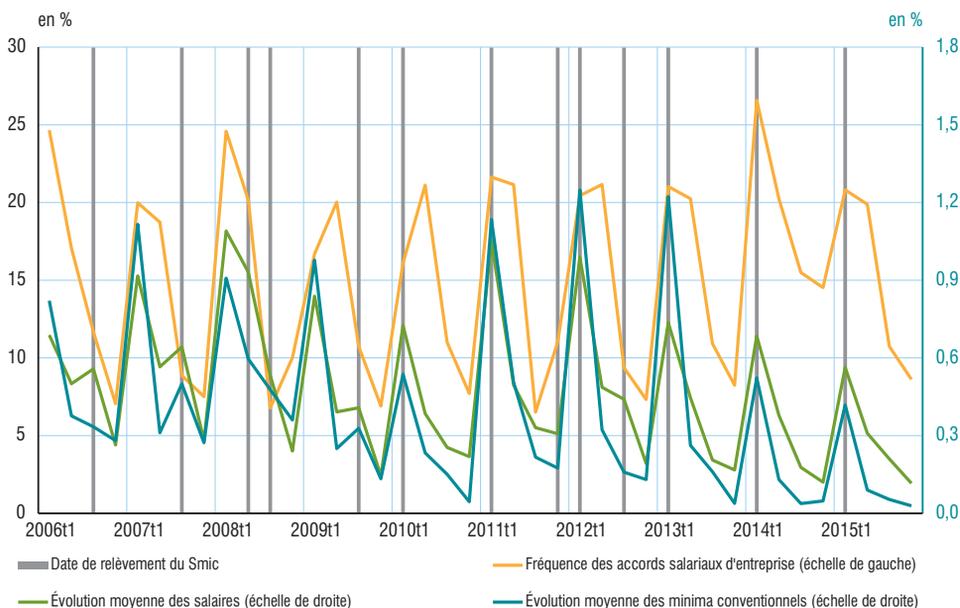
Ces trois jeux de données sont appariés au niveau du poste de travail. L'information sur la branche de l'entreprise est collectée dans l'enquête Acemo. Les 370 branches pour lesquelles l'information sur les minima conventionnels est disponible couvrent 88 % des observations de salaires de l'enquête. La base des accords d'entreprise étant supposée exhaustive car de nature administrative, l'absence d'information s'interprète comme le signe d'une absence de ce type d'accord.

salaires planchers peuvent se répercuter aux salaires plus élevés [Aeberhardt *et al.*, 2012]. Ces répercussions peuvent être motivées par le maintien d'une certaine hiérarchie salariale dans l'entreprise. De leur côté, les accords d'entreprise sur les salaires peuvent affecter directement les salaires de base et/ou les éléments variables de la rémunération [Luciani, 2014] des salariés concernés.

Les calendriers des revalorisations collectives sont étroitement liés (*figure 2*). Les hausses trimestrielles des minima conventionnels et les signatures d'accords d'entreprise sont particulièrement dynamiques au premier trimestre. Le calendrier des revalorisations individuelles de salaire est assez semblable à celui des accords collectifs. De plus, avant 2010, l'évolution des salaires individuels et dans une moindre mesure celle des minima conventionnels connaissent au troisième trimestre un autre pic, un peu plus faible toutefois que celui du premier trimestre. La disparition de ce pic à partir de 2010 est liée à la modification du calendrier de revalorisation du Smic : depuis 2010, cette revalorisation a lieu en janvier (à l'exception d'un coup de pouce en juillet 2012 et d'une revalorisation anticipée en décembre 2011 liée au franchissement du seuil de 2 % de l'inflation), ce qui a conduit à supprimer ce surcroît de revalorisation salariale au troisième trimestre et à accentuer le pic saisonnier du premier trimestre.

L'objet de cette étude est de quantifier, en moyenne, les effets immédiats et sur plusieurs trimestres de l'ensemble de ces mécanismes collectifs de revalorisation sur les évolutions des salaires de base.

2. Dynamique des salaires de base individuels et des négociations collectives salariales



Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus, hors agriculture et emplois publics, appartenant à l'une des 370 branches professionnelles couvrant le plus de salariés.

Lecture : au premier trimestre 2010, l'évolution moyenne des salaires de base est de 0,72 %, l'évolution moyenne des minima conventionnels de 0,54 % (échelle de droite), et la proportion d'entreprises signant un accord au niveau de l'entreprise est de 16 % (échelle de gauche). Les barres grises représentent les dates de relèvement du Smic, ceux-ci étant définis par la comparaison des valeurs du Smic au dernier mois de chaque trimestre.

Sources : Dares, panel Acemo 2006-2015, base Dares des accords d'entreprise ; Légifrance.

Tous les salaires ne sont pas revalorisés chaque trimestre

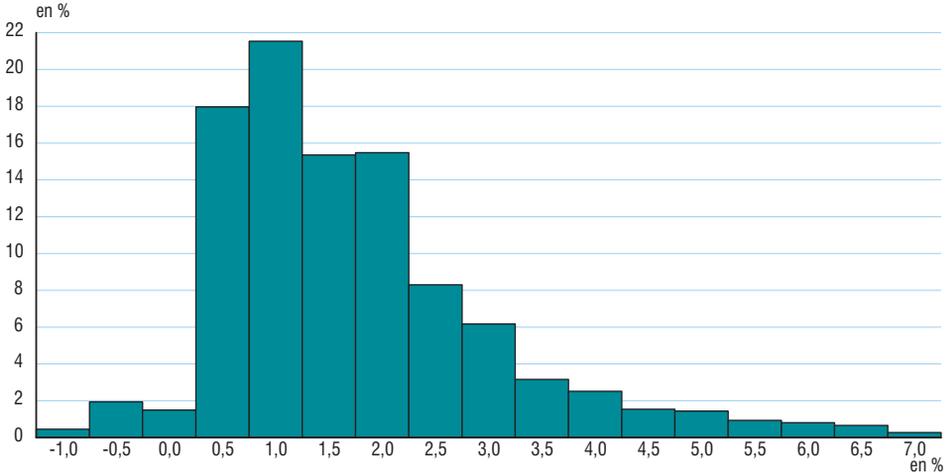
Entre 2006 et 2015, les salaires de base ont augmenté en moyenne de 0,5 % chaque trimestre. Toutefois, cette moyenne est le résultat de l'agrégation d'ajustements individuels de salaires qui n'interviennent pas à tous les trimestres. Ainsi, seulement un quart des salaires effectifs de base sont revalorisés en moyenne au cours d'un trimestre. Quand ces salaires sont revalorisés, ils augmentent en moyenne de 1,8 %. Une très faible proportion des évolutions sont négatives (environ 2,5 % des changements)² (figure 3).

Plusieurs indicateurs décrivent pour chaque trimestre la dynamique moyenne des salaires de base : l'évolution moyenne des changements, la proportion de salariés dont le salaire est modifié et l'ampleur des évolutions non nulles de salaires. Les variations de ces indicateurs sont saisonnières. La hausse salariale moyenne est la plus élevée au premier trimestre : 0,8 % contre un peu moins de 0,4 % en moyenne pour les autres trimestres.

Cette forte variabilité des hausses trimestrielles de salaires est surtout liée aux variations saisonnières de la proportion des changements de salaires : depuis 2010 en moyenne, 45 % de l'ensemble des salaires sont modifiés au cours du premier trimestre, tandis qu'en moyenne, moins de 20 % le sont au cours de chacun des autres trimestres. L'ampleur des hausses de salaires (en cas de changement non nul) n'a pas une variabilité saisonnière aussi importante (figure 4).

2. En pratique, les baisses du salaire de base sont très rares. Selon le Code du travail, quand elles ont lieu, elles doivent faire l'objet d'une modification du contrat de travail. Dans l'enquête Acemo, ces baisses de salaire peuvent aussi correspondre à des erreurs de mesure ou à un changement de salarié suivi par l'enquête non identifié tel quel. Des exploitations complémentaires excluant ces baisses conduisent à des résultats similaires.

3. Distribution des variations de salaires individuels en cas de revalorisation

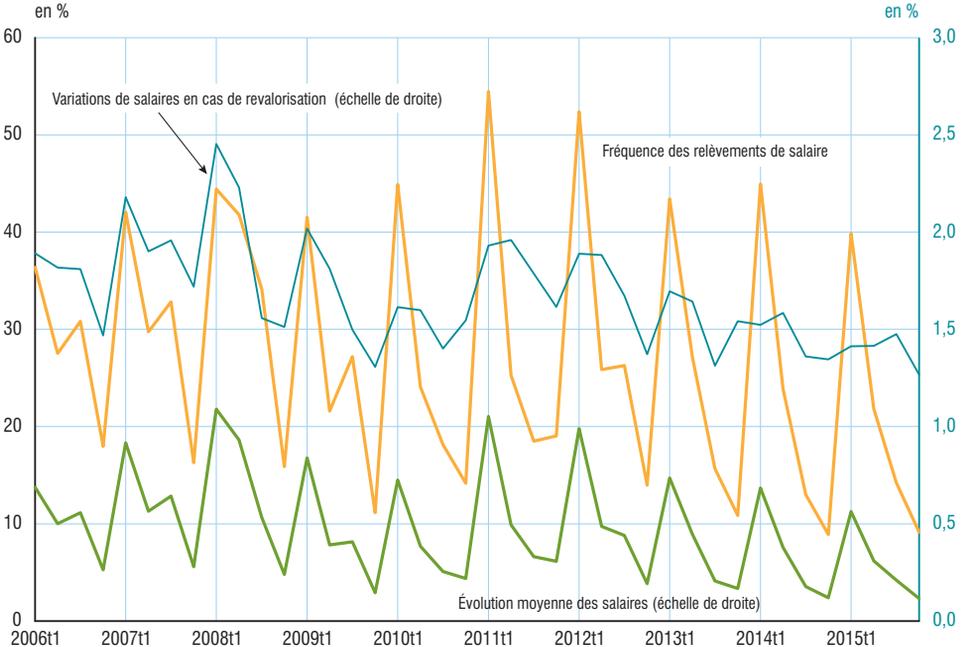


Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus, hors agriculture et emplois publics, appartenant à l'une des 370 branches professionnelles couvrant le plus de salariés.

Lecture : 21,5 % des variations individuelles de salaires (hors variations nulles) sont situées entre 0,75 % et 1,25 %.

Source : Dares, panel Acemo 2006-2015.

4. Dynamique des salaires de base individuels : une décomposition entre fréquence et ampleur des revalorisations



Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus, hors agriculture et emplois publics, appartenant à l'une des 370 branches professionnelles couvrant le plus de salariés.

Lecture : au premier trimestre 2010, l'évolution moyenne des salaires de base est de 0,72 % (échelle de droite). Elle résulte d'une proportion de salaires revalorisés de 45 % (échelle de gauche), qui ont une ampleur moyenne de 1,61 % (échelle de droite).

Source : Dares, panel Acemo 2006-2015.

Les revalorisations collectives de salaires un trimestre donné contribuent à déclencher des hausses de salaires individuels au cours du même trimestre

Au niveau macro-économique, la synchronisation entre les revalorisations individuelles de salaires et les revalorisations collectives induites par le Smic, les salaires de branche ou les accords d'entreprise, est claire (*figure 2*). Au niveau micro-économique, pour modéliser l'effet des négociations sur la dynamique salariale, il est important de prendre en compte l'irrégularité des changements de salaire (*encadré 2*). Les facteurs qui déterminent ces évolutions (inflation, chômage, Smic, accords de salaire) peuvent affecter la dynamique des salaires de deux façons : ils peuvent accélérer ou ralentir le déclenchement d'une variation de salaires (*i.e.* affecter la proportion de salaires qui sont modifiés à une date donnée) ou jouer sur l'ampleur du changement de salaire quand celui-ci est modifié. En outre, comme les salaires ne sont pas modifiés chaque trimestre, la variation d'un déterminant peut ne pas avoir d'effet immédiat sur le salaire individuel, mais un effet retardé jusqu'à ce que la hausse ait lieu. On peut supposer que les variations de salaire ne sont pas uniquement déclenchées par l'évolution de leurs déterminants sur un trimestre donné, mais plutôt par leur évolution depuis la dernière revalorisation ; par exemple les salaires ne sont pas revalorisés en fonction de l'inflation du trimestre mais plutôt de l'évolution des prix depuis la dernière revalorisation.

Encadré 2

Modèle empirique de dynamique des salaires distinguant la décision de revalorisation des salaires de leur ampleur

L'absence d'ajustement des salaires individuels à tous les trimestres est une caractéristique empirique bien établie sur les salaires de base [Le Bihan *et al.*, 2012]. Cette absence d'ajustement continu des salaires a notamment été modélisée théoriquement par Taylor [1980] ou Calvo [1983]. Dans ces modèles, la probabilité de changer le salaire dépend de la durée écoulée depuis la dernière réévaluation des salaires. Elle est fixe (un an) pour Taylor et aléatoire pour Calvo. Taylor justifie ce modèle par l'existence de contrats individuels ou collectifs de salaire. D'autres modèles supposent que les salaires ne sont pas modifiés de façon continue car, pour ajuster ses salaires, l'entreprise doit payer un coût fixe qui peut être lié à l'organisation de la négociation, à des coûts d'information, etc. Ces modèles permettent d'expliquer pourquoi la fréquence des changements de salaires et l'ampleur des hausses varient.

Dans ce dossier, la modélisation retenue s'appuie sur la spécification proposée par Le Bihan *et al.* [2012] en y incorporant les mécanismes collectifs de revalorisation comme éléments explicatifs supplémentaires. Dans cette spécification, l'ajustement des salaires est considéré comme la résultante de deux processus distincts mais corrélés : d'abord la décision de revaloriser les salaires examinée à chaque trimestre, puis l'ampleur de cette revalorisation observée le trimestre où cette décision s'applique.

Sur le plan économétrique, le modèle estimé est alors un modèle de type Tobit généralisé [Heckman, 1979] composé de deux équations : une

équation de sélection, qui modélise la décision de revaloriser les salaires, et une équation de résultat, qui modélise l'évolution des salaires lorsque ceux-ci sont revalorisés.

Les variables introduites pour expliquer la décision de revaloriser les salaires sont l'évolution depuis la dernière revalorisation des prix à la consommation, du Smic et du minimum conventionnel correspondant au poste examiné. L'introduction de ces variables permet de rendre compte d'une pression progressive augmentant au rythme de ces indicateurs poussant l'entreprise à décider de revaloriser les salaires. Dans le même esprit que ces indicateurs, la durée depuis la dernière revalorisation est aussi introduite comme variable explicative, mais sous une forme discrète permettant de rendre compte de l'aspect régulier des revalorisations. De même sont introduites comme variables explicatives le fait d'avoir signé dans l'entreprise un accord de salaire depuis la dernière revalorisation et le niveau de chômage dans le département où l'entreprise est située¹, ainsi que des indicatrices trimestrielles permettant de rendre compte du caractère saisonnier des ajustements de salaire et de certaines caractéristiques institutionnelles, comme le calendrier de revalorisation du Smic. L'équation de décision est estimée sous la forme d'un Probit simple dont les résultats sont présentés sous la forme d'effets marginaux en *figure 5*.

1. Pour une entreprise sur plusieurs sites, le taux de chômage est pondéré par les effectifs des établissements qui la composent.

Encadré 2 (suite)

Les mêmes variables explicatives sont introduites comme déterminants des évolutions de salaires lorsqu'elles sont décidées (équation de résultat observé conditionnellement à la sélection), à l'exception des variables décrivant la durée depuis la dernière revalorisation et celles tenant compte de la saisonnalité. Ces variables jouent alors le rôle de variables d'exclusion et sont supposées ne pas directement affecter l'ampleur de la revalorisation salariale [Le Bihan *et al.*, 2012]. Elles permettent d'identifier le modèle et de mettre en évidence le biais de sélection qu'on encourrait à ne considérer que les évolutions de salaires dans l'analyse économétrique. Pour tenir compte de la sélection, l'équation de résultat du Tobit généralisé comprend un ratio de Mills : le coefficient estimé correspondant est égal au produit de la corrélation entre les résidus des deux équations et de l'écart-type du résidu de la deuxième équation.

À la suite de la variation d'un des déterminants, les salaires peuvent alors varier d'une part parce que la probabilité de revalorisation des salaires est modifiée (à ampleur inchangée, marge extensive, *figure 6, colonne 2*), d'autre part parce que l'ampleur des changements est affectée (à probabilité de revalorisation donnée, marge intensive, *figure 6, colonne 3*). L'effet instantané d'un

déterminant sur l'évolution des salaires est alors la somme de ces deux marges d'ajustement (*figure 6, colonne 1*).

Certaines variables sont construites en évolution depuis la dernière revalorisation des salaires (prix, minima conventionnels, Smic ou accord d'entreprise). Ainsi, un choc observé un trimestre donné peut avoir des conséquences pendant plusieurs trimestres sur les salaires qui n'ont pas encore été revalorisés. Son effet instantané est alors peu informatif dans la mesure où celui-ci n'intègre pas l'effet sur les hausses futures de salaires, non prises en compte même si la probabilité instantanée de revalorisation augmente. Pour résoudre cette difficulté, des simulations sont menées, fondées sur les équations du modèle pour estimer les effets à long terme des différentes variables explicatives d'intérêt (prix, Smic, salaires de branche et accords d'entreprise). Les trajectoires salariales sont d'abord simulées à l'aide du modèle à partir des variables explicatives observées puis on calcule la différence avec les trajectoires salariales simulées à partir du même modèle en ne modifiant que la trajectoire de la variable explicative d'intérêt (en rajoutant par exemple un surcroît de 1 % pour le Smic, les prix ou les minima conventionnels à un trimestre donné).

Dans la modélisation retenue, les variables explicatives ont ainsi un effet immédiat, mais aussi un effet à plus long terme.

La durée écoulée depuis la dernière revalorisation est un des déterminants majeurs du déclenchement des hausses salariales. En particulier, si un salaire n'a pas été revalorisé depuis une année exactement, la probabilité d'observer une hausse de salaire est beaucoup plus importante que pour les autres durées, ce qui suggère l'existence d'un calendrier régulier de revalorisation des salaires dans les entreprises (*figure 5*). L'évolution des prix apparaît aussi comme un facteur significatif de la probabilité de revaloriser les salaires : une hausse de 1 point d'inflation augmente de 2,9 points la probabilité de réévaluer les salaires de base au trimestre en cours. Le taux de chômage local (départemental) a, comme attendu, un effet négatif mais modéré sur la probabilité de déclencher une hausse de salaire : un chômage plus élevé de 1 % est associé à une baisse de cette probabilité de 0,3 point.

Le Smic et les accords collectifs ont aussi un impact significatif sur la fréquence des revalorisations salariales. Une hausse de 1 % du Smic un trimestre donné augmente de 0,8 point la probabilité de changement de salaire pour le trimestre en cours, tandis qu'une hausse de 1 % du minimum conventionnel correspondant à l'emploi l'augmente de 2,1 points³. Enfin, lorsqu'un accord de salaire est signé dans une entreprise, la probabilité d'un changement de salaire est supérieure de 11,0 points à celle observée en l'absence d'accord d'entreprise. En moyenne, un accord de branche ou d'entreprise accroît plus la probabilité d'une augmentation salariale que la hausse du Smic.

3. Dans l'ensemble des résultats présentés par la suite, les effets des hausses des différentes variables examinées sont estimés « toutes choses égales par ailleurs ». Par exemple, l'effet d'une hausse de 1% du Smic doit se comprendre comme l'effet d'une hausse à autres variables explicatives inchangées, dont l'inflation. Dans ce sens, on peut l'interpréter comme une hausse du Smic réel.

5. Déterminants des déclenchements et de l'ampleur de variations de salaire

	Déterminants des déclenchements de variations de salaire	Déterminants de l'ampleur de la variation de salaire quand elle survient
	(1)	(2)
Depuis la dernière revalorisation du salaire individuel		
Évolution des prix	0,029*** (0,0005)	0,147*** (0,003)
Évolution du minimum conventionnel	0,021*** (0,0003)	0,056*** (0,002)
Évolution du Smic horaire	0,008*** (0,0004)	0,067*** (0,002)
Accord d'entreprise	0,110*** (0,001)	0,025*** (0,005)
Niveau de chômage local	-0,003*** (0,0002)	-0,031*** (0,001)
Durée écoulée depuis le dernier accord		
1 trimestre	<i>Réf.</i>	
2 trimestres	0,020*** (0,001)	
3 trimestres	-0,016*** (0,001)	
1 an	0,328*** (0,002)	
5 trimestres	0,016*** (0,006)	
6 trimestres	-0,082*** (0,002)	
7 trimestres	-0,107*** (0,002)	
2 ans	-0,014*** (0,003)	
2 ans ou plus	-0,139*** (0,002)	
Ratio de Mills		-0,211*** (0,006)
Constante		2,137*** (0,017)
Observations	1 978 291	466 127

Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus, hors agriculture et emplois publics, appartenant à l'une des 370 branches professionnelles couvrant le plus de salariés.

Lecture : une évolution de 1 % des prix est associée à une probabilité de voir les salaires individuels évoluer de 2,9 points plus élevée (colonne 1). En cas de revalorisation d'un salaire individuel, une évolution de 1 % des prix est associée à une revalorisation en hausse de 0,147 % (colonne 2).

Notes : les coefficients sont significatifs au seuil de : *** 1 %, ** 5 %, * 10 %. Les écarts-type des paramètres estimés sont reportés entre parenthèses.

Dans les deux colonnes, des indicatrices de secteurs, de taille d'entreprise et de décile de salaires sont introduites en variables de contrôle supplémentaires ; dans la colonne 1 sont introduites en plus, des indicatrices de trimestre que l'on multiplie par une indicatrice indiquant si l'année correspondante se situe avant ou après 2010.

Sources : Dares, panel Acemo 2006-2015, base Dares des accords d'entreprise ; Légifrance.

Inflation et Smic accroissent l'ampleur des revalorisations salariales, lorsqu'elles se produisent

Lorsqu'elles ne sont pas nulles, les variations des salaires de base sont affectées par un certain nombre de facteurs économiques (figure 5). L'inflation, considérée ici comme la hausse des prix constatée dans l'économie depuis la dernière revalorisation salariale, est un des déterminants importants de l'ampleur de la hausse salariale : une hausse supplémentaire de 1 % de l'inflation se traduit par une hausse moyenne immédiate des salaires de base supérieure

de 0,15 % à celle observée sans cette hausse. Comme pour la probabilité de changement de salaire, un chômage plus élevé est associé à des augmentations de salaire plus faibles. Toutefois, l'effet du chômage semble relativement ténu. Les hausses de Smic depuis la dernière revalorisation de salaire ont aussi un impact sur les salaires de base toutes choses égales par ailleurs, mais l'élasticité est deux fois plus faible que celle obtenue pour l'inflation. L'effet des accords collectifs de branche sur l'ampleur des revalorisations est encore plus modéré : une hausse de 1 % des salaires minima se traduit à court terme par une hausse de seulement 0,05 % de l'ampleur des changements de salaires. La hausse moyenne de salaire au moment d'un accord d'entreprise est à peine plus élevée que celle observée en l'absence d'accord de salaire.

Enfin, l'ampleur et la fréquence des revalorisations sont corrélées négativement⁴ : lorsque les salaires sont souvent revalorisés, l'ampleur de chaque hausse est plus faible.

Une revalorisation des minima conventionnels affecte davantage les salaires moyens de base qu'une revalorisation du Smic

Un choc sur une variable explicative du modèle conduit à modifier à la fois la probabilité de revalorisation des salaires de base et l'ampleur de leur revalorisation lorsqu'elle a lieu (figure 6). L'effet d'une variable explicative sur la hausse moyenne de salaire au niveau agrégé est une recomposition de ces deux effets⁵. Ainsi, une hausse supplémentaire de l'inflation de 1 % conduit à augmenter immédiatement les salaires de base en moyenne de 0,09 %. Cet effet se décompose en une hausse de 0,05 %, via l'augmentation de la probabilité de revalorisation, et une hausse de 0,04 %, via l'augmentation de l'ampleur de la revalorisation des salaires individuels.

6. Effets déterminants des revalorisations : effets instantanés et à long terme

	Effet au trimestre en cours			Effet à long terme		
	Total	Fréquence de la revalorisation	Ampleur de la revalorisation	Total	Fréquence de la revalorisation	Ampleur de la revalorisation
1 % des prix	0,087 (0,001)	0,051 (0,001)	0,036 (0,001)	0,236 (0,004)	0,118 (0,003)	0,111 (0,003)
1 % des minima conventionnels	0,049 (0,001)	0,037 (0,003)	0,012 (0,001)	0,135 (0,003)	0,090 (0,002)	0,045 (0,002)
1 % du Smic (hors inflation)	0,036 (0,001)	0,013 (0,001)	0,023 (0,001)	0,083 (0,003)	0,031 (0,002)	0,051 (0,002)
Signature d'un accord d'entreprise	0,208 (0,005)	0,19 (0,005)	0,017 (0,001)	0,303 (0,007)	0,282 (0,008)	0,016 (0,003)

Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus, hors agriculture et emplois publics, appartenant à l'une des 370 branches professionnelles couvrant le plus de salariés.

Lecture : une évolution de 1 % des prix un trimestre donné est associée à une évolution des salaires individuels à la hausse de + 0,087 % au trimestre en cours, et 0,236 % à terme. À terme, l'évolution de la fréquence de revalorisation expliquera la moitié (0,118 %) de cette évolution.

Notes : les contributions à l'effet total sont calculées à partir des effets marginaux sur la probabilité d'un changement de salaire d'une part (colonne 1) et des effets marginaux sur l'ampleur de ce changement de salaire d'autre part (colonne 2). Ces effets marginaux sont respectivement multipliés par l'ampleur moyenne des évolutions non nulles et par la probabilité moyenne de revalorisation pour obtenir l'effet sur l'évolution des salaires individuels. Les écarts-type des paramètres estimés sont reportés entre parenthèses. Les coefficients sont significatifs à 1 %.

Sources : Dares, panel Acemo 2006-2015, base Dares des accords d'entreprise ; Légifrance.

4. Le coefficient correspondant à l'inverse du ratio de Mills est négatif (figure 5).

5. À l'horizon d'un trimestre, l'effet marginal d'une variable explicative sur la hausse moyenne de salaire est la somme de l'effet marginal sur la probabilité de revalorisation multiplié par la probabilité moyenne de revalorisation (encadré 2).

Au total, les minima conventionnels et les accords d'entreprise accroissent la probabilité de hausse de salaire dans le trimestre, mais l'ampleur de la revalorisation est, quant à elle, davantage corrélée à des « normes » macroéconomiques comme l'inflation ou le Smic.

L'effet immédiat des variables explicatives ne suffit pas à rendre compte de l'effet total qu'elles peuvent avoir à terme, qui peut être également modélisé à l'aide de simulations (*encadré 2*). Comme les salaires de base ne changent pas à chaque trimestre, un choc sur une variable explicative peut se répercuter sur les salaires plusieurs trimestres après, jusqu'à ce que ces derniers soient revalorisés et intègrent alors le choc. La durée d'ajustement estimée des salaires à un choc est comprise entre un an et un an et demi. Toutefois, près de la moitié de l'ajustement total apparaît au cours du trimestre où a lieu le choc. Ainsi, alors qu'une hausse de l'inflation de 1 % augmente les salaires immédiatement de seulement 0,09 %, après ajustement complet, la hausse est plus élevée (0,24 %), car les conséquences du choc sont prises en compte non seulement au moment du choc mais aussi au cours des trimestres suivants⁶. En particulier, cette augmentation accroît non seulement la probabilité de déclencher une hausse (tant que celle-ci n'a pas eu lieu), mais aussi son ampleur quand elle a lieu. De même, une hausse de 1 % du Smic – par exemple un coup de pouce au moment d'une revalorisation déjà prévue, ce qui correspondrait à un choc sur le Smic réel – entraîne une augmentation moyenne des salaires de base de 0,08 % un an après le choc, tandis qu'une hausse similaire du minimum conventionnel les augmente à terme de 0,14 %⁷. Enfin, la signature d'un accord d'entreprise sur les salaires les augmente en moyenne à terme de 0,3 %. Ces résultats sont d'un ordre de grandeur comparable à ceux obtenus dans d'autres études [Naouas et Combault, 2015 ; André, 2012], qui examinent surtout l'effet à court terme des hausses de salaires de branche.

Si, en moyenne, une hausse de 1 % des salaires conventionnels augmente les salaires individuels de 0,14 %, cet effet moyen masque en fait une grande hétérogénéité entre les différentes branches : Dans les branches de « nettoyage, manutention, récupération et sécurité », « bâtiments et travaux publics », « chimie et pharmacie », la hausse est proche de 0,3 %. À l'inverse, dans d'autres secteurs, cet effet est bien en deçà de 0,05 %, par exemple les branches d'« hôtellerie, restauration et tourisme », où le rôle du Smic est en revanche plus fort (*figure 7*). Ainsi, dans ces branches où les évolutions de salaires individuels sont relativement peu dynamiques, les minima conventionnels et le Smic ont un effet particulièrement important.

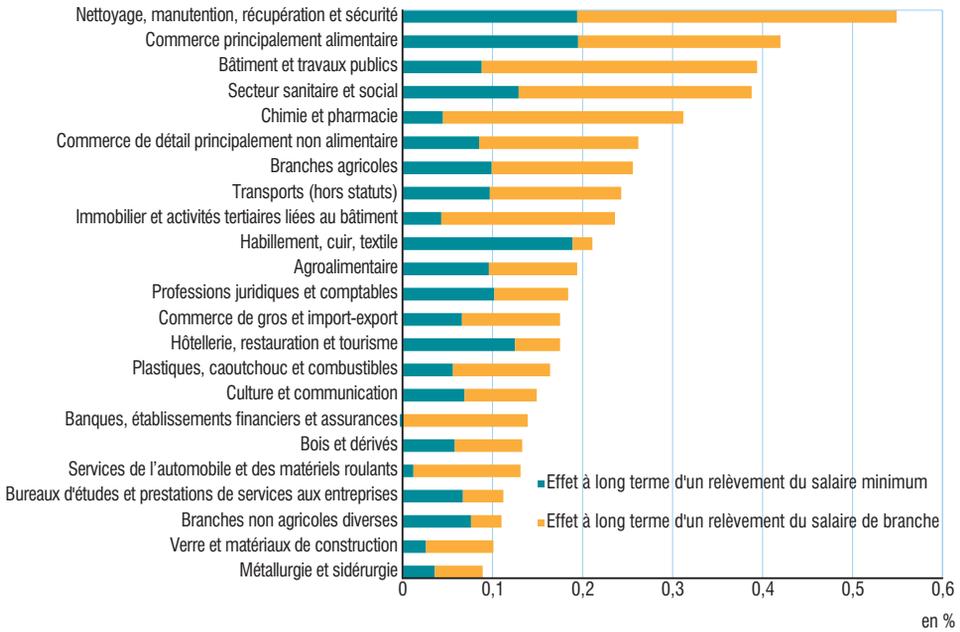
Les effets du Smic et des minima de branche sont différents selon le niveau de salaire (*figure 8*) : alors que l'effet du Smic est concentré sur le bas de la distribution [Aeberhardt *et al.*, 2012 ; Goarant et Muller, 2011], les effets des minima conventionnels sont plus homogènes le long de la distribution de salaire et assez proches pour chaque décile de l'effet moyen (0,14 %). Ainsi, si les effets du Smic sont dominants sur le premier décile, puis fortement décroissants, les effets des minima de branche sont prépondérants en moyenne et dès le deuxième décile.

Enfin, ces effets sont des effets directs, dans le sens où ils ne prennent pas en compte diverses formes de rétroaction. Ainsi, les minima conventionnels dépendent eux-mêmes du Smic et des hausses moyennes des salaires observées dans les branches auxquelles ils correspondent [Fougère *et al.*, 2017]. De même, la hausse moyenne des salaires a un effet direct sur le Smic via le mécanisme de revalorisation. Prendre en compte ces rétroactions mettrait en évidence des effets plus forts de ces mécanismes collectifs sur les hausses moyennes de salaire. ■

6. Dans cette représentation, un choc d'inflation a une élasticité finale très inférieure à 1. Une explication probable est que l'approche développée ici est une « forme réduite », où la constante du modèle pourrait contenir une part constante de l'ajustement à l'inflation, par exemple l'inflation anticipée moyenne : cela pourrait signifier qu'une part importante de l'indexation des salaires passerait par l'intermédiaire des prix anticipés.

7. Les salaires conventionnels peuvent par ailleurs augmenter après une revalorisation du Smic, leur hausse affectant ensuite les salaires individuels : ainsi, l'effet du Smic pourrait être supérieur à celui présenté ici en prenant en compte ce canal de transmission.

7. Effets à long terme d'une revalorisation du Smic et des minima conventionnels : une grande hétérogénéité



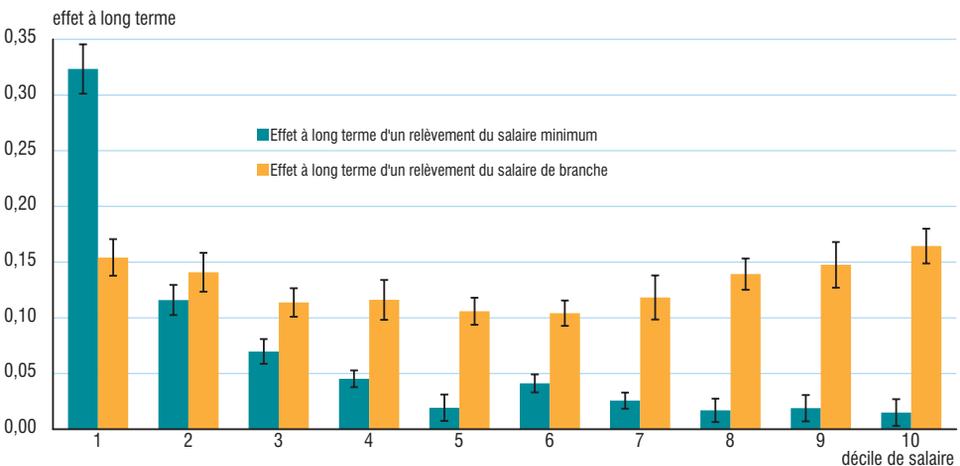
Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus, hors agriculture et emplois publics, appartenant à l'une des 370 branches professionnelles couvrant le plus de salariés.

Lecture : une évolution de 1 % des minima conventionnels dans la branche « Nettoyage, manutention, récupération et sécurité » aura un effet à terme de 0,36 % dans la même branche, une évolution de 1 % du salaire minimum aura un effet à long terme de 0,19 %.

Note : les branches professionnelles sont classées selon la nomenclature CRIS de la Dares.

Sources : Dares, panel Acemo 2006-2015, base Dares des accords d'entreprise ; Légifrance.

8. Effets à long terme de l'ong de l'échelle des salaires d'une revalorisation du Smic et des minima conventionnels



Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus, hors agriculture et emplois publics, appartenant à l'une des 370 branches professionnelles couvrant le plus de salariés.

Lecture : une évolution de 1 % du Smic aura un effet à terme de 0,32 % sur le premier décile (intervalle de confiance à 95 % allant de 0,3 % à 0,35 %), et de moins de 0,02 % sur le neuvième décile (intervalle de confiance à 95 % allant de 0,007 % à 0,03 %).

Sources : Dares, panel Acemo 2006-2015, base Dares des accords d'entreprise ; Légifrance.

Pour en savoir plus :

Aeberhardt R., Givord P., Marbot C., "Spillover Effect of the Minimum Wage in France: An Unconditional Quantile Regression Approach", *Document de travail G2012-07*, Insee, 2012.

André C., « L'impact des relèvements salariaux de branche sur l'évolution du salaire mensuel brut de base entre 2003 et 2009 », *Dares Analyses* n° 011, février 2012.

André C., Muller L., « Le panel Acemo de la Dares et la base des accords salariaux de branche DGT-Dares », *Document d'études* n° 181, Dares, juin 2014.

Calvo G. A., "Staggered Prices in a Utility-Maximizing Framework", *Journal of Monetary Economics* 12 (3), : pp. 383-398, 1983.

Daniel C., « La négociation collective d'entreprise en 2015 : stabilité de la part des entreprises qui négocient » *Dares Résultats* n° 066, octobre, 2017.

Fougère D., Gautier E., Roux S., « La fixation des salaires de branche dans les accords de branche en France », *Document de travail G2017-01*, Insee, 2017.

Goarant C., Muller L., « Les effets des hausses du Smic sur les salaires mensuels dans les entreprises de 10 salariés ou plus de 2006 à 2009 », in *Emploi et Salaires*, coll. « Insee Références », édition 2011.

Heckman J.-J., "Sample Selection Bias as a Specification Error", *Econometrica*, 47(1), pp. 153-161, 1979.

Le Bihan H., Montornès J., Heckel T., "Sticky wages : Evidence from Quarterly Microeconomic data", *American Economic Journal: Macroeconomics*, 4(3), pp. 1-32, 2012.

Luciani A., « Niveau de négociation collective et rémunération en France », in *Les entreprises en France*, coll. « Insee Références », édition 2014.

Naouas A., Combault P., « L'impact des relèvements salariaux de branche sur la dynamique des salaires de base, accentué pendant la crise, reste modéré », *Dares Analyses*, n° 033, mai 2015.

Pinel C., « La revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2017, 55,2 % de femmes parmi les 1,65 million de salariés concernés », *Dares Résultats* n° 077, décembre 2017.

Taylor J.-B., "Aggregate Dynamics and Staggered Contracts", *Journal of Political Economy*, 88(1), pp. 1-23, 1980.

Changer d'emploi : un projet aux motivations diverses mais qui se concrétise peu à court terme

Jorick Guillaeneuf*

En 2017, 2,3 millions de personnes travaillent mais veulent changer d'emploi, soit un peu moins d'un actif occupé sur dix. Ce souhait de changement peut avoir des motivations principales très différentes selon la situation des personnes. Ainsi, 23 % d'entre elles souhaitent principalement augmenter leurs revenus en changeant d'emploi, s'inscrivant dans le cadre d'une mobilité professionnelle ascendante classique. Le souhait de gagner plus d'argent est ainsi davantage invoqué par les professions moins rémunérées (ouvriers, employés) et les non-salariés (agriculteurs, artisans). S'ajoutent les personnes qui souhaitent principalement un emploi plus intéressant (16 %). En outre, 19 % des personnes désirant changer d'emploi veulent en trouver un plus stable ou craignent de perdre leur emploi actuel. Cette situation concerne surtout des salariés en contrat à durée limitée (CDD, intérim) pour qui il s'agit moins d'un souhait que d'une nécessité. Enfin, 27 % des personnes souhaitant trouver un autre emploi veulent améliorer leurs conditions de travail : il s'agit plus souvent de femmes et de personnes de plus de 50 ans.

Seuls 38 % des actifs occupés qui souhaitent trouver un autre emploi en recherchent un activement, les autres ne le faisant pas principalement par manque de temps. Au total, les souhaits de changer d'emploi se concrétisent peu à court terme : moins d'un actif occupé sur dix a trouvé dans ce cas un nouvel emploi au cours du trimestre suivant.

En France hors Mayotte en 2017, 26,9 millions de personnes en moyenne occupent un emploi au sens du BIT (*encadré 1*). 2,3 millions d'entre elles souhaitent trouver un autre emploi en remplacement de l'actuel, soit 8,7 % des actifs occupés (*figure 1*). Cette part est assez stable depuis trois ans (8,4 % en 2014). Parmi ces personnes, 0,9 million veulent travailler plus d'heures et sont disponibles pour le faire. Elles font partie des 4,4 millions de personnes en emploi (16,3 % des actifs occupés) qui souhaitent augmenter leur temps de travail, en changeant d'emploi ou en travaillant davantage dans leur emploi actuel (*encadré 2*). Ce dossier porte sur les seuls actifs occupés qui veulent changer d'emploi en le substituant par un autre, que ce soit ou non avec un autre employeur, et avec ou non une augmentation du temps de travail.

Vouloir changer d'emploi peut résulter de diverses situations. Cette intention peut s'inscrire dans le cadre classique d'une mobilité professionnelle ascendante [Thélot, 2008], pour trouver un emploi mieux rémunéré, plus intéressant ou plus adapté aux qualifications. Ainsi, 23 % des personnes souhaitent principalement augmenter leurs revenus en changeant d'emploi, éventuellement en travaillant davantage, et 16 % voudraient un emploi plus intéressant. Les actifs occupés peuvent également vouloir changer d'emploi en raison des incertitudes liées à la durée de l'emploi actuel, notamment avec un risque de basculer dans le chômage ou l'inactivité : 19 % des actifs occupés souhaitant changer d'emploi craignent de perdre leur emploi actuel ou disent vouloir en trouver un plus stable. En outre, 27 % des personnes en emploi souhaitent de meilleures conditions de travail ou un emploi plus adapté à leurs

* Jorick Guillaeneuf, Insee.

Source et méthode

L'**enquête Emploi** est réalisée auprès des ménages et porte sur toutes les personnes de 15 ans ou plus habitant en logements ordinaires (hors communautés : foyers, hôpitaux, prisons, etc.). Elle permet de mesurer les concepts d'emploi, de chômage et d'inactivité tels qu'ils sont définis par le Bureau international du travail (BIT), mais également d'appréhender des situations en marge de l'emploi comme le sous-emploi.

Les personnes ayant un emploi au sens du BIT sont celles qui ont effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours de la semaine de référence ou qui ont gardé un lien formel avec leur emploi (congé annuel, maladie, maternité, etc.).

Des questions sont posées aux personnes en emploi pour savoir si elles souhaiteraient un autre emploi qui remplacerait ou compléterait leur emploi actuel. On leur demande alors d'indiquer les raisons, parmi une liste de 13 motifs proposés, qui les incitent à changer d'emploi. Pour simplifier l'analyse, les actifs occupés souhaitant changer d'emploi ont été répartis en cinq groupes selon la raison principale invoquée :

- ceux qui souhaitent un autre emploi plus stable, ou qui risquent de perdre leur emploi actuel ;
- ceux qui souhaitent un emploi mieux rémunéré, ou travailler plus d'heures ;
- ceux qui souhaitent un emploi avec de meilleures conditions de travail – rythme horaire

plus adapté ou plus modulable, conditions de travail moins pénibles ou plus adaptées à leur santé, diminuer le temps de transport, ou parce qu'ils trouvent l'ambiance de travail mauvaise ou les relations de travail conflictuelles dans leur travail actuel ;

- ceux qui souhaitent un emploi plus intéressant ;
- ceux qui souhaitent changer de métier ou de secteur, qui doivent déménager, ou qui souhaitent un autre emploi pour une autre raison.

Un même ménage est interrogé jusqu'à six trimestres de suite, ce qui permet en particulier de comparer la situation des personnes à trois mois d'écart. Pour étudier les transitions trimestrielles en moyenne sur l'année 2017, une pondération longitudinale est affectée aux personnes ayant répondu à l'enquête au moins deux trimestres consécutifs sur la période allant du quatrième trimestre 2016 au quatrième trimestre 2017. Cette pondération est calculée de manière à tenir compte de l'attrition (si une personne a cessé de répondre ou a quitté son logement) et permet de retrouver, sur cette population, la plupart des indicateurs clés ayant trait à la mesure du statut d'activité BIT (emploi, chômage, inactivité).

Un actif occupé est considéré avoir changé d'emploi si par rapport à l'enquête précédente, il a changé de profession, d'établissement employeur, ou s'il occupe un autre poste ou une autre fonction au sein du même établissement employeur.

1. Actifs occupés selon leur souhait de changer d'emploi et sa raison principale, le statut ou le type de contrat

en milliers

	Ensemble		Salariaés en CDI	Salariaés en contrat à durée limitée	dont :		Non-salariaés
	Effectifs	Part (en %)			CDD	Intérim	
Ensemble des actifs occupés (en milliers)	26 880	100,0	20 093	3 657	2 576	701	3 129
Ne souhaitant pas changer d'emploi	24 539	91,2	18 518	3 005	2 127	514	3 017
Souhaitant changer d'emploi	2 338	8,7	1 575	652	448	187	111
Part des actifs occupés souhaitant changer d'emploi (en %)	///	8,7	7,8	17,8	17,4	26,7	3,5
Personnes souhaitant changer d'emploi pour...	2 338	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
... un emploi plus stable / risque de perte de l'actuel	455	19,4	5,8	52,1	47,1	64,6	21,2
... un emploi mieux rémunéré / travailler plus d'heures	526	22,5	23,0	19,6	22,9	12,8	32,0
... de meilleures conditions de travail	623	26,6	34,9	8,1	8,4	6,7	18,9
... un emploi plus intéressant	378	16,2	18,9	11,0	11,7	8,9	7,7
... changer de métier ou de secteur, une autre raison	356	15,2	17,4	9,3	9,9	7,0	20,2

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

Source : Insee, enquête Emploi 2017.

contraintes personnelles : un travail moins pénible pour la santé, des horaires plus adaptés ou plus modulables, moins de temps de transport, une meilleure ambiance de travail, etc. Enfin, 15 % mentionnent d'autres raisons (changer de métier ou de secteur d'activité, déménager, etc.).

Pour les salariés en emploi à durée limitée, une recherche de stabilité qui motive un souhait de changer d'emploi

La recherche d'un emploi plus stable ou le risque de perte de l'emploi actuel expliquent le plus souvent le souhait de trouver des conditions d'emploi plus favorables. La raison principale de ce désir de changement diffère selon le type de contrat. En 2017, 17,4 % des salariés en contrat à durée déterminée (CDD) et 26,7 % de ceux en intérim veulent changer d'emploi, contre 7,8 % des salariés en CDI. Pour les salariés en CDD ou en intérim, le souhait de trouver un autre emploi s'apparente davantage à l'anticipation d'une échéance, notamment avec l'éventualité d'une fin de contrat ou de mission. Plus de la moitié d'entre eux disent ainsi souhaiter un emploi plus stable ou craindre de perdre leur emploi actuel : c'est le cas de 47 % des salariés en CDD et de 65 % des intérimaires souhaitant changer d'emploi, contre 6 % de ceux en CDI. Les salariés en CDI citent plus fréquemment la recherche de meilleures conditions de travail (35 %) ou d'un emploi plus intéressant (19 %), que ceux en CDD ou en intérim. Les non-salariés veulent moins souvent changer d'emploi que les salariés (3,5 % contre 9,4 %) : le cas échéant, ils souhaitent plus souvent trouver un emploi mieux rémunéré (32 % d'entre eux, contre 22 % des salariés).

Pour les actifs occupés souhaitant changer d'emploi pour plus de stabilité, l'effet du statut (salarié ou non) et du type de contrat reste significatif lorsque l'on neutralise l'effet des autres caractéristiques (sexe, âge, diplôme, type de ménage, quotité de travail, etc.) : toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de souhaiter un autre emploi plus stable est nettement plus importante pour les salariés en CDD ou en intérim par rapport à ceux en CDI (*encadré 3*) ; à l'inverse, la probabilité de rechercher de meilleures conditions de travail est plus forte pour les personnes en CDI.

Les salariés en emploi à durée limitée (CDD, intérim ou apprentissage) souhaitent trouver d'autant plus fréquemment un autre emploi que leur contrat est court, et donc susceptible de prendre fin à brève échéance, sauf prolongation ou renouvellement. 28,5 % des salariés en contrat de moins d'un mois désirent changer d'emploi en 2017, contre 17,7 % de ceux employés pour une durée de 3 à 6 mois, et 10,9 % de ceux en contrat d'une durée supérieure à 12 mois (*figure 2*). La raison principale qui motive ce souhait est toujours le risque de perte de l'emploi actuel ou la recherche d'un emploi plus stable, et elle est d'autant plus citée par les salariés que le contrat est court (61 % pour ceux de moins d'un mois, 51 % pour ceux de 3 à 6 mois et 45 % de ceux de plus de 12 mois). Ces résultats rejoignent ceux de Filatriau et Nouël de Buzonnière [2011] qui établissaient que le contrat de travail était le facteur principal de la mobilité interentreprises.

La part des salariés en CDI souhaitant un autre emploi diminue avec l'ancienneté dans l'entreprise. Elle est nettement plus élevée pour ceux entrés dans l'entreprise il y a moins de 10 ans (9,9 %) que pour ceux employés dans l'entreprise depuis plus de 10 ans (5,8 %). Les motifs avancés diffèrent. Lorsqu'ils veulent changer d'emploi, les salariés en CDI plus récents dans l'entreprise mettent davantage en avant la possibilité d'accroître leurs revenus : c'est le cas de 31 % de ceux ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, contre 18 % de ceux entrés il y a plus de 10 ans. Ceux employés depuis plus longtemps dans l'entreprise privilégient la recherche de meilleures conditions de travail : 39 % des salariés en CDI entrés il y a plus de 10 ans dans l'entreprise disent principalement souhaiter un autre emploi pour trouver de meilleures conditions de travail, contre 22 % de ceux employés depuis moins d'un an.

Les actifs occupés qui souhaitent travailler plus d'heures

4,4 millions de personnes en emploi souhaiteraient travailler davantage d'heures, avec une hausse de salaire correspondante, et sont disponibles pour le faire, soit 16,3 % des actifs occupés (figure 1). 2,8 millions d'entre elles travaillent à temps complet et 1,6 million d'entre eux, soit 5,9 % des actifs occupés, travaillent à temps partiel et sont en situation de sous-emploi. 905 000 personnes souhaitant travailler davantage seraient également prêtes à changer d'emploi, soit un peu moins de 40 % des 2,3 millions

d'actifs occupés souhaitant changer d'emploi. Dans la majorité des cas, les personnes en emploi concernées veulent augmenter leur temps de travail dans leur emploi actuel : 74 % des actifs occupés souhaitant travailler davantage veulent faire plus d'heures dans leur emploi actuel. 7 % souhaiteraient trouver un nouvel emploi avec plus d'heures et 4 % veulent un autre emploi en complément de l'actuel (figure 2). Enfin, 15 % se disent prêts à travailler plus d'heures dans n'importe laquelle de ces trois configurations.

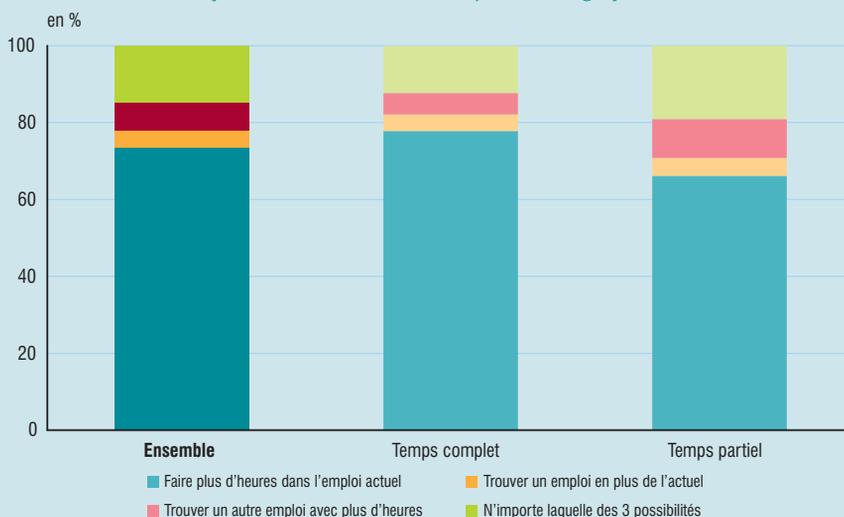
1. Souhait de travailler plus d'heures selon la quotité de travail et souhait de changer d'emploi

	Ensemble des actifs occupés	Souhaite travailler plus d'heures et disponible pour le faire	Ne souhaite pas travailler plus d'heures ou non disponible
Ensemble (en milliers)	26 880	4 394	22 484
Temps complet	21 831	2 811	19 020
Temps partiel	5 049	1 584	3 464
Souhaite changer d'emploi	2 338	905	1 432
Ne souhaite pas changer d'emploi	24 539	3 488	21 052
Ensemble (en %)	100,0	16,3	83,6
Temps complet	100,0	12,9	87,1
Temps partiel	100,0	31,4	68,6
Souhaite changer d'emploi	100,0	38,7	61,3
Ne souhaite pas changer d'emploi	100,0	14,2	85,8

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

Source : Insee, enquête Emploi 2017.

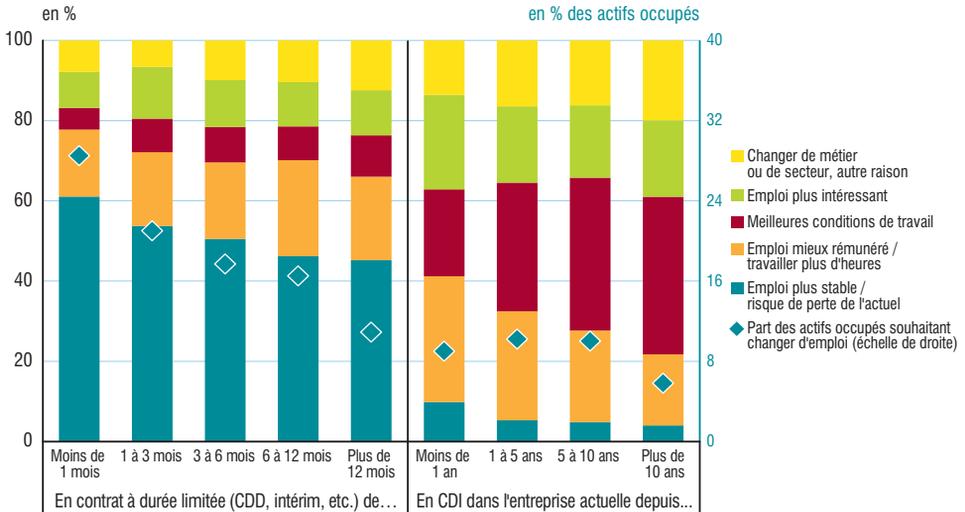
2. Souhait de travailler plus d'heures selon le moyen envisagé pour le faire



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

Source : Insee, enquête Emploi 2017.

2. Part des actifs occupés souhaitant changer d'emploi selon le type et la durée du contrat et la raison principale du souhait

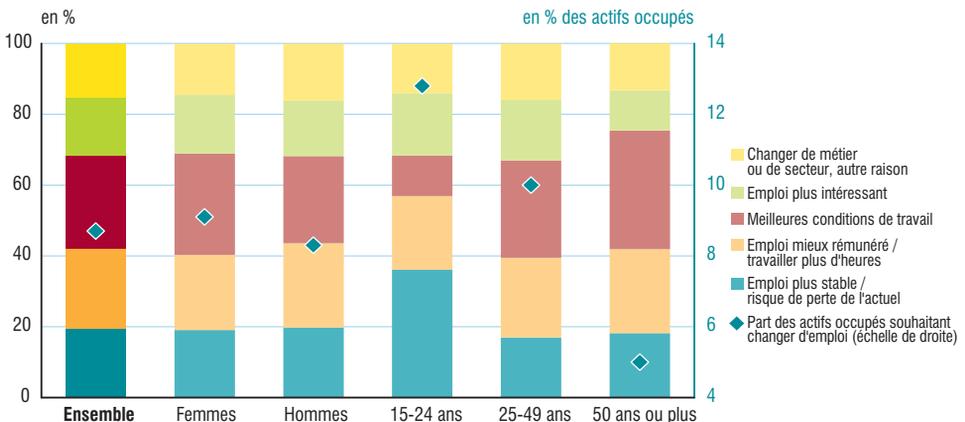


Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus en emploi salarié.
Source : Insee, enquête Emploi 2017.

Les plus âgés moins enclins à changer d'emploi, sauf pour rechercher de meilleures conditions de travail

Les jeunes qui travaillent sont bien plus fréquemment en emploi à durée limitée que leurs aînés : 53,8 % des actifs occupés de 15-24 ans sont dans ce cas en 2017, contre 11,8 % des 25-49 ans et 6,6 % des 50 ans ou plus. Les jeunes désirent ainsi plus souvent changer d'emploi : 12,8 % des actifs occupés de 15-24 ans souhaitent un autre emploi en 2017, contre 10,0 % de ceux de 25 à 49 ans (figure 3). Ces écarts ne résultent toutefois pas d'un effet propre

3. Part des actifs occupés souhaitant changer d'emploi selon le sexe et la tranche d'âge et la raison principale du souhait



Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus en emploi et souhaitant un autre emploi.
Source : Insee, enquête Emploi 2017.

Modélisation de la probabilité de souhaiter changer d'emploi

Le souhait de changer d'emploi dépend de caractéristiques qui peuvent être individuelles (sexe, âge, diplôme, etc.) ou propres à l'emploi occupé (statut, type de contrat, quotité de travail, etc.). Pour mieux distinguer, toutes choses égales par ailleurs, l'effet de chacune de ces dimensions, des modèles logistiques sont utilisés. Ils fournissent des *odds ratios* (OR), ou risques relatifs, qui mesurent, à caractéristiques égales, le rapport des probabilités de souhaiter un autre emploi lorsqu'une seule caractéristique diffère de la situation de référence (*figure*).

Un premier type de modèle cherche à estimer la probabilité de souhaiter un autre emploi pour les personnes en emploi. Un second estime la

probabilité de citer le motif associé pour les actifs occupés qui souhaitent changer d'emploi. Certaines variables socio-démographiques comme le niveau de diplôme, le type de ménage, l'origine géographique (immigré, descendant d'immigré, sans ascendance migratoire) ont été intégrées pour définir la situation individuelle mais compte tenu des effets non significatifs obtenus, leurs résultats n'ont pas été reportés. Des modèles alternatifs ont été testés, n'intégrant pas le statut et le type de contrat mais la profession, ou estimés sur des sous-populations particulières (salariés en CDI, hors CDI, etc.). Ces modèles ne remettant pas en cause les résultats présentés dans ce dossier, il a été choisi de ne pas les présenter dans le texte.

Modélisation de la probabilité de souhaiter un autre emploi

	Rapports de chances de...					
	... souhaiter un autre emploi quand on est en emploi	... citer un des motifs quand on souhaite un autre emploi				
		Emploi plus stable / risque de perte de l'actuel	Emploi mieux rémunéré / travailler plus d'heures	Meilleures conditions de travail	Emploi plus intéressant	Changer de métier ou de secteur, autre raison
Sexe						
Femmes	n.s.	n.s.	0,7	1,5	n.s.	n.s.
Hommes	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Tranche d'âge						
15-24 ans	0,9	n.s.	n.s.	0,6	1,5	1,2
25-49 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
50 ans ou plus	0,5	n.s.	n.s.	1,4	0,8	0,9
Statut dans l'emploi						
Non-salarié	0,4	4,4	n.s.	0,5	n.s.	n.s.
Intérimaire	3,8	28,4	n.s.	0,1	n.s.	0,4
Apprenti	0,5	11,4	n.s.	0,4	n.s.	n.s.
CDD	1,8	14,5	n.s.	0,2	n.s.	0,6
CDI	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Non renseigné	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Quotité de travail						
Temps complet	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Temps partiel non contraint	0,9	n.s.	0,7	1,1	n.s.	1,2
Temps partiel contraint	3,9	n.s.	4,7	0,2	0,7	0,5

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

Lecture : à caractéristiques égales, le rapport des probabilités individuelles (*odds ratio*) de souhaiter un autre emploi est 1,8 fois plus élevé pour les salariés en CDD par rapport à ceux en CDI. Ce rapport est de 14,5 pour ceux d'entre eux qui souhaitent un emploi plus stable ou risquent de perdre leur emploi actuel.

Source : Insee, enquête Emploi 2017.

de l'âge : toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de souhaiter un autre emploi est légèrement inférieure pour les actifs occupés de 15-24 ans par rapport à ceux de 25-49 ans (*encadré 3*). Par ailleurs, lorsqu'ils souhaitent un autre emploi, la probabilité de mettre en avant la recherche d'un emploi stable ne diffère pas significativement entre ces deux tranches d'âge. Souhaiter un autre emploi plus stable dépend donc moins de l'âge que des conditions d'emploi actuelles.

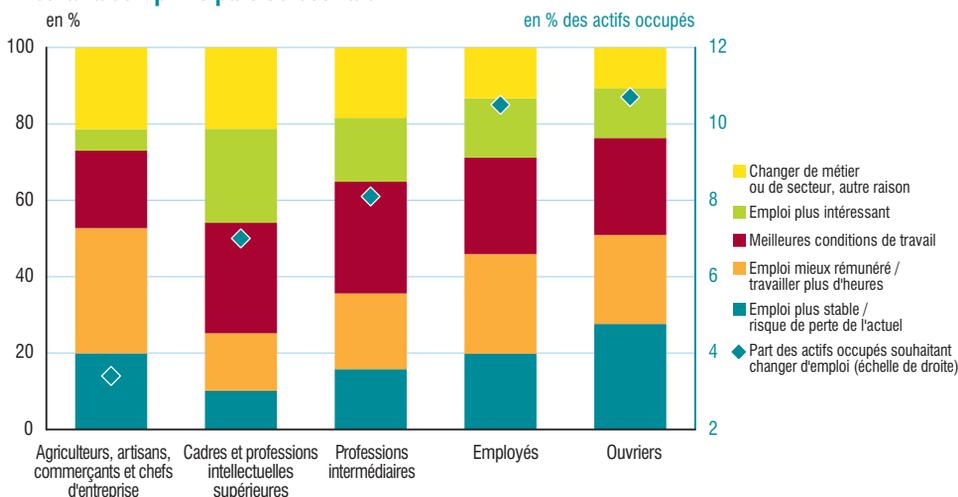
En revanche, après 50 ans, la probabilité de souhaiter un autre emploi est, toutes choses égales par ailleurs, significativement moins élevée que pour les plus jeunes et, lorsqu'ils veulent changer d'emploi, la probabilité de citer la recherche de meilleures conditions d'emploi est significativement plus élevée pour les seniors, par rapport aux 25-49 ans. 34 % des personnes de 50 ans ou plus qui désirent changer d'emploi recherchent principalement de meilleures conditions de travail, contre 28 % des 25-49 ans et 12 % des 15-24 ans.

Les ouvriers et employés souhaitent plus souvent un emploi mieux rémunéré, les cadres un emploi plus intéressant

Parmi les actifs occupés, 9,1 % des femmes et 8,3 % des hommes souhaitent un autre emploi, mais cet écart n'est pas significatif si l'on tient compte de l'effet des autres caractéristiques individuelles. En revanche, les femmes qui souhaitent un autre emploi citent plus fréquemment que les hommes la recherche de meilleures conditions de travail (29 % d'entre elles contre 25 % d'entre eux) et moins souvent un emploi mieux rémunéré (21 % contre 24 %), ces différences étant significatives même en tenant compte des autres caractéristiques.

Vouloir changer d'emploi est plus répandu chez les ouvriers et les employés : 10,7 % des ouvriers et 10,5 % des employés souhaitent un autre emploi, contre 8,1 % des professions intermédiaires, 7,0 % des cadres et 3,4 % des agriculteurs et artisans, commerçants et chefs d'entreprise. Pour les ouvriers, la raison principale est plus souvent la crainte de perdre leur emploi actuel (28 %) (*figure 4*). Les employés mettent davantage en avant la perspective d'augmenter leurs revenus (26 %), tout comme les agriculteurs et les artisans (33 %).

4. Part des actifs occupés souhaitant changer d'emploi selon la catégorie socioprofessionnelle et la raison principale du souhait



Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus en emploi et souhaitant un autre emploi.

Source : Insee, enquête Emploi 2017.

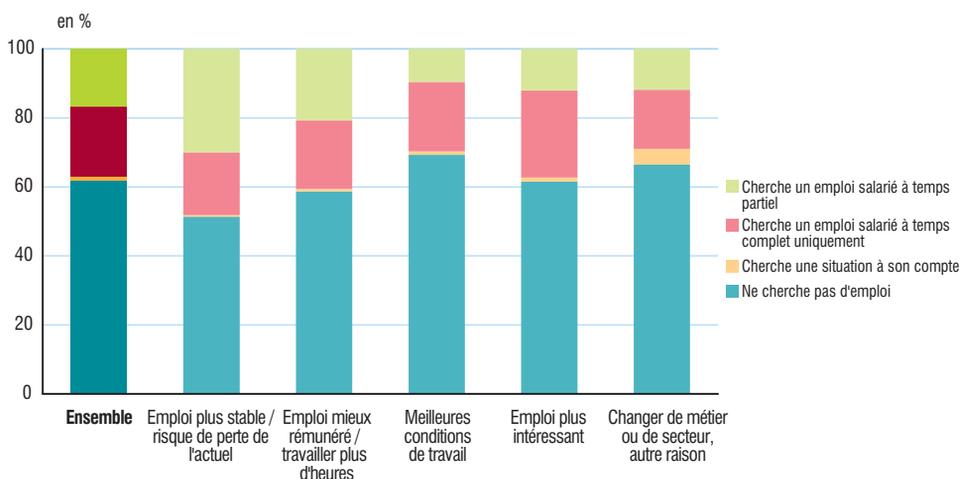
Pour les cadres, le souhait de changer d'emploi est plus fréquemment motivé par la recherche d'un emploi plus intéressant ou de meilleures conditions de travail : 25 % de ceux qui souhaitent changer veulent trouver un emploi plus intéressant, contre 16 % des employés et 13 % des ouvriers. La part des cadres qui souhaitent un nouvel emploi avec de meilleures conditions de travail est également un peu plus élevée (29 %) que celles des ouvriers et des employés (25 %).

Quatre personnes sur dix désirant changer d'emploi en cherchant un activement

En 2017, 38 % des personnes ayant un emploi et souhaitant en changer déclarent avoir effectué des démarches de recherche d'emploi au cours des quatre dernières semaines (figure 5) ; cette part est très inférieure à celle observée parmi les sans-emploi (chômeurs ou inactifs au sens du BIT) souhaitant travailler (68 %). La recherche d'emploi est plus fréquente pour les actifs occupés qui se disent contraints par l'horizon ou la durée de leur emploi : 49 % des actifs occupés voulant changer d'emploi pour en trouver un plus stable cherchent un emploi. La recherche d'emploi est moins fréquente pour ceux qui veulent de meilleures conditions de travail (31 %). La moitié des actifs occupés qui souhaitent un autre emploi mais n'en ont pas recherché disent ne pas avoir réussi à dégager du temps sur leur emploi actuel. Cette proportion varie peu selon le motif invoqué.

Lorsqu'ils souhaitent un autre emploi et en recherchent un, 52 % des actifs occupés déclarent chercher uniquement un emploi à temps complet ; 44 % seraient prêts à travailler à temps partiel et une faible part cherche à s'installer à leur compte. Les actifs occupés qui souhaitent obtenir de meilleures conditions de travail ou un emploi plus intéressant cherchent plus souvent uniquement un emploi à temps complet (plus de 66 % d'entre eux), alors que parmi ceux qui souhaitent un emploi plus stable ou mieux rémunéré, environ 58 % accepteraient un emploi à temps partiel.

5. Recherche d'emploi des actifs occupés souhaitant un autre emploi et type d'emploi recherché



Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus en emploi et souhaitant un autre emploi.

Note : démarches de recherche d'emploi au cours des quatre dernières semaines.

Source : Insee, enquête Emploi 2017.

Le recours aux petites annonces et aux offres d'emploi est très fréquent pour chercher un emploi : plus de 80 % des personnes qui ont un emploi et souhaitent en changer y ont recours, quelle qu'en soit la raison (figure 6). 63 % d'entre elles contactent des relations personnelles ou professionnelles pour trouver du travail, 55 % déposent une candidature spontanée auprès d'une entreprise. Les actifs occupés souhaitant un autre emploi contactent plus souvent Pôle emploi ou une agence d'intérim lorsqu'ils cherchent un emploi plus stable (68 % d'entre eux) ou mieux rémunéré (46 %) que ceux désirant de meilleures conditions de travail (29 %) ou un emploi plus intéressant (34 %). Cette différence de méthode est liée à une offre plus importante d'emplois, proposés par Pôle emploi, adaptés au profil des ouvriers [Guillaneuf, 2017]. Les actifs occupés souhaitant et cherchant un autre emploi ont recours en moyenne à 3,1 démarches de recherche sur 6 groupes de démarches. L'intensité de la recherche d'emploi varie selon la raison invoquée : les actifs occupés qui risquent de perdre leur emploi accomplissent plus de démarches (3,5 en moyenne) que ceux qui recherchent de meilleures conditions de travail (2,8 démarches), un emploi plus intéressant (2,9 démarches) ou mieux rémunéré (3,1 démarches).

6. Démarches de recherche des actifs occupés souhaitant et cherchant un autre emploi

en % des personnes cherchant un emploi

	Actifs occupés souhaitant et cherchant un autre emploi	Emploi plus stable / risque de perte de l'actuel	Emploi mieux rémunéré / travailler plus d'heures	Meilleures conditions de travail	Emploi plus intéressant	Changer de métier ou de secteur, autre raison
Nombre moyen de démarches de recherche	3,1	3,5	3,1	2,8	2,9	2,7
Contact de Pôle emploi ou d'une agence d'intérim	43,7	68,3	45,6	29,0	33,6	30,6
Contact de relations personnelles ou professionnelles	62,5	68,8	65,2	58,2	62,4	52,7
Recherche d'emploi signalée via un profil professionnel sur les réseaux sociaux	31,7	34,7	30,6	28,9	34,6	28,9
Dépôt d'une candidature spontanée auprès d'une entreprise	55,4	63,4	57,5	52,1	51,5	47,0
Passage d'un test, entretien d'embauche ou concours de la fonction publique	25,9	29,9	24,3	23,7	28,4	21,9
Recours aux petites annonces ou aux offres d'emploi	82,8	87,2	84,2	84,0	81,4	71,9

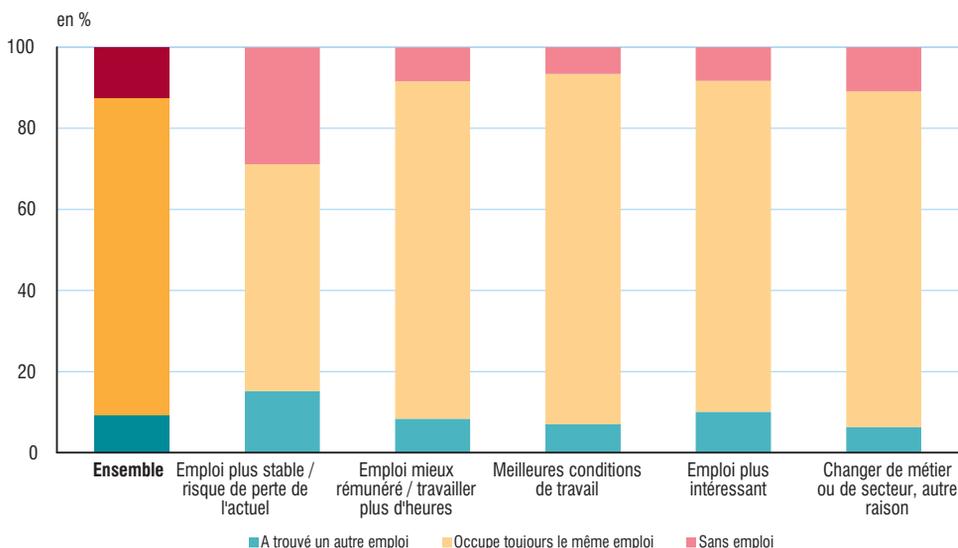
Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus en emploi souhaitant et cherchant un autre emploi.

Source : Insee, enquête Emploi 2017.

Moins d'un actif occupé sur dix qui souhaite changer d'emploi en a trouvé un autre trois mois plus tard

La situation des actifs occupés qui souhaitent trouver un autre emploi évolue généralement peu à court terme : la grande majorité d'entre eux occupent le même emploi trois mois plus tard (78 %), alors que 12 % n'ont plus d'emploi et sont chômeurs ou inactifs (figure 7). Seuls 9 % ont trouvé un autre emploi au trimestre suivant : la grande majorité d'entre eux travaillent alors pour un autre établissement employeur (82 %) ; les autres occupent un autre poste ou une autre fonction pour le même établissement employeur, ou, pour une faible part, travaillent désormais à leur compte. Ici encore, la situation des actifs occupés qui risquaient de perdre leur emploi trois mois plus tôt diffère nettement de celle des autres : au trimestre suivant, une part plus importante d'entre eux a trouvé un nouvel emploi (15 %), mais 29 % d'entre eux sont devenus chômeurs ou inactifs. Pour ceux-là, le souhait de changer d'emploi était plutôt l'anticipation d'une nécessité. Les actifs occupés ayant exprimé une autre motivation ont moins fréquemment trouvé un emploi trois mois plus tard (8 %) mais dans des proportions supérieures aux salariés n'ayant pas exprimé de souhait (3 %).

7. Situation des actifs occupés qui souhaitent un autre emploi au trimestre précédent



Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus en emploi et qui souhaitent un autre emploi un trimestre plus tôt.

Lecture : 78,1 % des actifs occupés qui souhaitent un autre emploi trois mois avant occupent toujours le même emploi, 9,4 % en ont trouvé un autre et 12,4 % ont perdu leur emploi.

Source : Insee, enquêtes Emploi du T4 2016 et de 2017.

Le désir de changer d'emploi aboutit plus fréquemment pour les personnes qui en ont recherché un activement : 15 % des actifs occupés souhaitant changer d'emploi et qui en ont cherché un ont trouvé un nouvel emploi trois mois plus tard, cette part étant également plus élevée pour ceux qui risquaient de perdre leur emploi trois mois plus tôt (19 %) que pour ceux qui en souhaitaient un pour un autre motif (13 %). Les chômeurs trouvent un peu plus fréquemment un emploi dans les trois mois : 22 % des chômeurs un trimestre donné sont en emploi au trimestre suivant [Beck *et al.*, 2017]. ■

Pour en savoir plus

Beck S., Brendler J., Salmon G., Vidalenc J., « Quitter le chômage - Un retour à l'emploi plus difficile pour les seniors », *Insee Première* n° 1661, juillet 2017.

Filatriau O., Nouël de Buzonnière C., « Les mobilités interentreprises choisies et contraintes », in *Emploi et salaires*, coll. « Insee Références », édition 2011.

Guillaneuf J., « Comment recherche-t-on un emploi ? », *Insee Première* n° 1660, juillet 2017.

Thélot H., « Aspirer à changer d'emploi ou à modifier son temps de travail », in *L'emploi - nouveaux enjeux*, coll. « Insee Références », édition 2008.

Les agents de l'État en 2014 : leurs profils, leurs carrières

Séverine Arnault, Odran Bonnet et Julie Goussen*

Les agents de la fonction publique de l'État (FPE) forment un groupe hétérogène composé majoritairement de femmes. Les enseignants représentent 43 % des agents de la FPE : ils sont presque tous de catégorie A, fonctionnaires ou assimilés, plus qualifiés que la moyenne, avec des déroulés de carrière, des durées de travail et de congés qui leur sont propres. Les autres agents de l'État sont composés à la fois de fonctionnaires (59 % d'entre eux) qui s'inscrivent dans le long terme et de contractuels qui ne font majoritairement qu'un passage dans la FPE. Le statut n'est cependant pas figé à l'entrée dans la fonction publique : 39 % des fonctionnaires non enseignants de la FPE en 2014 ont été titularisés au cours de leur carrière, souvent par concours ou par plan de titularisation.

Enseignants ou non, l'endogamie et l'hérédité professionnelle sont très fortes : les agents de la FPE suivent souvent le modèle parental ou choisissent leur conjoint dans la fonction publique. Les statuts d'emploi et les catégories hiérarchiques structurent les carrières et les salaires des agents. Les non-enseignants entrés dans la fonction publique en catégorie A bénéficient à la fois de salaires plus élevés en début de carrière et d'augmentations plus fortes avec l'ancienneté que ceux entrés en catégorie B ou C. Les enseignants du supérieur bénéficient du même double avantage vis-à-vis de ceux du secondaire et surtout de ceux du primaire. Cependant, les parcours ne sont pas déterminés à l'entrée et sont rythmés par les promotions, qui mènent parfois à des changements de catégories : hors enseignants, 38 % des fonctionnaires de catégorie A en 2014 étaient de catégories inférieures lorsqu'ils sont entrés dans la fonction publique. Les carrières des agents de la FPE sont également ponctuées de mobilités géographiques (36 %) ou encore d'interruptions de carrière, en particulier pour s'occuper de ses enfants : près d'une femme sur six a interrompu sa carrière pendant au moins six mois pour cette raison.

Fin 2014, la fonction publique de l'État (FPE) emploie 2,2 millions de salariés hors militaires [Sénigout et Duval, 2016] : elle représente 9 % des personnes ayant un emploi et 44 % des agents publics [DGAFP, 2016]. Enseignants, fonctionnaires, contractuels, bénéficiaires de contrats aidés, le groupe des agents de la FPE recouvre une grande variété de métiers, de statuts et autant de profils et de carrières. Photographie en 2014, l'enquête auprès des agents de la FPE (*encadré 1*) renseigne sur la diversité de leurs profils en matière de caractéristiques socio-démographiques et sur les événements qui ont ponctué leurs carrières : mode d'entrée dans la fonction publique, titularisation, formations, promotions, mobilités, interruptions de carrière, etc.

La fonction publique de l'État emploie 61 % de femmes et compte 43 % d'enseignants

La FPE emploie 61 % de femmes (*figure 1*). C'est moins que dans la fonction publique hospitalière, le versant le plus féminisé, qui en compte 78 % [Sénigout et Duval, 2016], mais plus que dans le secteur privé, qui n'en compte que 41 % [Julia et Pinel, 2016]. Les femmes sont plus

* Séverine Arnault, Odran Bonnet et Julie Goussen, Insee.

Source et méthodes

Cette étude s'appuie sur l'enquête auprès des salariés de la fonction publique de l'État (FPE) en 2014, menée par l'Insee en 2015 auprès de 33 000 salariés civils de la FPE (ministères et établissements publics administratifs comme Pôle emploi, le CNRS ou les universités) quel que soit leur statut (fonctionnaires, contractuels, vacataires, stagiaires rémunérés, apprentis et contrats aidés), actifs au moins un jour durant l'année 2014. Avec un taux de réponse de plus de 75 %, près de 22 000 répondants à l'enquête ont pu être exploités dans cette étude. Cette enquête recueille des informations inédites sur leur niveau de formation, leur parcours professionnel,

leur temps de travail ou leur situation familiale. Les résultats de l'enquête sont complétés par des informations sur les salaires et les caractéristiques des postes occupés (statut, type de contrat, etc.) en 2014 issues du fichier Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Ainsi, les variables relatives aux agents (formation, diplômes, situation familiale, origines), à leur parcours professionnel (premier poste, événements de carrière, etc.) et à leur temps de travail (y compris absences et congés) sont issues de l'enquête, tandis que les éléments sur le statut ou encore les rémunérations des agents sont issues de Siasp¹. La précédente enquête a porté sur les salariés de la FPE en 2010².

1. Les enseignants sont repérés grâce à la variable « enseignant » issue de Siasp construite à partir du grade des agents.
2. L'enquête FPE 2010 a également fait l'objet d'une étude [Kerjosse R. et Rémila N., 2013].

1. Part des agents de la FPE selon leurs caractéristiques socio-démographiques et leurs statuts d'emploi

en %

	Enseignants	Non-enseignants	Ensemble
Femmes	66	57	61
Plus haut diplôme obtenu			
Brevet ou aucun diplôme	0	8	4
CAP ou BEP	0	13	7
Bac	3	26	16
Bac+2	13	19	16
Supérieur long (bac+3 ou plus)	84	35	56
Statut d'emploi			
Fonctionnaires	78	59	67
Enseignants « assimilés fonctionnaires » ¹ dans le privé	17	///	7
Contractuels	5	30	19
Contrats aidés	0	7	4
Autres catégories et statuts	0	4	2
Catégories hiérarchiques			
Catégorie A	98	25	56
Catégorie B	2	39	23
Catégorie C	0	36	21
Ancienneté dans la FPE			
Moins de 5 ans	8	20	15
De 5 à 9 ans	14	16	15
De 10 à 19 ans	36	26	30
De 20 à 29 ans	24	18	20
30 ans ou plus	18	20	19
Endogamie et reproduction des carrières			
Situation professionnelle du conjoint			
Sans emploi	12	17	15
En emploi dans la fonction publique	42	36	39
En emploi hors fonction publique	46	47	47
Situation professionnelle de la mère (situation passée ou actuelle)			
Sans emploi	35	38	36
En emploi dans la fonction publique	31	26	28
En emploi hors fonction publique	34	36	35
Situation professionnelle du père (situation passée ou actuelle)			
Sans emploi	6	10	8
En emploi dans la fonction publique	32	29	30
En emploi hors fonction publique	62	61	62

1. Les lauréats d'un concours de l'enseignement privé sont considérés comme assimilés fonctionnaires, car leur déroulement de carrière et leur rémunération brute sont soumis aux mêmes règles que les enseignants lauréats d'un concours de l'enseignement public. Champ : agents de la fonction publique de l'État en 2014, hors militaires. Lecture : les femmes représentent 61 % des agents de la FPE en 2014, soit 66 % des enseignants et 57 % des non-enseignants.

Source : Insee, enquête sur les agents de la fonction publique de l'État 2014.

nombreuses parmi les enseignants (66 %), en particulier dans le primaire (83 %). Elles constituent 50 % des effectifs non enseignants de catégorie A, mais 63 % de ceux de catégorie C.

Les enseignants représentent 43 % des agents de la FPE et se distinguent des autres agents dans l'analyse. En effet, ils sont en moyenne plus qualifiés (98 % sont de catégorie A, ne restent en catégorie B que certains instituteurs qui ne sont pas passés professeurs des écoles), ont des déroulements de carrière et des règles de mobilité propres et des temps de travail et de congés distincts (*encadré 2*). Ils sont pour la plupart fonctionnaires (78 %) ou « assimilés fonctionnaires » parmi les enseignants de l'enseignement privé sous contrat¹ (17 %) ; seulement 5 % sont contractuels. Une majorité exerce dans le secondaire (55 %), une minorité dans le supérieur² (8 %), et 38 % dans le primaire.

Les non-enseignants forment un groupe plus hétérogène, avec moins de fonctionnaires (59 %), plus de contractuels (30 %), des bénéficiaires de contrats aidés (7 %) et d'autres catégories spécifiques d'agents (4 % sont ouvriers de l'État, personnels civils payés à l'acte, etc.). La catégorie A rassemble 25 % des non-enseignants, la catégorie B 39 % et la catégorie C 36 %.

L'ancienneté moyenne est plus faible chez les non-enseignants en raison d'une plus forte présence de contractuels

La proportion de contractuels baisse mécaniquement avec l'ancienneté, à la fois du fait des départs à l'issue des contrats et de la titularisation de certains d'entre eux. Ainsi, 74 % des non-enseignants ayant moins de dix ans d'ancienneté ne sont pas fonctionnaires, contre 26 % de ceux ayant entre dix et vingt ans d'ancienneté. De même, 14 % des enseignants ayant moins de dix ans d'ancienneté ne sont ni fonctionnaires ni « assimilés fonctionnaires », contre 2 % de ceux ayant entre dix et vingt ans d'ancienneté. Ces écarts illustrent les carrières différentes proposées au sein de la FPE suivant les statuts. Les fonctionnaires s'inscrivent en effet dans le long terme alors qu'une partie des non-fonctionnaires n'y font qu'un passage [Ba et al., 2017].

En 2014, l'ancienneté moyenne dans la fonction publique des agents de la FPE est de 17 ans. Elle est plus élevée chez les enseignants (19 ans) que chez les autres agents (16 ans) en raison de la forte proportion de contractuels parmi ces derniers. Ainsi, en 2014, 37 % des non-enseignants ont moins de dix ans d'ancienneté, contre 23 % des enseignants (*figure 2*).

Le niveau de diplôme s'élève chez les enseignants comme chez les non-enseignants

Plus de 80 % des agents de catégorie A sont diplômés du supérieur long (bac+3 ou plus) contre 19 % des catégories B et C. De manière générale, l'élévation tendancielle du niveau de diplôme concerne aussi les agents de la FPE puisque la part des agents diplômés du supérieur long est plus importante parmi les jeunes (*figure 3*). Néanmoins, pour les plus jeunes et les plus âgés, cette part ne reflète que partiellement cette élévation. Chez les moins de 30 ans, les agents les plus diplômés ne sont pas encore tous sur le marché du travail, contrairement aux moins diplômés, ce qui baisse mécaniquement la part des plus diplômés dans ce groupe. Chez les plus de 50 ans, deux effets jouent en sens opposés : d'un côté, les diplômés du supérieur travaillent plus longtemps, ce qui contribue à accroître la part des plus diplômés ;

1. Les enseignants de l'enseignement privé sous contrat sont employés par l'État bien qu'ils travaillent dans des établissements sous contrat d'association. Ils n'ont pas le statut de fonctionnaire, mais les lauréats d'un concours de l'enseignement privé sont considérés comme assimilés fonctionnaires, car leur déroulement de carrière et leur rémunération brute sont soumis aux mêmes règles que les enseignants lauréats d'un concours de l'enseignement public.

2. Les enseignants du supérieur comprennent les enseignants chercheurs dont l'activité d'enseignement n'est pas nécessairement la principale activité.

Quarante heures de travail hebdomadaire pour les enseignants, dont la moitié passée en cours

L'enquête FPE interroge de façon précise les enseignants du primaire et du secondaire sur leur temps de travail et son organisation durant l'année scolaire et pendant les vacances scolaires. Elle renseigne sur le temps, en grande partie réglementé, consacré :

- aux heures de cours (24 heures hebdomadaires pour un professeur des écoles, 18 heures pour un professeur certifié au collège ou au lycée et 15 heures pour un agrégé),
- aux autres tâches liées au métier d'enseignant sur le lieu scolaire (108 heures annuelles minimum pour un professeur des écoles, soit environ 3 heures par semaine hors vacances scolaires),
- aux tâches réalisées chez soi comme la préparation des cours, la correction des copies pendant l'année scolaire,
- aux tâches liées à la préparation des cours et de la rentrée pendant les vacances scolaires.

Le temps de travail habituel déclarés par les enseignants, en poste toute l'année¹, est d'environ 41 heures hebdomadaires dans le primaire et 39 heures dans le secondaire durant la période scolaire, dont la moitié concerne les heures de cours (*figure*). En lien direct avec la réglementation, les enseignants donnent en moyenne plus d'heures de cours dans le primaire (25 heures) que dans le secondaire (19 heures). À l'inverse, ils consacrent plus de temps à préparer les cours et à corriger les copies dans le secondaire (16 heures) que dans le primaire (13 heures). Dans le primaire, ce temps de préparation diminue avec l'ancienneté de

l'enseignant et avec la présence d'un enfant de moins de 6 ans pour les femmes.

Par ailleurs, dans le primaire comme dans le secondaire, les enseignants déclarent consacrer 4 heures par semaine en moyenne à d'autres tâches liées à leur métier : réunions avec les parents d'élève, conseils d'école, activités périscolaires, etc.

Les enseignants du primaire et du secondaire bénéficient de 16 semaines de vacances scolaires, mais ils travaillent durant une partie de celles-ci. Ils passent ainsi 5 heures en moyenne par semaine pendant les vacances scolaires à préparer les cours ou la rentrée, l'équivalent de 11 journées complètes². Ce temps diminue avec l'ancienneté et est plus élevé pour les femmes que pour les hommes, que ce soit dans le primaire ou dans le secondaire.

L'enquête Emploi du temps 2009-2010 détaille également le temps de travail des enseignants à temps complet dans les établissements publics [Perronet, 2013a et b]. Les résultats sont globalement similaires, mais le temps total de travail hebdomadaire est plus élevé (44 heures dans le primaire et 41 heures dans le secondaire) du fait d'un niveau de détail plus fin quant à la description des autres tâches (documentation, formation, recherches personnelles, etc.). Dans l'enquête Emploi, les enseignants déclarent une durée habituelle hebdomadaire globalement plus faible, probablement à cause du nombre d'heures de préparation en dehors des cours (contrairement à l'enquête FPE, il n'est pas demandé aux enseignants de les comptabiliser explicitement).

Temps de travail déclaré par les enseignants de la FPE en 2014 (y compris à temps partiel)

	Primaire	Secondaire	Ensemble
Durée habituelle de travail (en heures par semaine)	41	39	40
Cours	25	19	21
Préparation (hors vacances scolaires)	13	16	15
Autres tâches (hors vacances scolaires)	4	4	4
Préparation pendant les vacances scolaires (en heures par semaine)	5	5	5
Durée annuelle du travail (en heures)	1 498	1 432	1 459

Champ : enseignants du primaire et du secondaire de la fonction publique de l'État en 2014 (hors militaires) ayant été en poste toute l'année, qu'ils travaillent à temps complet (88 %) ou non (12 %). Les enseignants travaillant à temps partiel ne sont pas convertis en équivalent temps plein.

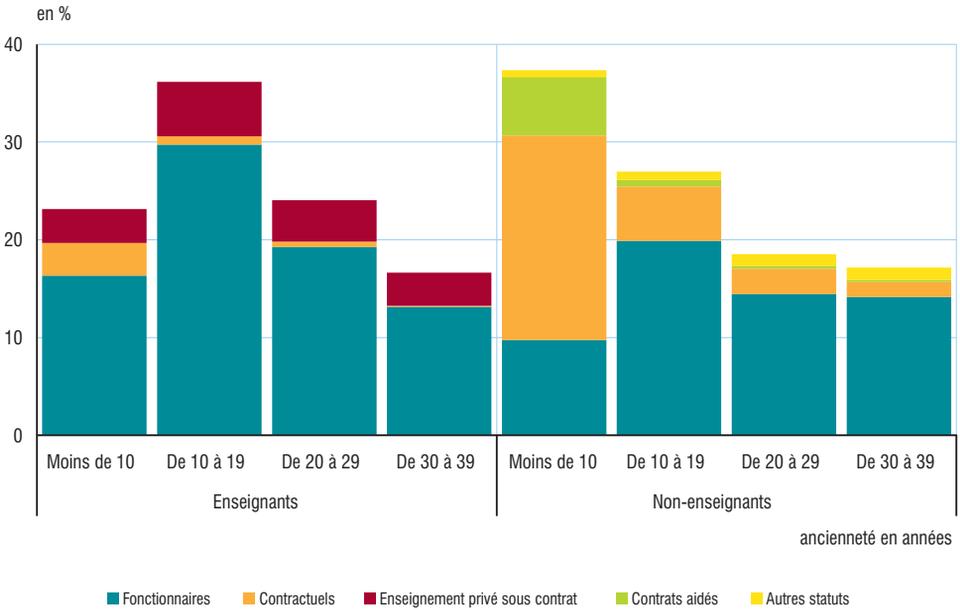
Lecture : en 2014, les enseignants du primaire consacraient pendant l'année scolaire en moyenne 25 heures à donner des cours, 13 heures à les préparer et à corriger des copies et 4 heures à d'autres tâches liées à leur métier d'enseignant (conseil de classe, activités périscolaires, etc.). En outre, pendant les vacances scolaires, ils consacraient en moyenne 5 heures par semaine à la préparation des cours. Ainsi, sur l'année, ils travaillaient 1 498 heures.

Source : Insee, enquête sur les agents de la fonction publique de l'État 2014.

1. Les postes (principaux ou non) dont la durée dépasse 350 jours en 2014, soit 6 624 répondants.

2. Sur la base de journées de 7h30 de travail.

2. Répartition des agents de la FPE en 2014 selon l'ancienneté et le statut d'emploi

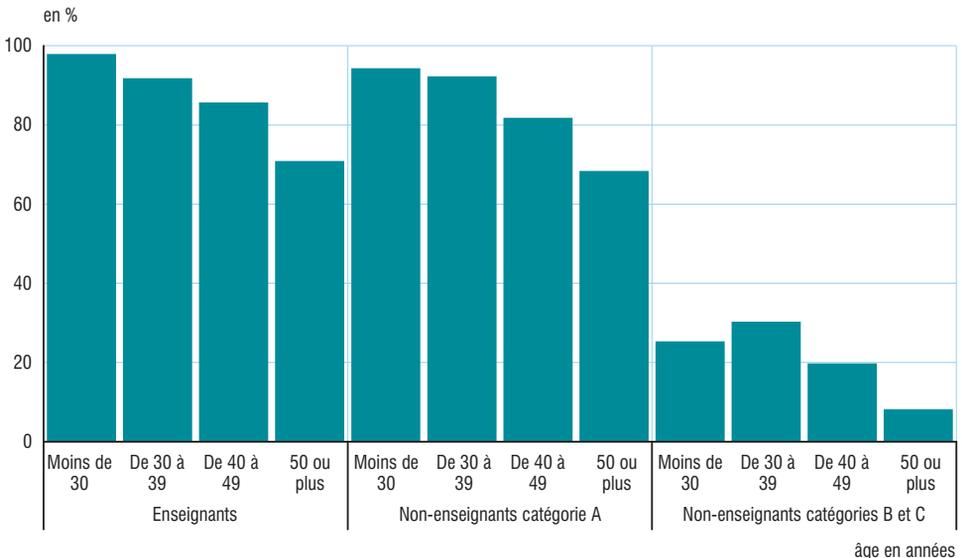


Champ : agents de la fonction publique de l'État en 2014 ayant moins de 40 ans d'ancienneté, hors militaires.

Lecture : 23 % des enseignants de la FPE en 2014 ont moins de 10 ans d'ancienneté dans la fonction publique. 16 % des enseignants de la FPE en 2014 sont des fonctionnaires de moins de 10 ans d'ancienneté.

Source : Insee, enquête sur les agents de la fonction publique de l'État 2014.

3. Part des agents de la FPE en 2014 diplômés du supérieur long selon l'âge



Champ : agents de la fonction publique de l'État en 2014, hors militaires.

Lecture : 98 % des enseignants de la FPE en 2014 ayant moins de 30 ans ont un diplôme du supérieur long.

Note : le supérieur long correspond à bac+3 ou plus.

Source : Insee, enquête sur les agents de la fonction publique de l'État 2014.

de l'autre, les promotions au cours de la carrière contribuent à abaisser la part des plus diplômés dans les catégories A et B.

De manière générale pour les non-enseignants, la variété des spécialités de leurs diplômes reflète la diversité des postes occupés : 20 % d'entre eux ont une spécialité en droit, économie, sciences humaines et sociales (37 % des agents de la catégorie A), 13 % en secrétariat, bureautique, 10 % en sciences (19 % des agents de la catégorie A) et 9 % en finance, comptabilité et gestion.

Les revenus des agents de la FPE sont comparables à ceux des autres actifs

Pour les couples bi-actifs avec enfants, le revenu annuel imposable médian se situe entre 42 000 et 50 000 euros³ pour les ménages dont au moins un membre travaille dans la FPE, contre 48 000 euros pour l'ensemble des ménages actifs [Insee, 2017]. Celui des couples bi-actifs sans enfant est légèrement inférieur dans la FPE (entre 35 000 et 42 000 euros contre 43 000 euros), à l'inverse des personnes seules (entre 25 000 et 35 000 euros contre 21 000 euros).

Une endogamie et une hérédité professionnelle fortes au sein de la fonction publique

Près de quatre agents de la FPE sur dix ont un conjoint en emploi dans le secteur public, alors que ce secteur ne rassemble qu'un peu plus de 20 % de l'emploi total [DGAFP, 2016]. Cette endogamie est encore plus marquée pour les agents de catégorie A, qu'ils soient enseignants ou non ; dans les catégories B et C, un peu moins d'un agent sur trois a un conjoint en emploi dans le secteur public. Ce phénomène traduit classiquement la probabilité importante de rencontrer son conjoint sur son lieu de travail ou durant ses études, mais peut aussi illustrer une communauté de goûts se reflétant à la fois dans le choix de la profession et du conjoint [Girard, 1964].

En 2014, l'hérédité professionnelle est en outre forte chez les agents de la FPE : 44 % de leurs mères ayant eu un emploi travaillent ou travaillaient dans la fonction publique ; c'est le cas de 33 % de leurs pères.

Plus de quatre agents non enseignants sur dix ont commencé leur carrière dans le privé

Les agents en poste dans la FPE en 2014 n'y ont pas forcément commencé leur carrière : 42 % des non-enseignants ont d'abord travaillé dans le secteur privé (sans tenir compte des emplois étudiants, des stages ou des apprentis) ; 18 % y ont travaillé cinq ans ou plus (*figure 4*). Commencer dans le secteur privé est encore plus fréquent pour les non-fonctionnaires (50 %), ainsi que pour les agents ayant le moins d'ancienneté, parmi lesquels les non-fonctionnaires sont surreprésentés. La part des agents ayant commencé leur carrière dans le privé est aussi relativement élevée chez les agents ayant une grande ancienneté (30 % chez les non-enseignants ayant entre vingt-cinq et trente-cinq ans de carrière), ce qui suggère que ce phénomène s'accroît, mais qu'il n'est pas spécifique aux jeunes générations. À l'inverse, les enseignants commencent plus souvent leur carrière dans la fonction publique dès la fin de leurs études : seuls 19 % d'entre eux ont commencé à travailler dans le secteur privé.

3. Dans l'enquête FPE, les revenus des ménages sont fournis en tranche.

4. Entrée dans la FPE, titularisation, mobilités et interruptions de carrière chez les agents de la FPE en 2014

en %

	Enseignants	Non-enseignants	Ensemble
Entrée dans la fonction publique de l'État			
Secteur du premier emploi			
Commencé dans le public	81	58	68
Commencé dans le privé	19	42	32
... pendant moins de 5 ans	11	24	18
... pendant 5 ans ou plus	9	18	14
Mode d'entrée dans la fonction publique			
Concours	74	51	61
Autres	26	49	39
Parmi les agents fonctionnaires ¹ à leur premier poste			
Concours	99	95	97
Autres	1	5	3
Parmi les agents non fonctionnaires à leur premier poste			
Concours	43	27	32
Autres	57	73	68
Mode de titularisation parmi les fonctionnaires			
Fonctionnaire au premier poste	71	61	66
Titularisé par un plan de titularisation (Durafour, Perben, Sapin, Sauvadet, etc.)	3	12	8
Titularisé en passant un autre concours	25	27	26
Mobilité professionnelle			
Métier ou filière différent du premier poste dans la FPE	9	31	22
Ministère ou institution différent du premier poste dans la FPE	7	22	15
Agents ayant eu un parcours hors de la FPE	2	4	3
Formation continue			
Formation depuis le premier emploi (plus de 6 mois consécutifs)	19	22	21
Promotion			
Obtention d'une promotion	62	50	55
Obtention d'une promotion par concours	20	28	25
Passage à une catégorie hiérarchique supérieure pour les fonctionnaires	///	34	///
Interruption et temps partiel			
Interruption ² de carrière pour s'occuper des enfants chez les femmes	18	13	15
Interruption ² de carrière pour s'occuper des enfants chez les hommes	2	1	1
Femmes ayant connu un temps partiel	49	63	57
Hommes ayant connu un temps partiel	22	20	21
Mobilité géographique dans la fonction publique de l'État			
Au moins un changement de région depuis le premier poste			
Pour les femmes	37	36	36
Pour les hommes	35	29	32
Mobilité liée au conjoint parmi les agents ayant changé de région	40	44	42
Pour les femmes	32	17	23
Pour les hommes	38	23	31
Pour les hommes	20	12	15

1. Y compris fonctionnaires stagiaires.

2. Interruption de plus de 6 mois.

Champ : agents de la fonction publique de l'État en 2014, hors militaires.

Lecture : 68 % des agents de la FPE en 2014 ont commencé leur carrière dans le secteur public, 81 % des enseignants et 58 % des non-enseignants.

Source : Insee, enquête sur les agents de la fonction publique de l'État 2014.

Les concours sont la voie majoritaire pour entrer dans la fonction publique ou être titularisé

Pour devenir fonctionnaire, il faut en général être français ou européen (citoyen de l'Espace économique européen ou Suisse), sauf pour certains emplois de souveraineté réservés aux seuls Français. Le recrutement se fait surtout par concours, ce qui peut limiter l'accès pour les personnes d'origine étrangère dont le français n'est pas la langue maternelle. Ces conditions limitent la présence des étrangers : seulement 1 % des agents de la FPE sont étrangers, contre 6 % de l'ensemble de la population active ; 5 % des agents de la FPE sont immigrés⁴ contre 10 % de la population active⁵ (annexe 1).

4. Nés étrangers à l'étranger.

5. Ces informations sont cohérentes avec celles du dossier de [Baradji *et al.*, 2012] qui indique que, en 2010, 5 % des agents de la FPE sont immigrés contre 10 % dans la population active totale. Cette étude montre que les descendants d'immigrés sont quant à eux 7 % dans la FPE, mais toujours moins que dans la population active où ils représentent 9 % des actifs.

Le concours est la voie majoritaire pour entrer dans la fonction publique (pour 74 % des enseignants et 51 % des non-enseignants). C'est quasiment toujours le cas des entrées directes dans le fonctionnariat pour les enseignants (99 %) comme pour les non-enseignants (95 %), même si pour ces derniers, des procédures dérogatoires permettent de pourvoir sans concours certains postes de catégorie C. À l'inverse, les non-enseignants qui n'étaient pas fonctionnaires à leur premier poste sont généralement entrés sans concours (pour 73 % d'entre eux). C'est moins souvent le cas des enseignants (57 %) du fait des assimilés fonctionnaires de l'enseignement privé sous contrat, qui doivent passer les concours de l'éducation nationale pour accéder à leur statut. La part des agents entrés sur concours est plus élevée parmi ceux ayant entre quinze et vingt-cinq ans d'ancienneté que parmi ceux ayant plus d'ancienneté, illustrant l'augmentation de ce mode de recrutement au fil des ans.

Parmi les agents fonctionnaires en 2014, une majorité était fonctionnaire dès leur premier poste (71 % pour les enseignants et 61 % pour les non-enseignants). Lorsqu'ils ont été titularisés, c'est le plus souvent en réussissant un concours (pour 69 % des non-enseignants et 88 % des enseignants titularisés⁶) ou, dans une moindre mesure, grâce, à un plan de titularisation pour les non-enseignants (plans Durafour, Perben, Sapin, Sauvadet, etc. ; 31 %).

Les salaires de départ sont plus élevés et progressent plus vite pour les agents entrés en catégorie A et pour les enseignants du supérieur

Le salaire d'un fonctionnaire agrège le traitement indiciaire, les primes et les rémunérations annexes. Le traitement indiciaire s'obtient en multipliant l'indice de traitement correspondant à son échelon et à son grade par la valeur du point d'indice. Pour les non-fonctionnaires, la rémunération est aussi généralement fixée par référence à une grille ou à un indice. Ainsi, la trajectoire salariale d'un agent au cours de sa carrière suit son avancement dans la grille indiciaire de son grade, où il passe plus ou moins rapidement d'un échelon à l'autre. Mais cette progression n'est pas homogène, car la grille indiciaire est propre à chaque grade, et les promotions, les mobilités fonctionnelles ou géographiques, ou encore les interruptions de carrière peuvent moduler le déroulement de carrière.

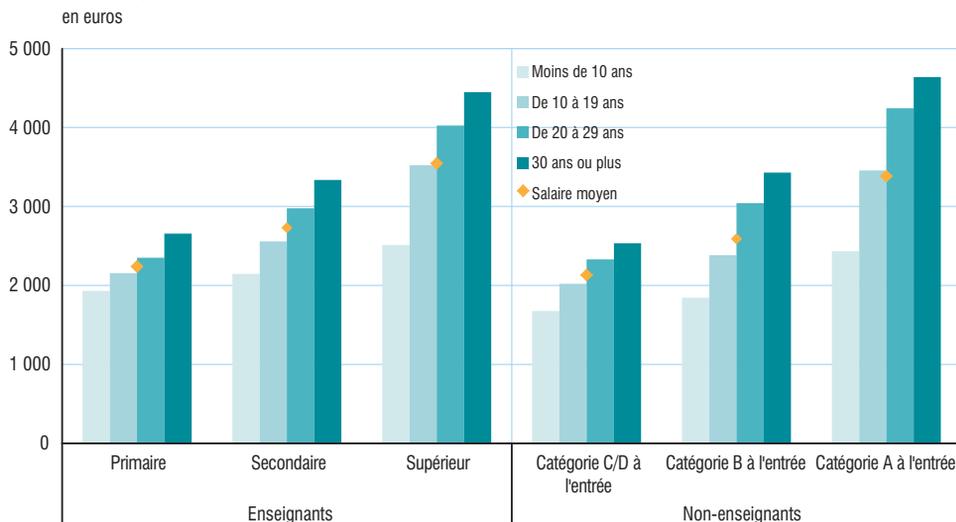
Les non-enseignants entrés dans la fonction publique en catégorie A bénéficient d'un double avantage. Leur salaire en 2014 est en moyenne plus élevé, avec 3 380 euros nets en équivalent temps plein (EQTP) par mois, contre 2 590 euros pour ceux entrés en catégorie B et 2 130 euros pour ceux entrés en catégorie C. De plus, leur ancienneté est mieux valorisée, *via* notamment les grilles indiciaires et les modulations de primes. Ainsi, ceux d'entre eux ayant plus de trente ans d'ancienneté ont en moyenne un salaire net presque deux fois plus élevé que ceux ayant moins de dix ans d'ancienneté, alors que ce rapport est de 1,5 pour les agents entrés en catégorie C (*figure 5*). Il en est de même pour les enseignants du supérieur, avec un salaire net en EQTP moyen de 3 550 euros par mois, contre 2 730 euros dans le secondaire et 2 240 euros dans le primaire⁷. Avec plus de trente ans d'ancienneté, ils perçoivent un salaire 1,8 fois plus élevé que ceux ayant moins de dix ans d'ancienneté, contre 1,6 pour les enseignants du secondaire et 1,4 pour ceux du primaire.

Cependant, ces chiffres ne mesurent pas des progressions salariales individuelles qui nécessiteraient un suivi longitudinal des mêmes individus dans le temps [Daussin-Benichou *et al.*, 2014].

6. Pendant l'année de stage consécutive au concours, les enseignants ont une visite de l'inspection et une commission statue sur leur titularisation.

7. Ces rémunérations comprennent des primes associées à des fonctions particulières (suivi et accompagnement/orientation des élèves, heures supplémentaires, direction d'école, éducation prioritaire, etc.) qui sont plus importantes dans le secondaire que dans le primaire.

5. Salaires nets en EQTP des agents de la FPE en 2014 selon l'ancienneté ou la catégorie d'entrée



Champ : agents de la fonction publique de l'État en 2014, hors militaires.

Lecture : les non-enseignants de la FPE en 2014 entrés en catégorie C ou D et ayant entre 10 et 19 ans d'ancienneté ont en moyenne un salaire net en EQTP de 2 022 euros.

Source : Insee, enquête sur les agents de la fonction publique de l'État 2014.

Les salaires dépendent étroitement des promotions

Les promotions, le cas échéant accompagnées ou précédées de formations, rythment la carrière des agents de l'État. Ainsi, 55 % des agents déclarent en avoir obtenu au moins une au cours de leur carrière, 25 % à la suite d'un concours. Les ascensions de catégorie hiérarchique ne sont pas rares et 38 % des fonctionnaires non enseignants de catégorie A en 2014 étaient d'une catégorie inférieure à leur entrée dans la fonction publique (figure 6).

Les agents déclarant avoir eu une promotion sans passer de concours et sans changement de catégorie hiérarchique gagnent plus que leurs homologues à caractéristiques égales n'ayant pas eu de promotion (mêmes ancienneté, catégorie d'entrée, condition d'emploi, ministère, diplôme, âge et composition familiale) : 3 % de plus pour les enseignants et 6 % pour les

6. Mobilité des fonctionnaires non enseignants de la FPE de 2014

en %

	Catégorie actuelle		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Catégorie d'entrée			
Catégorie A	62	1	0
Catégorie B	25	38	0
Catégorie C/D	13	61	99
Total	100	100	100

Champ : agents de la fonction publique de l'État en 2014, hors militaires.

Lecture : 62 % des non-enseignants de catégorie A aujourd'hui étaient en catégorie A à leur premier poste dans la fonction publique, 25 % étaient en catégorie B et 13 % en catégorie C ou D.

Source : Insee, enquête sur les agents de la fonction publique de l'État 2014.

non-enseignants⁸ (annexe 2). Les promotions par concours et surtout celles conduisant à une catégorie hiérarchique supérieure correspondent à des salaires encore plus élevés. Ainsi, les non-enseignants fonctionnaires qui sont passés à une catégorie supérieure gagnent 25 % de plus que leurs collègues, toutes choses égales par ailleurs.

Ces promotions peuvent se combiner à des formations longues : 21 % des agents de la FPE ont suivi, au cours de leur carrière, au moins six mois consécutifs de formation à temps plein, quasi exclusivement pour préparer un concours ou y donner suite, préparer un examen professionnel ou un diplôme. Mais si elles ne s'accompagnent pas d'une promotion, les formations longues ne s'associent pas à un salaire plus élevé, toutes choses égales par ailleurs.

Des mobilités professionnelles et géographiques fréquentes mais rarement accompagnées de salaires plus élevés

Les mobilités professionnelles (changement de métier, de ministère ou d'institution) sont relativement fréquentes dans les carrières des agents de la FPE. Ainsi, pour 31 % des non-enseignants de la FPE, le poste occupé en 2014 ne correspond pas à la même filière ou au même métier que leur premier poste dans la fonction publique. Ce n'est le cas que de 9 % des enseignants en raison de la spécificité de leur profession. De même, 22 % des non-enseignants ont changé de ministère, d'établissement à caractère administratif ou de versant de la fonction publique depuis leurs débuts dans la fonction publique. En général, ces mobilités professionnelles ne s'accompagnent pas de salaires plus élevés.

Les mobilités géographiques sont fréquentes dans la FPE : 37 % des enseignants changent de région au moins une fois au cours de leur carrière, tout comme les non-enseignants (36 %). Les femmes sont moins mobiles que les hommes : 35 % des enseignantes et 29 % des non-enseignantes ont changé de région au moins une fois, contre 40 % et 44 % de leurs collègues masculins. En outre, parmi les agents qui ont changé de région, les femmes indiquent plus souvent avoir connu une mobilité pour suivre leur conjoint : 38 % des enseignantes et 23 % des non-enseignantes ont déménagé pour ce motif, contre respectivement 20 % et 12 % de leurs homologues masculins. Lorsque le motif est de suivre le conjoint, la mobilité géographique ne semble pas induire d'évolution salariale ; lorsque le motif est autre, elle s'associe à des salaires plus élevés seulement pour les non-enseignants.

Les interruptions de carrière et le temps partiel sont l'apanage des femmes

Près d'une femme sur six, salariée de la FPE en 2014, a interrompu sa carrière pendant au moins six mois pour s'occuper de ses enfants. Ce n'est le cas que d'un homme sur cent. La proportion est plus élevée parmi les agents dont le salaire est faible et parmi les enseignantes. Toutes choses égales par ailleurs, les femmes qui ont interrompu leur carrière ont des salaires inférieurs de 2 % pour les enseignantes et de 3 % pour les non-enseignantes.

Les femmes salariées de la FPE ont également plus recours que les hommes au temps partiel : 57 % d'entre elles ont déjà travaillé à temps partiel durant leur carrière, contre 21 % des hommes. Les non-enseignants de catégorie B et C y ont plus recours que les catégories A, femmes et hommes confondus. Les agents ayant travaillé à temps partiel pendant leur carrière ont un salaire net en EQTP inférieur de 6 % pour les enseignants et de 7 % pour les non-enseignants. ■

8. Ces chiffres ne mesurent pas l'impact causal d'une promotion sur le salaire qui demanderait d'observer les évolutions salariales individuelles et/ou de contrôler l'hétérogénéité inobservée (les agents qui ont eu une promotion ne sont probablement pas comparables à ceux qui n'en ont pas eu ou même à caractéristiques observées comparables).

Annexe 1 – Part des salariés selon leurs caractéristiques socio-démographiques et leur statut d'emploi

en %

	Enseignants	Non-enseignants	Ensemble
Âge			
Moins de 30 ans	8	16	12
De 30 à 39 ans	29	22	25
De 40 à 49 ans	33	29	31
50 ans ou plus	30	33	31
Origine			
Étrangers	1	2	1
Immigrés	6	7	7
Composition du ménage			
Personne seule	13	22	18
Famille monoparentale	7	7	7
Couple sans enfant	20	28	25
Couple avec enfants	60	44	51
Ministère			
Éducation nationale	89	27	54
Enseignement supérieur et recherche	10	15	13
Intérieur	0	15	9
Économie et Finances	0	12	7
Autres (autres ministères et EPA)	2	31	18
Degré d'enseignement			
Primaire	38	///	///
Secondaire	55	///	///
Supérieur	8	///	///

Champ : agents de la fonction publique de l'État en 2014, hors militaires.

Lecture : les moins de 30 ans représentent 12 % des agents de la FPE en 2014, soit 8 % des enseignants et 16 % des non-enseignants.

Source : Insee, enquête sur les agents de la fonction publique de l'État 2014.

Annexe 2 – Influence des événements de carrière sur le salaire

	Enseignants	Non-enseignants
Ancienneté et catégorie d'origine		
Agents du primaire (pour les enseignants) ou catégorie d'entrée C/D (non-enseignants)		
<i>Moins de 10 ans d'ancienneté</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
De 10 à 19 ans d'ancienneté	0,03 ***	0,00
De 20 à 29 ans d'ancienneté	0,08 ***	0,09 ***
30 ans ou plus d'ancienneté	0,18 ***	0,14 ***
Agents du secondaire (pour les enseignants) ou catégorie d'entrée B (non-enseignants)		
Moins de 10 ans d'ancienneté	0,10 ***	0,11 ***
De 10 à 19 ans d'ancienneté	0,18 ***	0,18 ***
De 20 à 29 ans d'ancienneté	0,29 ***	0,31 ***
30 ans ou plus d'ancienneté	0,39 ***	0,36 ***
Agents du supérieur (pour les enseignants) ou catégorie d'entrée A (non-enseignants)		
Moins de 10 ans d'ancienneté	0,17 ***	0,26 ***
De 10 à 19 ans d'ancienneté	0,35 ***	0,46 ***
De 20 à 29 ans d'ancienneté	0,44 ***	0,61 ***
30 ans ou plus d'ancienneté	0,54 ***	0,65 ***
Parcours avant l'entrée		
Premier emploi dans le privé	-0,01 **	-0,01
Chômage plus de 6 mois	-0,05 ***	-0,08 ***
Promotion		
Promotion sans concours et sans ascension de catégorie hiérarchique	0,03 ***	0,06 ***
Promotion avec concours et sans ascension de catégorie hiérarchique	0,09 ***	0,09 ***
Promotion avec ascension de catégorie hiérarchique ¹	///	0,25 ***

Annexe 2 – Influence des évènements de carrière sur le salaire (suite)

	Enseignants	Non-enseignants
Formation continue		
Formation (plus de 6 mois consécutifs après le premier emploi)	-0,01	-0,01 *
Mobilité professionnelle		
Ministère ou institut différent du premier poste dans la FPE	-0,02 **	0,01 **
Métier ou filière différent du premier poste dans la FPE	-0,03 ***	0,01
Travailler hors fonction publique après entrée	-0,06 ***	0,02
Mobilité géographique		
Mobilité géographique depuis entrée FP sans lien avec le conjoint	0,00	0,03 ***
Mobilité géographique depuis entrée FP en lien avec le conjoint	-0,01 *	0,01
Interruption et temps partiel		
A travaillé à temps partiel dans la FP	-0,06 ***	-0,07 ***
Interruption carrière pour s'occuper enfants (homme)	0,00	0,00
Interruption carrière pour s'occuper enfants (femme)	-0,02 ***	-0,03 ***
Diplôme²		
Brevet ou aucun	///	-0,10 ***
CAP ou BEP	///	-0,10 ***
Bac	///	-0,02 **
Bac+2	Réf.	Réf.
Supérieur	0,02 ***	0,10 ***
Sexe		
Femme	-0,03 ***	-0,05 ***
Enfants à charge		
1 enfant (homme)	0,00	0,03 **
2 enfants (homme)	0,03 ***	0,05 ***
3 enfants ou plus (homme)	0,10 ***	0,14 ***
1 enfant (femme)	-0,01 *	0,07 ***
2 enfants (femme)	0,03 ***	0,07 ***
3 enfants ou plus (femme)	0,07 ***	0,12 ***
Tranche d'âge		
Moins de 30 ans	-0,08 ***	0,00 ***
De 30 à 39 ans	Réf.	Réf.
De 40 à 49 ans	0,07 ***	0,07 ***
50 ans ou plus	0,11 ***	0,12 ***
Origine		
Français avec un parent né à l'étranger	-0,01	0,01
Naturalisé ou étranger	-0,02 *	-0,05 ***
Emploi du conjoint		
Pas d'emploi	0,01	0,03 ***
Emploi dans la FP	0,00	0,00
Emploi hors FP	0,00	-0,01 **
Statut d'emploi		
Fonctionnaires	Réf.	Réf.
Enseignants « assimilés fonctionnaires » dans le privé	-0,18 ***	///
Contractuels	-0,24 ***	-0,06 ***
Contrats aidés	///	-0,31 ***
Autres catégories et statuts	0,32	0,00
R au carré ajusté	0,64	0,67
Nombre d'observations	8 128	10 200

1. Pour les fonctionnaires seulement.

2. Pour les enseignants, les agents ayant bac+2 et en dessous sont regroupés, mais pas pour les non-enseignants.

Champ : agents de la fonction publique de l'État en 2014, hors militaires.

Note : régression par moindres carrés ordinaires du log du salaire net en EQTP, en contrôlant pour le ministère d'appartenance, écart-types corrigés de l'hétéroscédasticité, significativité des coefficients estimés : *** au seuil de 1 %, ** au seuil de 5 %, * au seuil de 10 %.

Lecture : en 2014, les enseignants du primaire ayant entre 10 et 19 ans d'ancienneté gagnent 3 % de plus que ceux ayant moins de 10 ans d'ancienneté.

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

Source : Insee, enquête sur les agents de la fonction publique de l'État 2014.

Définitions

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 fonctionnaires.

Salaire net : le salaire net 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). Dans la source Siasp, le salaire net est calculé à partir du salaire net fiscal.

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 $10\,000 / (0,5 * 0,8) = 25\,000$ 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).

Pour en savoir plus

Ba A., Baradji E., Duval J., « Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité des parcours », in *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, DGAFP, édition 2017.

Baradji E., Idmachiche S., Schreiber A., « Les descendants d'immigrés dans la fonction publique », in *Immigrés et descendants d'immigrés en France*, coll. « Insee Références », édition 2012.

Daussin-Benichou J.-M., Koubi M., Leduc A., Marc B., « Les carrières salariales dans le public et le privé : éléments de comparaison entre 1988 et 2008 », in *Emploi et salaires*, coll. « Insee Références », édition 2014.

Defresne M., Monso O., Saint-Philippe S., « Les enseignantes perçoivent 14 % de moins que les enseignants – Analyse des écarts de salaire » in *Éducation et Formation* n° 96, Depp, mars 2018.

DGAFP, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2016.

Girard A., *Le choix du conjoint : une enquête psycho-sociologique en France*, Ed. Armand Colin, 1964.

Kerjosse R., Rémila N., « Les trajectoires professionnelles des agents de la fonction publique d'État », in *Emploi et salaires*, coll. « Insee Références », édition 2013.

Perronnet S., « Le temps de travail des enseignants du premier degré public en 2010 », *Note d'information*, Depp, juillet 2013a.

Perronnet S., « Temps de travail des enseignants du second degré public : pour une heure de cours, une heure de travail en dehors », *Note d'information*, Depp, juillet 2013b.

Revenu, niveau de vie et pauvreté en 2014 – Enquête Revenus fiscaux et sociaux (ERFS), coll. « Insee Résultats », septembre 2017.

Sénigout E., Duval J., « L'emploi dans la fonction publique en 2014 », *Insee Première* n° 1586, mars 2016.

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 voute pour mesurer l'emploi et le chômage selon les concepts du Bureau international du travail, l'enquête Emploi produit très régulièrement des résultats rapides (trimestriels) 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, base spécifique pour les 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 ou d'en assurer une partition rigoureuse.

Dans l'édition 2018 de l'ouvrage, la plupart des indicateurs concernent la France hors Mayotte. Lorsque les statistiques existent sur le champ France (hors Mayotte) pour les années récentes, 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 2017. ■

Fiches

Emploi



1.1 Évolution de l'emploi

Fin 2016, selon les Estimations d'emploi, 27,6 millions de personnes sont en emploi en France. Parmi elles, 24,7 millions exercent une activité salariée et 2,8 sont non salariées. Les femmes occupent la moitié des **emplois salariés**, leur présence variant selon les secteurs d'activité : elles sont nettement moins représentées dans la construction (11 %), l'agriculture (28 %) et l'industrie (29 %) que dans le tertiaire (48 % dans les services marchands et 68 % dans les services non marchands). L'**emploi non salarié** est surtout masculin (66 % d'hommes fin 2016).

Entre fin 2016 et fin 2017, l'emploi augmente de 341 000 (après + 219 000 en 2016). Ce dynamisme repose sur l'emploi salarié (+ 348 000 après + 229 000) qui progresse le plus vivement depuis 2007, plus particulièrement dans le secteur privé (+ 355 000 après + 205 000). L'emploi salarié public quant à lui s'infléchit en 2017 (- 7 000 emplois après + 24 000) en raison de la baisse du nombre de bénéficiaires de **contrats aidés**. La hausse d'ensemble intervient dans un contexte où l'activité accélère nettement : en 2017 le produit intérieur brut augmente de 2,3 % (en données corrigées des jours ouvrables, après + 1,1 % en 2016), retrouvant sa plus forte croissance depuis 2007. Par ailleurs, les politiques allégeant le coût du travail (**crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi** et **Pacte de responsabilité et de solidarité**) continuent d'enrichir la croissance en emplois. L'emploi salarié a toutefois été un peu moins dynamique en seconde moitié d'année, principalement en raison de l'arrêt de la **prime à l'embauche pour les PME** à mi-année.

Le dynamisme de l'emploi salarié repose de nouveau principalement sur les secteurs tertiaires marchands (+ 299 000 en 2017

après + 220 000 en 2016). Les services aux entreprises (+ 203 000 emplois) et dans une moindre mesure l'hébergement-restauration (+ 37 000), le commerce (+ 28 000) et l'information-communication (+ 22 000) demeurent bien orientés. Au sein des services aux entreprises, l'intérim, habituellement plus réactif que les autres secteurs aux fluctuations de l'activité économique, accélère nettement (+ 124 000 emplois après + 69 000 en 2016), quel que soit le secteur utilisateur. Le **taux de recours à l'intérim** atteint 4,9 % fin 2017 et dépasse ainsi les niveaux élevés qu'il avait atteints en 2007, avant la crise économique de 2008-2009.

En 2017, l'emploi salarié des secteurs tertiaires non marchands augmente de 10 000, soit un net ralentissement par rapport à 2016 (+ 46 000). L'emploi privé du secteur continue de croître alors que l'emploi public se replie, notamment sous l'effet de la forte baisse du nombre de bénéficiaires de contrats aidés en seconde partie d'année.

Par ailleurs dans l'industrie, l'emploi salarié cesse de reculer (+ 3 000 après - 25 000 en 2016), pour la première fois depuis 2000. L'emploi renoue avec la croissance dans la construction, alors qu'il diminuait de manière quasi continue depuis fin 2008 (+ 31 000 après - 14 000 en 2016). Dans le même temps, les créations nettes d'emploi agricole augmentent de nouveau en 2017 (+ 4 000).

Enfin, en supposant qu'il poursuive en 2017 sur sa tendance, l'emploi non salarié diminuerait de nouveau en 2017 (- 7 000). Après plusieurs années dynamiques liées à la mise en place du nouveau statut d'auto-entrepreneur en 2009, il est globalement stable 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, contrat aidé, crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), **Pacte de responsabilité et de solidarité** (PRS), **prime à l'embauche pour les PME** : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Emploi, chômage, population active : bilan de l'année 2017 », *Dares Analyses*, à paraître.
- « Emploi », *Note de conjoncture*, Insee, juin 2018.

Évolution de l'emploi 1.1

1. Évolution de l'emploi par statut et par secteur d'activité de 2012 à 2017

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2016	
	Glissement annuel (en milliers)						Effectifs (en milliers)	Part des femmes (en %)
Emploi salarié	-70	78	12	102	229	348	24 745	50
Privé	-95	-7	-16	92	205	355	19 030	...
Public	25	85	28	10	24	-7	5 715	...
Agriculture	4	4	1	4	2	4	249	28
Industrie	-21	-38	-34	-35	-25	3	3 136	29
Construction	-17	-28	-47	-37	-14	31	1 317	11
Tertiaire marchand	-75	39	39	153	220	299	11 960	48
Commerce	-16	-6	-4	22	22	28	3 123	49
Transport	-7	-3	-5	-1	14	12	1 375	27
Hébergement-restauration	5	1	10	8	27	37	998	47
Information-communication	6	-5	6	10	17	22	742	33
Services financiers	2	1	3	9	5	1	870	60
Services immobiliers	-4	0	-1	3	3	-2	243	58
Services aux entreprises <i>dont intérim</i>	-83	30	-2	55	69	124	692	...
Services aux ménages	-15	-14	5	-2	7	-2	1 341	71
Tertiaire non marchand	39	101	52	17	46	10	8 084	68
Emploi non salarié	102	112	-6	10	-9	-7	2 838	34
Emploi total	31	190	6	112	219	341	27 584	48

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

Lecture : l'emploi salarié augmente de 229 000 entre fin 2015 et fin 2016. Fin 2016, 24 745 000 personnes occupent un emploi salarié et 50 % sont des femmes.

Note : les estimations d'emploi pour 2016 et 2017 sont provisoires.

Source : Insee, Estimations d'emploi ; Insee, prévisions sur l'emploi non salarié en 2017.

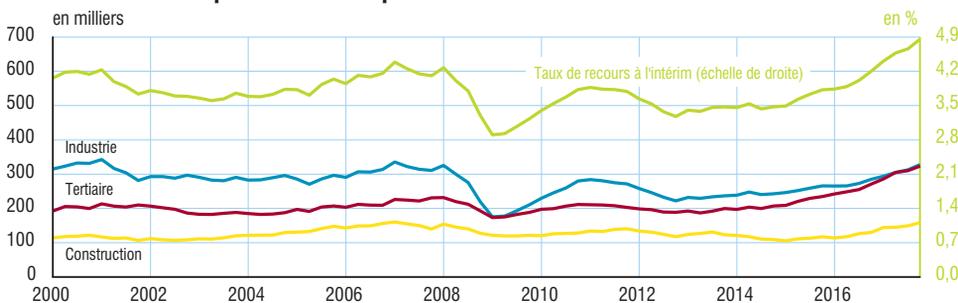
2. Évolution de l'emploi salarié par secteur d'activité de 1989 à 2017



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 2017



Champ : France hors Mayotte.

Source : Dares, exploitation des déclarations sociales nominatives (DSN) et des fichiers Pôle emploi des déclarations mensuelles des agences d'intérim.

1.2 Caractéristiques des personnes en emploi

En moyenne en 2017, selon l'enquête Emploi, 26,9 millions de personnes occupent un **emploi au sens du Bureau international du travail** (BIT) en France (hors Mayotte), dont 12,9 millions de femmes et 13,9 millions d'hommes.

En 2017, le **taux d'emploi** des 15-64 ans augmente de 0,5 point sur un an, une hausse légèrement supérieure à celle de 2016 (+ 0,4 point). Il atteint ainsi 64,7 %, son plus haut niveau depuis 2008. La hausse du taux d'emploi en 2017 est plus importante pour les hommes (+ 0,8 point) que pour les femmes (+ 0,3 point). L'écart du taux d'emploi selon les sexes s'accroît donc légèrement en 2017, sans remettre en cause sa nette réduction depuis 1975. Sur cette longue période, la diminution enregistrée chez les hommes est liée, notamment, au recul de l'emploi dans l'industrie, la construction et 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 2017, la hausse du taux d'emploi concerne toutes les tranches d'âge, en particulier les jeunes et les personnes de 50 à 64 ans. Le taux d'emploi des 15-24 ans augmente de 0,9 point entre 2016 et 2017, à 28,7 %. Il avait baissé fortement 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 d'augmenter, en lien avec le recul de l'âge légal de départ à la retraite : + 0,9 point en 2017, après + 0,8 point en 2016 et + 1,0 point en 2015. Il atteint ainsi 61,2 %, son plus haut

niveau depuis que la série existe (1975). La hausse est encore plus marquée pour les seuls 55-64 ans : + 1,5 point en 2017 après + 1,1 point en 2016 et + 1,8 point en 2015. Le taux d'emploi des 25-49 ans augmente de 0,4 point, comme en 2016, et s'établit à 80,1 %.

En 2017, 40,1 % des actifs occupés sont diplômés de l'enseignement supérieur. Cette proportion est plus élevée pour les femmes (44,0 %) que pour les hommes (36,4 %). Le taux d'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur est nettement plus élevé que celui des autres niveaux : en 2017, 81,9 % des 15-64 ans titulaires d'un diplôme de niveau bac+2 et 83,6 % de ceux possédant un diplôme supérieur sont en emploi au sens du BIT. Le taux d'emploi des titulaires du baccalauréat ou d'un brevet professionnel est de 63,2 %, et celui des titulaires d'un CAP, BEP ou équivalent atteint 69,2 %. Celui des personnes sans diplôme ou titulaires d'un certificat d'études primaires (CEP) ou du brevet des collèges est inférieur à 45 %. Entre 2016 et 2017, le taux d'emploi augmente pour tous les niveaux de diplôme, notamment pour les moins diplômés, pour la première fois depuis 2000. Le taux d'emploi des personnes sans diplôme ou titulaires d'un CEP augmente de 1,5 point, après avoir nettement diminué en 2015 (- 1,5 point) et en 2016 (- 1,0 point). Le taux d'emploi augmente de nouveau en 2017 pour les titulaires d'un bac+2 (+ 0,4 point) ou d'un diplôme du supérieur (+ 0,5 point). Pour les diplômes intermédiaires, la hausse du taux d'emploi est plus modérée (+ 0,2 point). ■

Définitions

Emploi au sens du Bureau international du travail (BIT) : personnes qui ont exercé au moins une heure de travail rémunéré au cours d'une semaine donnée. Voir **Population active occupée au sens du BIT** dans l'*annexe Glossaire*.
Taux d'emploi : rapport entre le nombre de personnes ayant un emploi et la population totale correspondante.

Pour en savoir plus

- *Informations rapides* n° 129, Insee, mai 2018.
- « Une photographie du marché du travail en 2017 », *Insee Première* n° 1694, avril 2018.
- « Activité, emploi et chômage en 2015 et en séries longues », *Insee Résultats* n° 183 Société, novembre 2016.

Caractéristiques des personnes en emploi 1.2

1. Taux d'emploi selon les caractéristiques des personnes de 2014 à 2017

en %

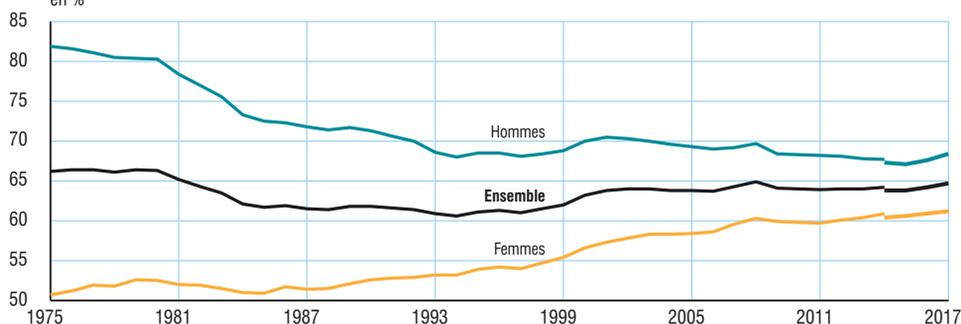
	2014	2015	2016	2017
Taux d'emploi des 15-64 ans	63,8	63,8	64,2	64,7
Sexe				
Femmes	60,4	60,6	60,9	61,2
Hommes	67,3	67,1	67,6	68,4
Âge				
De 15 à 24 ans	28,0	27,9	27,8	28,7
De 25 à 49 ans	79,7	79,3	79,7	80,1
De 50 à 64 ans	58,5	59,5	60,3	61,2
dont 55 à 64 ans	46,9	48,7	49,8	51,3
Diplôme				
Diplôme supérieur à bac+2	81,3	81,9	83,1	83,6
Bac+2	80,8	80,7	81,5	81,9
Bac ou brevet professionnel	62,4	63,5	63,0	63,2
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	68,6	68,2	69,0	69,2
Brevet des collèges	33,7	32,6	31,9	32,0
Aucun ou certificat d'études primaires (CEP)	45,6	44,1	43,1	44,6

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 2017

en %



Champ : France métropolitaine jusqu'en 2013, France hors Mayotte à partir de 2014, 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 actifs occupés en 2017

	Ensemble		Femmes		Hommes	
	Effectifs (en milliers)	Répartition (en %)	Effectifs (en milliers)	Répartition (en %)	Effectifs (en milliers)	Répartition (en %)
Ensemble	26 880	100,0	12 932	100,0	13 948	100,0
dont 15-64 ans	26 512	98,6	12 766	98,7	13 746	98,6
Âge						
De 15 à 24 ans	2 160	8,0	983	7,6	1 177	8,4
De 25 à 49 ans	16 545	61,6	7 906	61,1	8 639	61,9
50 ans ou plus	8 174	30,4	4 043	31,3	4 132	29,6
Diplôme¹						
Diplôme supérieur à bac+2	6 470	24,1	3 349	25,9	3 121	22,4
Bac+2	4 293	16,0	2 337	18,1	1 956	14,0
Bac ou brevet professionnel	5 407	20,1	2 650	20,5	2 757	19,8
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	6 404	23,8	2 662	20,6	3 741	26,8
Brevet des collèges	1 289	4,8	616	4,8	673	4,8
Aucun ou certificat d'études primaires (CEP)	2 940	10,9	1 279	9,9	1 661	11,9

1. La somme des effectifs par diplôme est légèrement inférieure au nombre total d'actifs occupés, le diplôme étant non renseigné pour certains individus.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2017.

1.3 Professions et secteurs d'activité

En 2017, en France (hors Mayotte), près de la moitié des emplois sont des postes d'employés (27,2 %) ou d'ouvriers (20,8 %), dont un peu moins de la moitié sont non qualifiés. Par ailleurs, 43,7 % des emplois se partagent entre les professions intermédiaires (25,7 %) et les cadres ou professions intellectuelles supérieures (18,0 %). Enfin, 6,5 % des personnes en emploi sont artisans, commerçants ou chefs d'entreprise et 1,6 % sont agriculteurs exploitants.

À l'exception des professions intermédiaires, la répartition des emplois par **catégorie socioprofessionnelle** diffère fortement selon le sexe. Ainsi, 42,9 % des femmes en emploi occupent des postes d'employés (dans un cas sur deux non qualifiés), contre 12,6 % des hommes. À l'inverse, 32,1 % des hommes sont ouvriers (majoritairement qualifiés), contre 8,6 % des femmes. Les hommes sont plus souvent cadres que les femmes (20,6 % contre 15,2 %). Ils sont également plus souvent agriculteurs (2,3 % contre 0,9 %) ainsi qu'artisans, commerçants ou chefs d'entreprise (8,7 % contre 4,1 %).

Les jeunes de 15 à 24 ans en emploi occupent majoritairement des postes d'employés (37,6 %) ou d'ouvriers (32,6 %), notamment non qualifiés ; seuls 5,3 % sont cadres. Cela traduit surtout le fait qu'à cet âge, les jeunes peu diplômés sont déjà présents sur le marché du travail, alors que les plus diplômés sont encore en études et donc pour l'essentiel inactifs. La structure des emplois par catégorie socioprofessionnelle est globalement proche entre les 25-49 ans et les 50 ans ou plus, les plus âgés étant toutefois un peu plus souvent agriculteurs ou artisans, commerçants ou chefs d'entreprise.

Depuis le début des années 1980, la part des ouvriers a reculé de façon quasi ininterrompue, perdant 10 points ; en 2017 toutefois, elle augmente. La part des agriculteurs a aussi tendanciellement baissé (- 5 points) ; relativement à leur poids, c'est la baisse la plus marquée. Après avoir reculé pendant les années 1990, la part des artisans, commerçants et chefs d'entreprise s'est quasiment stabilisée. À l'inverse, la part des cadres et professions intellectuelles supérieures a gagné 10 points sur la période et celle des professions intermédiaires 6 points. Après avoir régulièrement augmenté jusqu'au milieu des années 2000, puis s'être stabilisée sur la fin de la décennie, la part des employés a reculé depuis 2010.

En 2017, le **secteur d'activité** tertiaire regroupe à lui seul les trois quarts des personnes en emploi (75,9 %). Cette part est plus élevée pour les femmes (87,5 %), essentiellement en raison de leur plus forte présence dans l'enseignement, la santé, l'hébergement médico-social et l'action sociale ou encore les services aux ménages, qui emploient au total 41,7 % des femmes (13,9 % des hommes). Le poids du tertiaire dans son ensemble varie globalement peu selon l'âge. Dans le détail, les plus jeunes sont moins souvent dans l'administration publique, l'enseignement et la santé (14,6 % des moins de 25 ans contre 23,2 % des 25-49 ans), mais se retrouvent davantage dans le commerce (18,8 %) et l'hébergement-restauration (8,8 %). Les autres secteurs ont un poids nettement moins élevé et se caractérisent par une plus forte présence masculine : en 2017, l'industrie représente 13,8 % des emplois (18,8 % des hommes), la construction, 6,5 % des emplois (11,1 % des hommes) et l'agriculture, 2,6 % des emplois (3,5 % des hommes). ■

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 2017 », *Insee Résultats*, à paraître.
- « Une photographie du marché du travail en 2017 », *Insee Première* n° 1694, avril 2018.

Professions et secteurs d'activité 1.3

1. Catégorie socioprofessionnelle des personnes en emploi en 2017

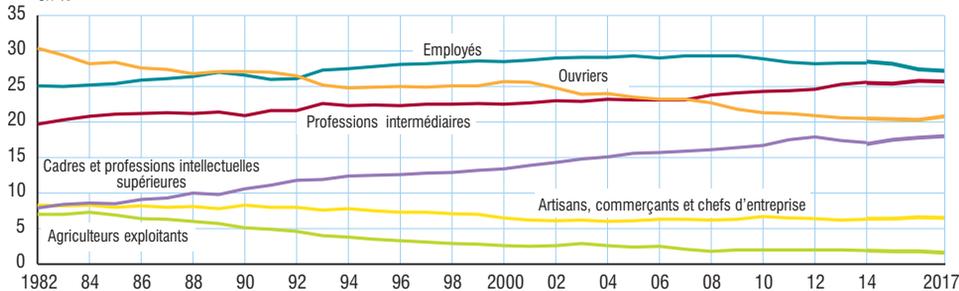
en %

	Effectifs (en milliers)	Ensemble	Sexe		Âge		
			Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Agriculteurs exploitants	440	1,6	0,9	2,3	0,4	1,1	3,0
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	1 739	6,5	4,1	8,7	1,1	6,1	8,7
Cadres et professions intellectuelles supérieures	4 831	18,0	15,2	20,6	5,3	19,0	19,3
Professions intermédiaires	6 903	25,7	28,0	23,5	22,5	27,9	22,0
Employés ¹	7 304	27,2	42,9	12,6	37,6	25,6	27,6
Employés qualifiés	3 699	13,8	21,3	6,7	17,4	14,1	12,1
Employés non qualifiés	3 604	13,4	21,5	5,9	20,1	11,5	15,5
Ouvriers	5 585	20,8	8,6	32,1	32,6	20,1	19,1
Ouvriers qualifiés	3 614	13,4	3,6	22,6	15,0	13,6	12,6
Ouvriers non qualifiés	1 971	7,3	5,1	9,4	17,6	6,4	6,5
Non renseigné	79	0,3	0,3	0,3	0,5	0,2	0,3
Ensemble	26 880	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 de 15 ans ou plus. Source : Insee, enquête Emploi 2017.

2. Catégorie socioprofessionnelle des personnes en emploi de 1982 à 2017

en %



Champ : France métropolitaine jusqu'en 2013, France hors Mayotte à partir de 2014, population des ménages, personnes en emploi de 15 à 64 ans. Source : Insee, séries longues sur le marché du travail, enquêtes Emploi.

3. Secteur d'activité des personnes en emploi en 2017

en %

	Effectifs (en milliers)	Ensemble	Sexe		Âge		
			Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Agriculture, sylviculture et pêche	698	2,6	1,6	3,5	2,5	2,0	3,8
Industrie	3 699	13,8	8,3	18,8	13,7	14,0	13,3
Construction	1 740	6,5	1,5	11,1	7,2	6,7	5,7
Tertiaire	20 414	75,9	87,5	65,2	73,7	76,1	76,2
Commerce	3 449	12,8	12,1	13,5	18,8	13,0	10,8
Transports	1 452	5,4	2,9	7,7	4,3	5,4	5,7
Hébergement et restauration	1 032	3,8	3,9	3,8	8,8	3,7	2,9
Information et communication	791	2,9	1,9	3,9	2,7	3,4	2,2
Finance, assurance, immobilier	1 258	4,7	5,4	4,0	3,1	4,8	4,8
Services principalement aux entreprises	2 650	9,9	9,5	10,2	8,7	10,5	8,8
Administration publique	2 433	9,1	9,9	8,2	5,5	8,5	11,1
Enseignement	1 933	7,2	10,1	4,5	4,3	7,4	7,5
Santé	1 916	7,1	11,1	3,4	4,8	7,3	7,4
Hébergement médico-social, action sociale	2 046	7,6	13,2	2,4	6,1	7,2	8,9
Services aux ménages	1 455	5,4	7,3	3,6	6,4	4,9	6,1
Activité indéterminée	328	1,2	1,0	1,4	2,8	1,1	1,0
Ensemble	26 880	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes en emploi de 15 ans ou plus. Note : les intérimaires sont classés dans le secteur utilisateur. Source : Insee, enquête Emploi 2017.

1.4 Statuts d'emploi et sous-emploi

En moyenne en 2017, selon l'enquête Emploi, 26,9 millions de personnes occupent un **emploi au sens du Bureau international du travail** (BIT) en France (hors Mayotte). Parmi elles, 88,4 % sont salariées et 11,6 % sont non salariées. Le salariat est un peu plus fréquent pour les femmes (91,4 %) que pour les hommes (85,5 %). Le non-salariat est plus répandu pour les 50-64 ans (16,4 %) que pour les plus jeunes (10,5 % des 25-49 ans et 2,3 % des 15-24 ans).

En 2017, parmi les personnes occupant un emploi salarié, 84,6 % sont fonctionnaires ou en contrat à durée indéterminée (CDI). Cette proportion est d'autant plus élevée que les salariés sont plus âgés : 44,9 % pour les 15-24 ans, 86,8 % pour les 25-49 ans et 92,1 % pour les 50-64 ans. En effet, les jeunes sont plus souvent que leurs aînés en intérim (7,8 %), apprentis (16,3 %) ou en contrat à durée déterminée (CDD, 31,1 %). La part des CDD dans l'emploi salarié est plus élevée pour les femmes (12,9 %) que pour les hommes (8,8 %) contrairement à celle de l'intérim (1,8 % contre 4,1 %) et de l'apprentissage (1,1 % contre 2,1 %).

La part des **actifs occupés** fonctionnaires ou en CDI a diminué de près de 8 points entre 1984 et 2000, puis est restée relativement stable jusqu'en 2014. Elle diminue de 0,7 point en 2017, après avoir baissé de 0,8 point en 2015 et de 0,1 point en 2016. Le recours aux CDD et à l'intérim s'est fortement accru jusqu'au début des années 2000. La part des CDD dans l'emploi salarié est restée assez stable de 2010 à 2014 ; elle a augmenté de 0,9 point de 2014 à 2017, dont + 0,3 point entre 2016 et 2017. La part de l'intérim, tendanciellement en hausse, a nettement fléchi en 2009 en raison de la

crise économique ; elle est remontée progressivement jusqu'en 2015, et a davantage augmenté plus récemment : + 0,3 point en 2017, comme en 2016.

En 2017, 1,6 million de personnes en moyenne, soit 6,1 % des actifs occupés, sont en situation de **sous-emploi au sens du BIT** en France (hors Mayotte). Pour 5,9 %, il s'agit de personnes à temps partiel qui souhaitent travailler davantage. Le sous-emploi lié au chômage technique ou partiel représente, quant à lui, 0,2 % des personnes en emploi.

La part du sous-emploi dans l'emploi diminue de 0,4 point en 2017, après avoir baissé de 0,2 point en 2016. La diminution est plus forte pour les femmes (- 0,5 point) que pour les hommes (- 0,2 point). Les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel (30,1 % de celles en emploi) que les hommes (8,2 %) et sont aussi plus nombreuses en situation de sous-emploi : 8,9 % des femmes en emploi en 2017 contre 3,5 % des hommes.

Le sous-emploi touche aussi plus souvent les jeunes : 11,5 % des actifs occupés âgés de 15 à 24 ans, contre 5,7 % des actifs occupés de 25 à 49 ans et 5,6 % de ceux de 50 ans ou plus. En 2017, la part du sous-emploi dans l'emploi diminue pour les 15-24 ans (- 0,4 point) et les 25-49 ans (- 0,5 point), elle est quasi stable pour les 50 ans ou plus (- 0,1 point).

En 2017, moins de 5 % des personnes en emploi diplômées de l'enseignement supérieur sont en situation de sous-emploi. Cette part est deux fois plus élevée pour les peu ou pas diplômés (au plus le brevet des collèges). Le sous-emploi est également bien plus fréquent pour les employés (11,7 %) que pour les cadres (2,2 %), les professions intermédiaires (3,8 %) ou les ouvriers (5,6 %). ■

Définitions

Emploi au sens du BIT, actifs occupés : voir *annexe Glossaire*.

Sous-emploi au sens du Bureau international du travail (BIT) : 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

- *Informations rapides* n° 129, Insee, mai 2018.
- « Une photographie du marché du travail en 2017 », *Insee Première* n° 1694, avril 2018.
- « Activité, emploi et chômage en 2015 et en séries longues », *Insee Résultats* n° 183 Société, novembre 2016.

Statuts d'emploi et sous-emploi 1.4

1. Statut des actifs occupés en 2017

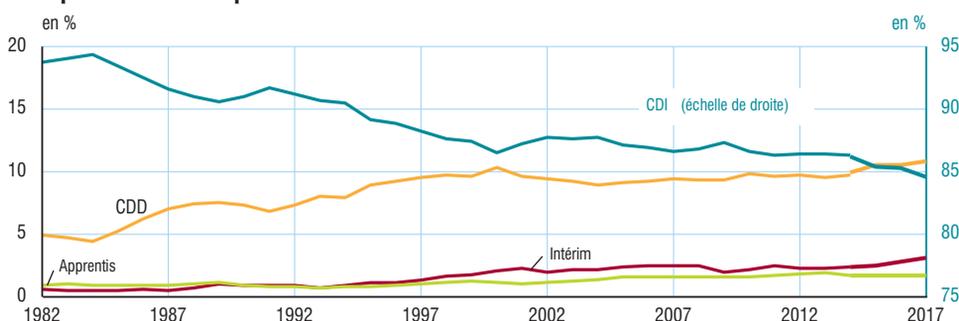
	Ensemble	Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50-64 ans
Personnes en emploi (en milliers)	26 880	12 932	13 948	2 160	16 545	8 174
Part (en % de l'emploi total)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Non-salariés	11,6	8,6	14,5	2,3	10,5	16,4
Salariés	88,4	91,4	85,5	97,7	89,5	83,6
Personnes en emploi salarié (en milliers)	23 749	11 820	11 929	2 110	14 805	6 835
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	7,8	2,9	1,6
Apprentis	1,6	1,1	2,1	16,3	0,2	0,0
Contrats à durée déterminée	10,8	12,9	8,8	31,1	10,1	6,3
Contrats à durée indéterminée	84,6	84,2	85,0	44,9	86,8	92,1

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

Note : les CDD comprennent les emplois aidés ; pour la fonction publique, les CDI comprennent les fonctionnaires et les contractuels en CDI.

Source : Insee, enquête Emploi 2017.

2. Répartition de l'emploi salarié selon le statut de 1982 à 2017



Champ : France métropolitaine jusqu'en 2013, France hors Mayotte à partir de 2014, population des ménages, personnes en emploi de 15 ans ou plus.

Note : les CDD comprennent les emplois aidés ; pour la fonction publique, les CDI comprennent les fonctionnaires et les contractuels en CDI.

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

3. Parts des actifs occupés en situation de sous-emploi de 2014 à 2017

	Part du sous-emploi dans l'emploi (en %)				Effectifs (en milliers)
	2014	2015	2016	2017	
Ensemble	6,5	6,7	6,5	6,1	1 648
Sexe					
Femmes	9,7	9,8	9,4	8,9	1 155
Hommes	3,6	3,8	3,7	3,5	493
Âge					
De 15 à 24 ans	12,0	12,6	11,9	11,5	248
De 25 à 49 ans	6,2	6,5	6,2	5,7	947
50 ans ou plus	5,6	5,6	5,7	5,6	454
Diplôme					
Diplôme supérieur à bac+2	4,2	4,3	3,8	3,7	236
Bac+2	4,4	4,6	4,3	3,8	164
Bac ou brevet professionnel	6,8	7,9	8,0	7,0	376
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	7,0	6,8	6,9	6,9	442
Brevet des collèges	9,2	9,5	8,4	8,1	105
Aucun ou certificat d'études primaires (CEP)	10,8	10,9	10,7	10,8	318
Catégorie socioprofessionnelle					
Cadres et professions intellectuelles supérieures	2,4	2,6	2,4	2,2	105
Professions intermédiaires	4,4	4,9	4,4	3,8	260
Employés	11,7	12,1	11,9	11,7	851
Ouvriers	5,8	6,0	5,8	5,6	314
Type de sous-emploi					
À temps partiel, souhaitant travailler plus, disponible et recherchant un emploi	1,4	1,5	1,4	1,2	329
À temps partiel, souhaitant travailler plus, disponible mais ne recherchant pas un emploi	4,8	5,0	4,8	4,7	1 255
Chômage technique ou partiel	0,3	0,3	0,3	0,2	64

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

Source : Insee, enquêtes Emploi.

1.5 Emplois aidés

En 2016, en France métropolitaine, 2,1 millions d'embauches ont été réalisées en emplois aidés, c'est-à-dire en bénéficiant d'aides publiques, 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, 654 000 ont été réalisées sur des **contrats aidés** (en contrat initial ou en reconduction). C'est 2 % de plus qu'en 2015. Ces embauches sont pilotées par les pouvoirs publics, qui définissent chaque année les crédits alloués, les publics ciblés et les objectifs d'embauches. En 2016, du fait de la diminution des enveloppes allouées, les embauches en contrat unique d'insertion du secteur marchand (**CUI-CIE**) et en emploi d'avenir ont baissé de 12 % par rapport à 2015. En revanche, les embauches en CUI dans le secteur non marchand (**CUI-CAE**) ont augmenté de 10 % en 2016, et celles dans l'insertion par l'activité économique (IAE) ont progressé de 5 %.

En outre, 476 000 embauches se sont faites en contrat en alternance (**apprentissage** ou **contrat de professionnalisation**), en hausse de 3 % en 2016, comme en 2015.

Enfin, 970 000 embauches ont concerné d'autres emplois aidés, en hausse de 15 % par rapport à 2015. L'augmentation est essentiellement portée par les 770 000 contrats qui ont bénéficié de l'exonération temporaire de cotisation chômage pour l'embauche d'un jeune en CDI (+ 19 %, après + 15 % en 2015). Le nombre de chômeurs bénéficiant de l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise a augmenté de 5 % en 2016 après avoir baissé de 7 % en 2015.

Compte tenu de ces embauches ou reconductions, et des contrats arrivés à échéance, le nombre de bénéficiaires d'emplois aidés s'établit à 1,5 million fin 2016. Il est quasiment stable sur un an (- 0,3 %). Le nombre total de bénéficiaires de contrats aidés baisse de 6 % sur un an, à 487 000 salariés en fin d'année. En particulier, il diminue fortement dans les CUI-CIE (- 34 %) et les emplois d'avenir (- 20 %), en raison des nombreuses sorties de ces dispositifs et de recrutements moins nombreux. En revanche, le nombre de bénéficiaires de CUI-CAE augmente (+ 7 %), ainsi que ceux de salariés en contrat en alternance (+ 3 %) et dans les autres emplois aidés (+ 2 %).

Les contrats aidés ont vocation à cibler ceux qui ont le plus de difficultés à retrouver un emploi : chômeurs de longue durée, seniors, jeunes peu qualifiés, bénéficiaires de minima sociaux et personnes vivant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville. Les emplois d'avenir s'adressent prioritairement aux jeunes peu diplômés, tandis que les seniors et les demandeurs d'emploi de longue durée bénéficient plus fréquemment de CUI. L'IAE cible les personnes les plus en difficulté sur le marché du travail : près de 80 % des personnes recrutées ont un niveau de formation inférieur au bac et 42 % bénéficient d'un minimum social.

Les contrats d'apprentissage continuent de concerner majoritairement les jeunes de niveau inférieur au baccalauréat, mais la part des moins diplômés baisse tendanciellement (53 % des nouveaux contrats signés en 2016, 61 % en 2012). *A contrario*, les diplômés de niveau baccalauréat ou du supérieur sont les principaux bénéficiaires du contrat de professionnalisation (79 % des nouveaux contrats signés en 2016). ■

Définitions

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

Pour en savoir plus

- « Le contrat de professionnalisation en 2016. Des embauches en hausse, une forte reprise dans la construction », *Dares Résultats* n° 009, mars 2018.
- « Les contrats uniques d'insertion et les emplois d'avenir. Une baisse des recrutements et des bénéficiaires en 2016 », *Dares Résultats* n° 076, novembre 2017.
- « L'insertion par l'activité économique en 2016 : stabilité de l'emploi malgré une reprise des embauches dans les EI et les ETTI », *Dares Résultats* n° 074, novembre 2017.
- « L'apprentissage en 2016. Une stabilisation des entrées dans la construction après sept années de baisse », *Dares Résultats* n° 057, septembre 2017.

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)					
	2014		2015		2016		2014		2015		2016	
	(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	575	639	11,0	654	2,4	463	518	11,8	487	-5,9		
CUI-CAE	277	250	-9,9	274	9,7	201	208	3,7	223	6,9		
CUI-CIE	49	91	87,4	79	-13,1	30	61	104,0	41	-33,6		
Emploi d'avenir	89	77	-13,9	68	-11,0	112	120	7,0	96	-20,1		
Insertion par l'activité économique	160	221	37,9	232	5,2	120	128	6,8	128	-0,3		
Contrat en alternance	448	462	3,1	476	3,2	569	576	1,3	594	3,0		
Apprentissage	275	278	1,2	283	1,8	385	383	-0,4	390	1,7		
Contrat de professionnalisation	173	183	6,2	193	5,3	185	193	4,8	204	5,5		
Autre emploi aidé	776	843	8,6	970	15,0	439	435	-0,9	445	2,2		
Dispositif ciblé sur les territoires en difficulté	10	8	-17,8	5	-33,0	62	52	-16,9	42	-19,1		
Contrat de génération	17	15	-16,0	11	-23,8	27	33	23,3	28	-15,6		
Autres dispositifs ciblés sur une catégorie de salariés ¹	562	646	14,9	770	19,3	146	158	8,6	177	11,6		
Aide aux chômeurs créateurs d'entreprise	187	175	-6,7	183	4,7	204	192	-5,9	198	3,1		
Ensemble	1 799	1 943	8,0	2 100	8,1	1 471	1 529	3,9	1 525	-0,3		

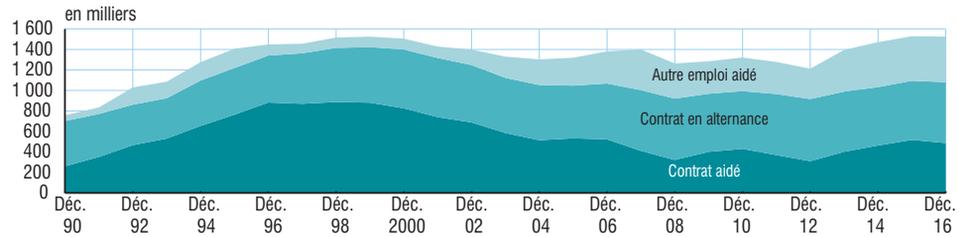
1. Exonérations de cotisations chômage pour l'embauche de jeunes en CDI (768 000 entrées en 2016) et accompagnement des restructurations (allocation temporaire dégressive, 2 000 entrées en 2016).

Champ : France métropolitaine.

Lecture : en 2016, le nombre d'embauches en contrat aidé s'élevé à 654 000 (+ 2,4 % par rapport à 2015) et le nombre de bénéficiaires fin décembre 2016 est de 487 000 (en données corrigées des variations saisonnières - CVS), soit 5,9 % de moins qu'en 2015.

Sources : ASP ; Acoess ; Dares.

2. Évolution des effectifs en emploi aidé depuis 1990



Champ : France métropolitaine.

Note : sont comptabilisés dans les effectifs : – les contrats aidés (TUC, CES, CEC, CEV, emploi jeune, CAE, CAV, CUI-CAE, emploi d'avenir, CRE, CIE, convention de coopération, aide dégressive à l'employeur, nouveau CIE, CI-RMA, CUI-CIE, contrat dans les structures de l'IAE) ; – les contrats en alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation, contrat de qualification, contrat de réinsertion en alternance, contrat d'adaptation, contrat d'orientation, PACTE) ; – les autres emplois aidés, exonérations zonées (exo. embauche d'un second ou troisième salarié, ZRR, OIG en ZRR, ZRU, ZFU, ZRD, BER), dispositifs d'aide à l'embauche des jeunes (exo. jeune sans qualification, exo. 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).

Sources : ASP ; Acoess ; Dares.

3. Caractéristiques des nouveaux bénéficiaires de contrats aidés en 2016

	CUI-CAE ¹	CUI-CIE	Emplois d'avenir	IAE	Ensemble	
					2015	2016
Sexe						
Femmes	71,8	42,6	50,9	40,7	53,9	53,5
Hommes	28,2	57,4	49,1	59,3	46,1	46,5
Âge						
Moins de 26 ans	21,5	28,2	99,2	25,5	32,9	32,5
De 26 à 49 ans	54,8	49,4	0,8	58,8	49,2	49,4
50 ans ou plus	23,7	22,4	0,0	15,8	17,9	18,1
Niveau de formation						
Supérieur à bac+2	24,2	22,1	4,9	5,9	15,6	15,2
Niveau bac	28,2	27,4	19,0	15,2	22,4	22,4
Niveau CAP-BEP	32,4	37,9	39,2	43,7	39,0	38,1
Inférieur au CAP	15,2	12,6	37,0	35,2	22,9	24,2
Durée d'inscription à Pôle emploi avant l'embauche						
Non inscrit	5,8	6,5	30,7	13,8	12,8	11,4
Moins de 12 mois	23,1	23,9	41,0	34,5	30,5	29,2
De 12 à 23 mois	30,9	30,9	19,3	20,3	26,2	25,9
24 mois ou plus	40,3	38,8	8,9	31,4	30,4	33,4
Personnes handicapées	9,7	8,5	2,7	5,8	7,2	7,4
Bénéficiaires d'un minimum social	30,0	23,8	2,8	42,2	31,2	30,3

1. Hors ateliers et chantiers d'insertion (ACI).

Champ : France hors Mayotte, embauches en convention initiale.

Sources : 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 (plus de 50 salariés) : 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 rétopolées. Les données présentées dans cette fiche ne sont donc pas comparables avec celles des publications antérieures.

Définitions

Entrées : embauches en CDD et en 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.

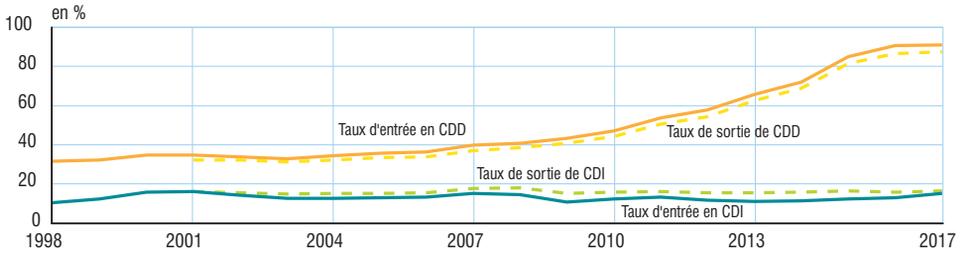
Sorties : fins de CDD, démissions, licenciements économiques et pour motif personnel, ruptures conventionnelles, fins de période d'essai, départs à la retraite, ou autres cas.

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.

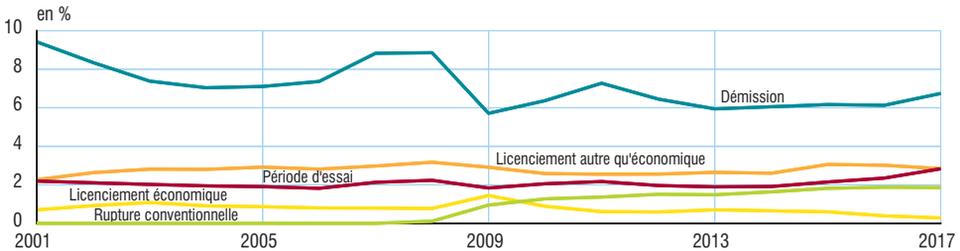
Mouvements de main-d'œuvre 1.6

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



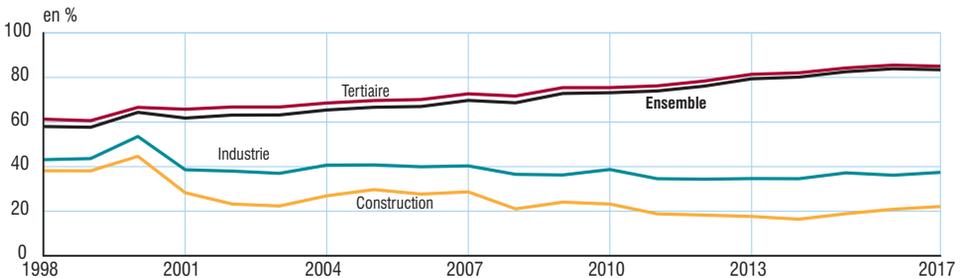
Champ : France métropolitaine, établissements de dix salariés ou plus du champ privé (hors agriculture, hors intérim), champ MMO. Note : les entrées et sorties n'intègrent pas les transferts entre établissements d'une même entreprise. Les sorties ne peuvent être ventilées par nature de contrat qu'à partir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

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



Champ : France métropolitaine, établissements de dix salariés ou plus du champ privé (hors agriculture, hors intérim), champ MMO. 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.
 Source : Dares, MMO, données rétropolées avant 2016.

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



Champ : France métropolitaine, établissements de dix salariés ou plus du champ privé (hors agriculture, hors intérim), champ MMO. 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.
 Source : Dares, MMO, données rétropolées 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

Champ : France métropolitaine, établissements de dix salariés ou plus du champ privé (hors agriculture, hors intérim), champ MMO. 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.
 Source : Dares, MMO.

1.7 Emploi dans les régions

Fin 2016, selon les Estimations d'emploi provisoires, 27,6 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.

Le secteur tertiaire regroupe 81 % des salariés dans l'ensemble et varie de 75 % en Bourgogne-Franche-Comté, dans les Hauts-de-France et dans les Pays de la Loire à 85 % dans les départements ou régions d'outre-mer (Drom) et 88 % en Île-de-France. Dans les Drom, cette plus forte proportion provient du tertiaire non marchand (de 41 % à 52 % de l'emploi salarié, contre 33 % en moyenne nationale), alors qu'en Île-de-France, elle provient d'un poids élevé du tertiaire marchand (62 %, contre 48 % en moyenne). En effet, cette région accueille notamment plus souvent les sièges sociaux des grandes entreprises nationales ou internationales.

Avec 17 % à 18 % de l'emploi salarié, contre 13 % en France, le poids de l'industrie est relativement élevé en Bourgogne-Franche-Comté, dans le Grand Est, dans les Hauts-de-France, en Normandie et dans les Pays de la Loire. Ces cinq régions regroupent près de quatre emplois industriels sur dix de la France. À l'opposé, l'industrie est peu présente en Corse (6 %) et dans les Drom (7 % à 8 %). La construction rassemble 5 % de l'emploi salarié en France. La Corse se distingue des autres régions avec un poids de ce secteur de 9 %. L'agriculture ne représente que 1 % de l'emploi salarié en France, et ne

dépasse 2 % qu'en Martinique (4 %). Enfin, l'emploi non salarié représente 10 % de l'emploi total en France, cette part variant de 7 % en Île-de-France à 15 % en Corse.

Fin 2016, en France métropolitaine, les **secteurs marchands non agricoles** (SMNA) rassemblent les deux tiers de l'emploi salarié. Sur l'ensemble de l'année 2017, l'emploi salarié de ces secteurs augmente de 2,0 % (+ 329 000 emplois). Ce dynamisme concerne toutes les régions, tout particulièrement les Pays de la Loire (+ 3,3 %) et la Bretagne (+ 2,8 %). Ces régions bénéficient de la croissance soutenue de l'emploi dans le tertiaire marchand. De plus, l'emploi industriel augmente nettement dans les Pays de la Loire (+ 1,3 %), alors que la Bretagne profite de la bonne forme de la construction (+ 2,7 %).

En Île-de-France, en Bourgogne-Franche-Comté, dans le Grand Est et dans le Sud (Auvergne-Rhône-Alpes, Corse, Nouvelle-Aquitaine, Occitanie et Provence-Alpes-Côte d'Azur), l'emploi salarié des SMNA croît à un rythme proche de la moyenne nationale (+ 2,0 %), du fait notamment du dynamisme du tertiaire marchand et de la construction en Île-de-France.

En Centre-Val de Loire, dans les Hauts-de-France et en Normandie, en revanche, l'emploi salarié des SMNA augmente modérément. L'emploi dans le tertiaire marchand et la construction progresse à un rythme inférieur à celui de la moyenne nationale et l'emploi industriel, relativement plus important que dans les autres régions, diminue. ■

Définitions

Secteurs marchands non agricoles (SMNA) : ces secteurs regroupent l'industrie, la construction et le secteur tertiaire marchand (hors activités des ménages en tant qu'employeurs).

Pour en savoir plus

- « Estimations d'emploi 2016 », *Insee Résultats*, deuxième estimation, avril 2018.
- « En 2016, l'emploi progresse dans toutes les régions », *Insee Focus* n° 102, décembre 2017.

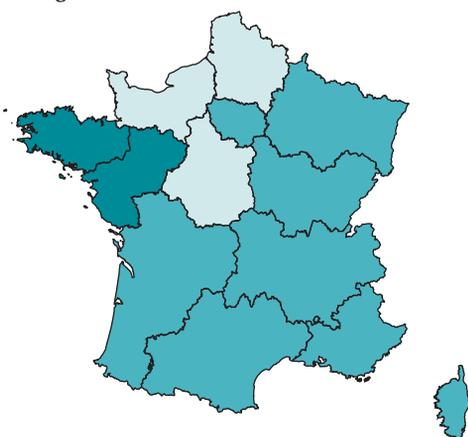
1. Niveaux de l'emploi et structure de l'emploi salarié par région fin 2016

	Emploi total	Emploi non salarié	Emploi salarié	Emploi salarié				
				Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire marchand	Tertiaire non marchand
				Effectifs (en milliers)			Part (en %)	
Auvergne-Rhône-Alpes	3 341	380	2 961	1	16	6	46	32
Bourgogne-Franche-Comté	1 083	119	965	2	18	5	40	35
Bretagne	1 338	158	1 181	2	14	6	43	35
Centre-Val de Loire	1 004	99	906	1	16	6	44	33
Corse	125	19	106	2	6	9	43	39
Grand Est	2 119	197	1 922	1	17	5	42	35
Hauts-de-France	2 199	178	2 021	2	17	6	44	31
Île-de-France	6 230	444	5 786	0	8	5	62	26
Normandie	1 280	128	1 152	1	17	6	42	34
Nouvelle-Aquitaine	2 368	308	2 060	2	13	6	43	36
Occitanie	2 263	314	1 949	1	11	6	46	37
Pays de la Loire	1 563	165	1 397	2	17	6	44	31
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2 061	268	1 792	1	9	5	50	36
Guadeloupe	129	13	117	1	7	4	42	46
Guyane	57	5	52	1	8	5	34	52
La Réunion	289	34	255	1	7	5	44	43
Martinique	134	12	123	4	7	5	44	41
France	27 584	2 838	24 745	1	13	5	48	33

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

Source : Insee, Estimations d'emploi provisoires.

2. Évolution de l'emploi des SMNA par région en 2017



en %
 De 1,0 à moins de 1,6
 De 1,6 à moins de 2,5
 Plus de 2,5

Champ : France métropolitaine, secteurs marchands non agricoles, personnes de 15 ans ou plus.

Source : Insee, Estimations d'emploi provisoires.

3. Évolution de l'emploi salarié par région en 2017

	Ensemble		Indus-trie	Construc-tion	Tertiaire marchand
	(en %)	(en milliers)			
Auvergne-Rhône-Alpes	2,4	48,8	0,4	1,7	3,3
Bourgogne-Franche-Comté	1,7	10,1	-0,3	0,4	2,3
Bretagne	2,8	20,8	0,8	2,7	3,5
Centre-Val de Loire	1,3	7,4	-0,4	0,3	2,0
Corse	2,3	1,5	0,9	2,0	2,4
Grand Est	1,6	19,1	-0,4	1,9	2,0
Hauts-de-France	1,3	17,1	-1,0	0,7	2,2
Île-de-France	2,1	89,5	-0,2	4,3	2,5
Normandie	1,0	7,8	-0,3	1,0	1,6
Nouvelle-Aquitaine	2,2	28,5	0,4	2,3	2,7
Occitanie	2,2	26,8	0,8	3,0	2,7
Pays de la Loire	3,3	30,8	1,3	2,1	4,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1,8	20,6	0,0	2,3	2,2
France métropolitaine	2,0	329,0	0,1	2,3	2,5

Champ : France métropolitaine, secteurs marchands non agricoles, personnes de 15 ans ou plus.

Source : Insee, Estimations d'emploi provisoires.

Fiches

Chômage



2.1 Évolution du chômage

En moyenne en 2017, selon l'enquête Emploi, 2,8 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 1,5 million d'hommes. Le **taux de chômage** en moyenne annuelle s'établit à 9,4 % de la population active en 2017, après 10,1 % en 2016. Il diminue pour la deuxième année consécutive (-0,7 point en 2017, après -0,3 point en 2016), après avoir augmenté de 0,6 point entre 2012 et 2015. Le taux de chômage atteint ainsi son plus bas niveau depuis 2011.

En 2017, le taux de chômage diminue quelle que soit la tranche d'âge de la population active, la baisse étant plus importante pour les jeunes. Le taux de chômage des 15-24 ans diminue de 2,3 points en 2017, à 22,3 %, en lien notamment avec la hausse de l'emploi dans l'intérim ; il était assez stable depuis 2012, compris entre 24,2 % et 24,9 %. Le taux de chômage des jeunes est plus élevé que celui des autres tranches d'âge, mais cet indicateur ne concerne, par définition, que les jeunes présents sur le marché du travail. En effet, ceux en études - s'ils ne travaillent pas par ailleurs - ne sont pas comptabilisés dans la population active. En outre, les jeunes qui ont arrêté leurs études à ces âges sont aussi moins diplômés que la moyenne de leur génération. Rapportée à l'ensemble de la population des 15-24 ans (actifs et inactifs), la proportion de chômeurs chez les jeunes est de 8,2 % en 2017, soit seulement 0,5 point de plus que le même taux calculé pour les 25-49 ans. Le taux de chômage des 25-49 ans diminue de nouveau en 2017 (-0,5 point, après -0,4 point en 2016) et s'établit à 8,8 %. Le taux de chômage des 50 ans ou plus baisse

un peu plus légèrement (-0,3 point) et atteint 6,6 % en 2017.

Depuis 2013, le taux de chômage des hommes (9,5 % en 2017) est plus élevé que celui des femmes (9,3 %), alors qu'il lui était inférieur auparavant. Ce phénomène est lié notamment à la baisse marquée de l'emploi dans l'industrie et la construction, secteurs principalement masculins. L'écart entre les deux taux, qui a atteint +0,9 point en 2015, s'est cependant réduit depuis (+0,2 point en 2017), grâce notamment à la hausse de l'emploi en intérim et à la reprise de l'emploi dans la construction.

Entre 2016 et 2017, le taux de chômage diminue pour tous les niveaux de diplôme, en particulier pour les moins diplômés. Le taux de chômage des personnes sans diplôme diminue de 1,1 point en 2017, après avoir augmenté de 1,4 point entre 2014 et 2016 ; à 18,3 %, il demeure plus de trois fois supérieur à celui des personnes titulaires d'un diplôme de niveau bac+2 (5,5 %) ou supérieur (5,0 %).

En 2017, 1,3 million de personnes, soit 45 % des chômeurs, sont au chômage depuis au moins un an. Le **taux de chômage de longue durée** s'établit ainsi à 4,2 % de la population active, après 4,6 % en 2016. En 2017, ce taux est plus élevé pour les hommes (4,4 %) que pour les femmes (4,0 %). Il est aussi plus élevé pour les jeunes (6,2 % des 15-24 ans) que pour les autres tranches d'âge (4,0 % pour les 25-49 ans et 4,1 % pour les 50 ans ou plus). Cependant, en proportion du nombre de chômeurs, le chômage de longue durée est relativement moins fréquent parmi les jeunes chômeurs (28,0 % des chômeurs de 15-24 ans) et plus répandu chez les 25-49 ans (45,0 %) et les 50 ans ou plus (63,1 %). ■

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 (actifs occupés 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

- *Informations rapides* n° 129, Insee, mai 2018.
- « Une photographie du marché du travail en 2017 », *Insee Première* n° 1694, avril 2018.
- « Activité, emploi et chômage en 2015 et en séries longues », *Insee Résultats* n° 183 Société, novembre 2016.

Évolution du chômage 2.1

1. Taux de chômage au sens du BIT selon le sexe, l'âge et le diplôme de 2012 à 2017

en %

	Taux de chômage						Effectifs (en milliers)
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2017
Ensemble	9,8	10,3	10,3	10,4	10,1	9,4	2 788
Sexe							
Femmes	9,8	10,2	10,0	9,9	9,9	9,3	1 332
Hommes	9,8	10,4	10,5	10,8	10,2	9,5	1 456
Âge							
De 15 à 24 ans	24,3	24,9	24,2	24,7	24,6	22,3	620
De 25 à 49 ans	9,1	9,6	9,7	9,7	9,3	8,8	1 593
50 ans ou plus	6,2	6,8	6,9	7,0	6,9	6,6	575
Diplôme							
Diplôme supérieur à bac+2	///	///	6,5	6,3	5,7	5,0	341
Bac+2	///	///	6,1	6,3	5,7	5,5	251
Bac ou brevet professionnel	///	///	10,5	10,4	10,5	10,0	601
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	///	///	10,7	11,1	10,8	10,0	715
Brevet des collèges	///	///	14,8	14,5	14,4	13,9	209
Aucun ou certificat d'études primaires (CEP)	///	///	18,0	18,8	19,4	18,3	656

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

Note : les données par diplôme ne sont disponibles sur la France hors Mayotte que depuis 2014.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

2. Chômage de longue durée selon le sexe et l'âge de 2014 à 2017

en %

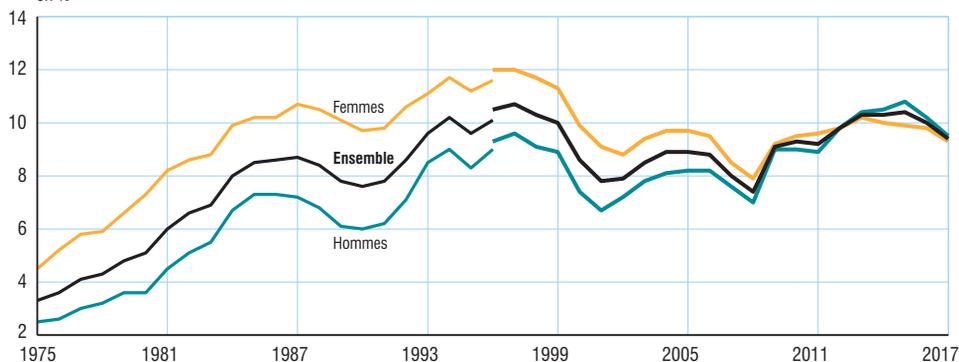
	Taux de chômage de longue durée (d'au moins un an)				Effectifs (en milliers)	Part dans le chômage
	2014	2015	2016	2017	2017	2017
Ensemble	4,5	4,6	4,6	4,2	1 254	45,0
Sexe						
Femmes	4,3	4,3	4,3	4,0	577	43,3
Hommes	4,7	4,8	4,8	4,4	677	46,5
Âge						
De 15 à 24 ans	7,2	6,9	6,9	6,2	174	28,0
De 25 à 49 ans	4,3	4,3	4,3	4,0	717	45,0
50 ans ou plus	4,1	4,3	4,4	4,1	363	63,1

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

Source : Insee, enquêtes Emploi.

3. Taux de chômage au sens du BIT selon le sexe de 1975 à 2017

en %



Champ : France métropolitaine jusqu'en 1995, France hors Mayotte à partir de 1996, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.

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 2017, 17,8 % des **actifs** ayant terminé leurs études depuis 1 à 4 ans sont au chômage, contre 12,0 % de ceux qui sont **sortis de formation initiale** depuis 5 à 10 ans et 7,6 % de ceux sortis du système éducatif depuis 11 ans ou plus. Ce risque relatif s'est accru avec la crise de 2008-2009 : l'écart relatif 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 en 2009, au plus fort de la crise économique. Depuis, il diminue progressivement. En 2017, il est revenu à son niveau de 2003.

Toutes les catégories sociales n'ont pas le même risque de chômage. En 2017, le taux de chômage des actifs ayant déjà travaillé s'élève à 7,9 %. Il est plus faible pour les agriculteurs exploitants (0,9 %), les cadres et professions intellectuelles supérieures (3,3 %), les artisans, commerçants et chefs d'entreprise ou les professions intermédiaires (4,7 %) ; il est plus élevé pour les employés (10,2 %) et les ouvriers (13,5 %). Le taux de chômage est particulièrement élevé parmi les ouvriers non qualifiés (18,4 %). La crise de 2008-2009 s'est traduite par une hausse du risque de chômage pour toutes les catégories socioprofessionnelles. Alors que la baisse du taux de chômage de 2016 ne concernait que les cadres et les professions intermédiaires, la baisse de 2017 touche toutes les catégories socioprofessionnelles à l'exception des agriculteurs.

En 2017, 16,9 % des **chômeurs** n'ont jamais travaillé ; 44,2 % ont perdu leur emploi à la

fin d'un contrat à durée déterminée, part qui souligne l'importance de ce type de contrat dans les flux d'embauche ; 13,9 % ont été licenciés, dont la moitié pour motif économique ; enfin 9,1 % sont au chômage à la suite d'une rupture conventionnelle et 6,2 % du fait d'une démission.

Un très grand nombre de jeunes chômeurs n'ont encore jamais travaillé : 50,2 % des chômeurs de moins de 25 ans n'ont jamais travaillé, contre 9,1 % des 25-49 ans et 2,5 % des 50 ans ou plus. Parmi les chômeurs ayant déjà travaillé, les 15-24 ans sont plus souvent au chômage au terme d'un contrat à durée déterminée : 72,9 % des jeunes chômeurs de moins de 25 ans ayant déjà travaillé sont dans cette situation, contre 54,9 % pour les 25-49 ans et 38,0 % pour les 50 ans ou plus. Les jeunes chômeurs précédemment en emploi ont également plus souvent démissionné de leur emploi (8,6 % contre 4,8 % pour les 50 ans ou plus). Les autres circonstances de perte d'emploi sont d'autant plus fréquentes que l'âge augmente. Cela est tout particulièrement le cas des licenciements, qui concernent 27,8 % des chômeurs de 50 ans ou plus ayant déjà travaillé, contre seulement 6,3 % 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 au chômage que les femmes 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

Actifs : personnes en emploi et chômeurs au sens du BIT.

Sortie de formation initiale : première interruption d'un an ou plus du parcours d'études amorcé à l'école élémentaire.

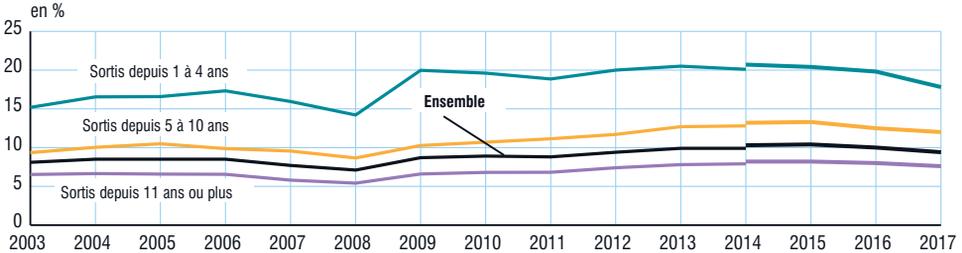
Taux de chômage : rapport entre le nombre de chômeurs et le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs).

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 2017 », *Insee Première* n° 1694, avril 2018.
- *Formations et emploi*, coll. « Insee Références », édition 2018.

1. Taux de chômage selon la durée depuis la sortie de formation initiale de 2003 à 2017



Champ : France métropolitaine jusqu'en 2014, France hors Mayotte à partir de 2014, population des ménages, personnes actives de 15 ans ou plus.
Source : Insee, enquêtes Emploi.

2. Nombre de chômeurs et taux de chômage en 2017 selon la catégorie socioprofessionnelle

	Nombre de chômeurs (en milliers)	Taux de chômage (en %)		
		Ensemble	Femmes	Hommes
Agriculteurs exploitants	4	0,9	0,7	1,0
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	86	4,7	4,6	4,7
Cadres et professions intellectuelles supérieures	162	3,3	3,3	3,2
Professions intermédiaires	344	4,7	4,7	4,7
Employés ¹	830	10,2	9,9	11,2
Employés qualifiés	360	8,9	8,4	10,1
Employés non qualifiés	470	11,5	11,2	12,6
Ouvriers	869	13,5	15,5	12,9
Ouvriers qualifiés	425	10,5	12,2	10,3
Ouvriers non qualifiés	444	18,4	17,7	18,7
Non renseigné	22	n.s.	n.s.	n.s.
Ensemble des actifs ayant déjà travaillé	2 317	7,9	7,8	8,0
Ensemble des actifs	2 788	9,4	9,3	9,5

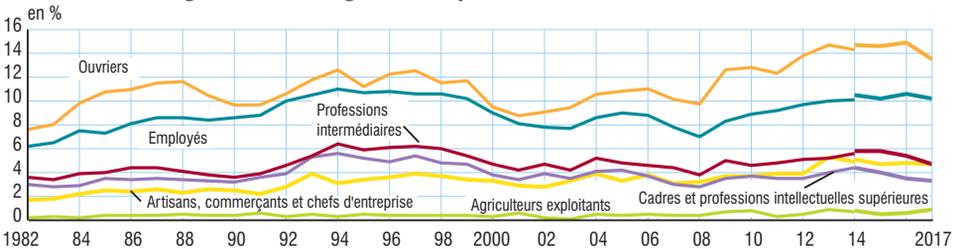
1. La ventilation entre employés qualifiés et non qualifiés se fonde sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles PCS à 4 chiffres.

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

Note : la catégorie socioprofessionnelle des chômeurs est celle du dernier emploi occupé.

Source : Insee, enquête Emploi 2017.

3. Taux de chômage selon la catégorie socioprofessionnelle de 1982 à 2017



Champ : France métropolitaine jusqu'en 2014, France hors Mayotte à partir de 2014, population des ménages, personnes actives de 15 ans ou plus.

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

4. Situation précédant l'entrée au chômage des chômeurs en 2017

	Ensemble		Sexe		Âge		
			Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Chômeurs n'ayant jamais travaillé	16,9	///	17,6	16,2	50,2	9,1	2,5
Chômeurs ayant déjà travaillé	83,1	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Fin d'emploi à durée limitée	44,2	53,2	53,3	53,1	72,9	54,9	38,0
Licenciement économique	7,0	8,5	6,9	9,9	1,6	6,9	16,3
Autre licenciement	6,9	8,3	8,5	8,2	4,7	7,9	11,5
Rupture conventionnelle	9,1	11,0	11,7	10,3	6,5	11,7	11,6
Démission	6,2	7,4	8,8	6,2	8,6	8,2	4,8
Rupture du contrat pour maladie ou invalidité	2,6	3,1	3,3	3,0	1,3	2,7	5,3
Fin d'activité non salariée	2,4	2,9	1,9	3,8	0,4	2,8	4,3
Autres cas	4,7	5,6	5,7	5,5	4,0	5,0	8,1
Ensemble	100,0	///	///	///	///	///	///

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

Lecture : les fins d'emploi à durée limitée représentent 44,2 % de l'ensemble des chômeurs et 53,2 % des chômeurs ayant déjà travaillé.

Source : Insee, enquête Emploi 2017.

2.3 Demandeurs d'emploi

Au quatrième trimestre 2017, en France (hors Mayotte), le nombre de **demandeurs d'emploi** inscrits à Pôle emploi en fin de mois s'élève à 6 627 000 en moyenne trimestrielle, dont 5 929 000 (soit 89,5 %) sont tenus de rechercher un emploi (**catégories A, B, C**). Parmi eux, 3 728 000 n'ont exercé aucune activité au cours du mois (catégorie A), 768 000 ont exercé une activité de 78 heures ou moins (catégorie B) et 1 433 000 une activité de plus de 78 heures (catégorie C). Les demandeurs d'emploi qui ne sont pas 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, 286 000 personnes au quatrième trimestre 2017). Il peut aussi s'agir d'individus en emploi, principalement en contrat aidé ou en création d'entreprise (catégorie E, 412 000 personnes).

Entre le quatrième trimestre de 2016 et celui de 2017, le nombre moyen de demandeurs d'emploi en catégories A, B, C a augmenté de 158 000 personnes. Cette augmentation résulte d'une forte hausse en catégorie C (+ 131 000 personnes, soit + 10,1 %) et, dans une moindre mesure, d'un accroissement en catégorie B (+ 26 000 personnes, soit + 3,5 %). *A contrario*, le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A s'est quasiment stabilisé entre fin 2016 et fin 2017 (+ 1 000, soit 0,0 %) et celui en catégorie D a diminué de 64 000 personnes (- 18,2 %), en raison de la

fin du plan « 500 000 formations supplémentaires » qui avait nettement accru l'offre de formations aux demandeurs d'emplois en 2016.

Les hommes sont légèrement majoritaires parmi les demandeurs d'emploi sans activité (catégorie A ; 50,9 % au quatrième trimestre 2017), mais minoritaires parmi ceux qui exercent une activité réduite (catégories B et C ; 44,2 %). Au total, ils représentent un peu moins de la moitié (48,4 %) de l'ensemble des catégories A, B, C.

L'augmentation sur un an du nombre de demandeurs d'emploi en catégories A, B, C résulte d'évolutions différenciées par tranche d'âge, avec une nette hausse parmi les seniors (+ 5,5 % pour les 50 ans ou plus), une augmentation environ moitié moindre parmi les âges intermédiaires (+ 2,5 % chez les 25-49 ans) et une baisse parmi les juniors (- 1,0 % pour les moins de 25 ans). La fermeture progressive de la **dispense de recherche d'emploi** entre 2009 et 2011 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 : ils représentent 25,0 % des demandeurs d'emploi en catégories A, B, C, contre 15,8 % huit ans plus tôt.

Au quatrième trimestre 2017, 2 684 000 demandeurs d'emploi sont inscrits en catégories A, B, C, depuis un an ou plus, en hausse de 111 000 sur un an : ils représentent 45,3 % de ces catégories, en augmentation de 0,7 point par rapport à la même période en 2016. ■

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 le 1^{er} janvier 2012.

Pour en savoir plus

- « Les évolutions des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en 2016 », *Dares Résultats* n° 080, décembre 2017.
- « Emploi, chômage, population active en 2016 : accélération de l'emploi et confirmation de la baisse du chômage », *Dares Analyses* n° 045, juillet 2017.

Demandeurs d'emploi 2.3

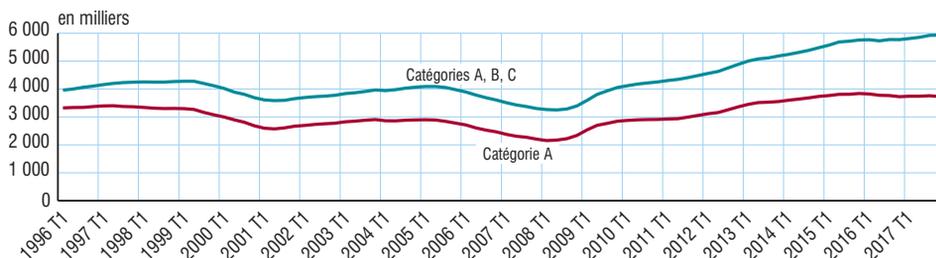
1. Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi au quatrième trimestre 2017

en moyenne trimestrielle

	2017 T4		2017 T4 / 2016 T4	
	Effectif (en milliers)	Répartition (en %)	Variation (en milliers)	Évolution (en %)
Ensemble des demandeurs d'emploi (catégories A à E)	6 627	100,0	59	0,9
Demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi (catégories A, B, C)	5 929	89,5	158	2,7
Femmes	3 060	51,6	133	4,5
Hommes	2 869	48,4	26	0,9
Moins de 25 ans	777	13,1	-7	-1,0
25-49 ans	3 667	61,9	88	2,5
50 ans ou plus	1 484	25,0	78	5,5
Inscrits depuis un an ou plus en catégories A, B, C	2 684	45,3	111	4,3
N'ayant exercé aucune activité (catégorie A)	3 728	56,2	1	0,0
Femmes	1 831	49,1	38	2,1
Hommes	1 896	50,9	-37	-1,9
Moins de 25 ans	495	13,3	-18	-3,6
25-49 ans	2 236	60,0	-7	-0,3
50 ans ou plus	996	26,7	26	2,7
Ayant exercé une activité (catégories B et C)	2 201	33,2	157	7,7
Catégorie B	768	34,9	26	3,5
Catégorie C	1 433	65,1	131	10,1
Femmes	1 229	55,8	94	8,3
Hommes	972	44,2	63	6,9
Moins de 25 ans	282	12,8	11	4,0
25-49 ans	1 431	65,0	96	7,2
50 ans ou plus	488	22,2	51	11,7
Demandeurs d'emploi non tenus de rechercher un emploi (catégories D et E)	699	10,5	-99	-12,4
Sans emploi, dont stages, maladies, etc. (catégorie D)	286	41,0	-64	-18,2
En emploi, dont créateurs d'entreprise, contrats aidés (catégorie E)	412	59,0	-35	-7,9

Champ : France hors Mayotte. Lecture : en moyenne au 4^e trimestre 2017, 5 929 000 personnes sont inscrites à Pôle emploi en catégories A, B, C, soit 89,5 % de l'ensemble des inscrits. Ce nombre est en augmentation par rapport au 4^e trimestre 2016 (+158 000, soit + 2,7 %). Parmi les demandeurs d'emploi inscrits en catégories A, B, C au 4^e trimestre 2017, 13,1 % (soit 777 000 personnes) ont moins de 25 ans. Note : données corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables (CVS-CJO). La moyenne trimestrielle correspond à la somme, pour les trois mois du trimestre considéré, des effectifs de demandeurs en fin de mois, divisée par trois. Dans ce tableau, les évolutions et répartitions du nombre de demandeurs d'emploi sont calculées à partir d'effectifs arrondis à la centaine.
Source : Dares-Pôle emploi, statistiques du marché du travail (STMT).

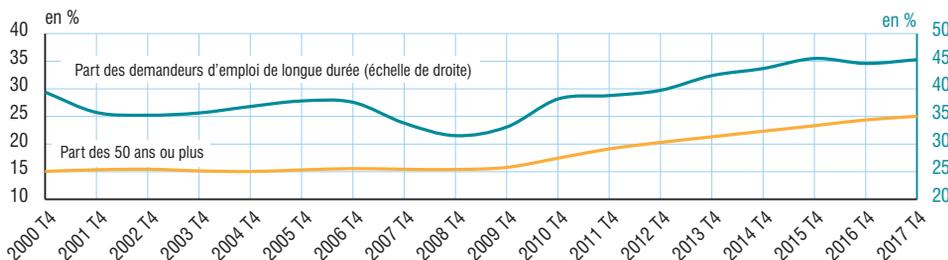
2. Demandeurs d'emploi en catégorie A et en catégories A, B, C de 1996 à 2017



Champ : France hors Mayotte. Note : données CVS-CJO (voir note figure 1).

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 2017



Champ : France hors Mayotte. Note : données CVS-CJO (voir note figure 1).

Source : Dares-Pôle emploi, STMT.

2.4 Indemnisation du chômage

En septembre 2016, 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, 63 % 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**).

En septembre 2016, 86 % 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 n'ayant pas ou plus de droit à l'assurance chômage peuvent bénéficier, souvent sous condition de ressources, d'allocations chômage financées par l'État, en majorité l'**allocation de solidarité spécifique** (ASS).

Après avoir diminué régulièrement (- 2,2 points entre septembre 2011 et septembre 2014), la part des **demandeurs d'emploi** ou **dispensés de recherche d'emploi** (DRE) indemnisables par une allocation chômage s'est globalement redressée au cours des deux années suivantes (+1,6 point).

Le montant de l'ARE dépend des salaires antérieurs perçus : le taux de remplacement pour les personnes indemnisables du régime général rapporte l'allocation journalière au **saire journalier de référence** (SJR). En considérant les montants bruts, ce taux de remplacement est généralement compris entre 57 % et 75 % ; considéré net des cotisations, il est plus élevé. 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 2016, les personnes indemnisées par l'assurance chômage ont, en moyenne, perçu 907 euros nets, le taux de remplacement net moyen s'élevant à 75 % (62 % en brut). La moitié d'entre elles a perçu un montant net supérieur à 886 euros et moins de 1 % a bénéficié du montant mensuel maximal, soit 6 404 euros nets. Le montant moyen net perçu est plus élevé pour les hommes (1 029 euros en septembre 2016) que pour les femmes (793 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 676 euros pour les moins de 25 ans à 1 035 euros pour les 50 ans ou plus.

En moyenne, les bénéficiaires de l'ASS ont perçu 465 euros nets. Le montant forfaitaire est de 489,60 euros nets pour une personne seule, et le montant reçu diminue pour les demandeurs d'emploi percevant des revenus d'activité.

En septembre 2016, comme un an auparavant, 50 % 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**). Parmi elles, la moitié des personnes ont perçu simultanément une fraction de leur allocation chômage : en moyenne, elles ont perçu un revenu net de 1 270 euros, dont 570 euros au titre de l'ARE et 700 euros au titre de leur activité. L'autre moitié n'a pas bénéficié d'allocation chômage, majoritairement en raison d'un revenu d'activité trop important (1 396 euros nets en moyenne). Les personnes indemnisées sans activité réduite ont reçu, en moyenne, 1 048 euros nets d'ARE. ■

Définitions

Activité réduite : 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).

Indemnisable, continûment indemnisable, indemnisé, allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), **allocation de solidarité spécifique** (ASS), **demandeur d'emploi, dispense de recherche d'emploi** (DRE), **saire journalier de référence** (SJR), **décile, quartile, médiane** : 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 en septembre 2016

données brutes

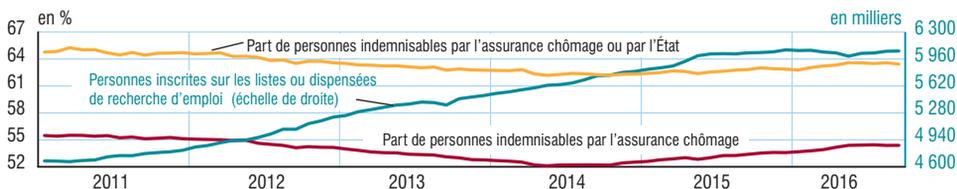
	Catégories A, B, C				Catégories A, B, C, D, E				
	Effectif (en milliers)	Part (en %)	Effectif (en milliers)	Part (en %)	Répartition par âge (en %)			Répartition par sexe (en %)	
					Moins de 25 ans	25-49 ans	50 ans ou plus	Femmes	Hommes
Personnes indemnisables¹	3 468	65	3 766	63	54	63	69	63	64
Par l'assurance chômage ²	2 983	56	3 229	54	52	55	52	55	54
Par l'État	486	9	537	9	2	7	17	8	10
Indemnisées	2 646	50	2 877	48	39	47	57	47	49
Par l'assurance chômage	2 211	42	2 412	41	37	41	42	41	40
Par l'État	434	8	465	8	2	6	15	7	9
Non indemnisées	823	15	889	15	15	16	12	15	15
Personnes non indemnisables	1 844	35	2 188	37	46	37	31	37	36
Ensemble	5 312	100	5 954	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 2016.

Source : Pôle emploi, fichier historique statistique (échantillon au 1/10) ; segment D3 2016.

2. Part des demandeurs d'emploi et personnes dispensées de recherche d'emploi sur la totalité du mois entre 2011 et 2016



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-CJG). Note : les effectifs des personnes indemnisables en continu sur le mois sont légèrement sous-estimés en début de période car les personnes entrées en dispense de recherche d'emploi avant le 1^{er} janvier 2006 sont absentes du fichier historique statistique.

Source : Pôle emploi, fichier historique statistique (échantillon au 1/10) ; segment D3 2016.

3. Montant mensuel net d'allocation d'assurance chômage en septembre 2016

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	907	240	533	886	1 091	1 470
Moins de 25 ans	676	216	427	711	911	1 024
De 25 à 49 ans	901	245	554	901	1 094	1 457
50 ans ou plus	1 035	242	532	920	1 232	1 808
Femmes	793	201	452	785	1 006	1 319
Hommes	1 029	306	659	959	1 178	1 610

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 2016 et continuellement indemnisables.

Source : Pôle emploi, fichier historique statistique (échantillon au 1/10) ; segment D3 2016.

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 2016

données brutes

	Répartition (en %)	Montants moyens perçus (en euros par mois)		
		Salaire net (1)	Allocation nette (2)	Revenu total net (3) = (1) + (2)
Personnes indemnisées	73	236	886	1 123
Avec des revenus d'activité	25	700	570	1 270
Sans revenus d'activité	49	0	1 048	1 048
Personnes non indemnisées	27	1 302	0	1 302
Avec des revenus d'activité	25	1 396	0	1 396
Sans revenus d'activité	2	0	0	0
Ensemble	100	519	651	1 170

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 2016. Note : les salaires nets d'activité réduite ont été estimés en appliquant les taux contractuels obligatoires de cotisation en vigueur en 2016 (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.

Source : Pôle emploi, fichier historique statistique (échantillon au 1/10) ; segment D3 2016.

2.5 Chômage dans les régions

En moyenne en 2017, le **taux de chômage** (au sens du BIT) s'établit à 9,4 % de la population active en France (hors Mayotte). Il est plus faible que la moyenne nationale en Île-de-France, dans les régions de l'Ouest (Pays de la Loire et Bretagne) et du Centre-Est (Auvergne-Rhône-Alpes et Bourgogne-Franche-Comté). En Bretagne, dans les Pays de la Loire et en Bourgogne-Franche-Comté, les écarts de taux de chômage entre les différentes **zones d'emploi** sont relativement faibles, les marchés du travail étant plus homogènes que dans les autres régions.

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 et Corse) : entre 9,9 % et 11,6 %. 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 5,9 % dans les zones d'emploi de Rodez et de la Lozère à 16,9 % dans la zone d'emploi d'Agde-Pézenas.

En revanche, dans les départements et régions d'outre-mer (Drom), le taux de chômage est nettement plus élevé qu'en métropole et varie de 17,8 % en Martinique à 22,8 % 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 que pour les plus âgés. Le taux de

chômage des jeunes est plus élevé dans les Drom (notamment 53,3 % en Guadeloupe), le nord (29,3 % dans les Hauts-de-France) et le sud de la France (27,5 % en Occitanie) ; il est relativement plus faible en Île-de-France (15,9 %), ainsi qu'en région Auvergne-Rhône-Alpes (18,6 %) et dans les Pays de la Loire (19,8 %).

En 2017, en France (hors Mayotte), le taux de chômage des hommes (9,5 %) est légèrement plus élevé que celui des femmes (9,3 %). Cette différence est un peu plus marquée dans les régions du nord de la France (+ 0,5 point en Normandie, + 0,4 point dans les Hauts-de-France). Ces régions ont notamment souffert du recul prolongé de l'emploi dans l'industrie, secteur employant majoritairement des hommes. À l'inverse, le taux de chômage des hommes est nettement plus faible que celui des femmes dans les Antilles (notamment - 4,5 points en Martinique) et en Corse (- 1,8 point).

Entre 2016 et 2017, le taux de chômage a diminué de 0,7 point en France, en raison de la nette amélioration de l'emploi. Cette baisse est homogène sur tout le territoire métropolitain : entre - 0,6 point en Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte d'Azur, et - 0,8 point en Bourgogne-Franche-Comté, Bretagne et Occitanie. Dans les Drom, la situation est plus contrastée. Le taux de chômage a diminué en Guadeloupe (- 1,4 point) et en Guyane (- 0,8 point), tandis qu'il a légèrement augmenté en Martinique (+ 0,2 point) et à La Réunion (+ 0,4 point). ■

Définitions

Taux de chômage au sens du Bureau international du travail (BIT), **zone d'emploi** : voir annexe Glossaire.

Pour en savoir plus

- « 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.
- « Emploi et chômage dans les nouvelles régions depuis la crise », *Insee Focus* n° 60, novembre 2015.

Chômage dans les régions 2.5

1. Taux de chômage en 2017

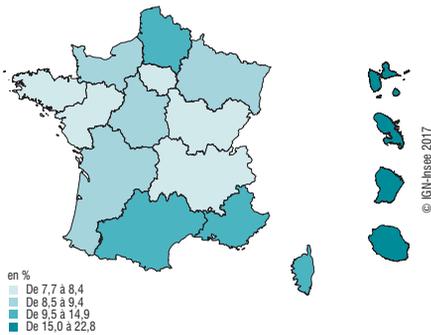
en %

	Ensemble	Évolution 2016-2017	Sexe		Âge		
			Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Auvergne-Rhône-Alpes	8,1	-0,6	8,1	8,0	18,6	7,6	5,6
Bourgogne-Franche-Comté	8,2	-0,8	8,1	8,2	20,3	7,5	5,8
Bretagne	7,9	-0,8	7,8	8,0	20,2	7,2	5,5
Centre-Val de Loire	8,8	-0,7	8,6	8,9	22,6	8,1	5,9
Corse	9,9	-0,7	10,9	9,1	25,8	9,4	6,9
Grand Est	9,2	-0,7	9,0	9,3	22,0	8,5	6,5
Hauts-de-France	11,6	-0,6	11,4	11,8	29,3	10,3	7,8
Île-de-France	8,1	-0,6	7,9	8,3	15,9	7,8	6,3
Normandie	9,4	-0,7	9,1	9,6	24,6	8,4	6,2
Nouvelle-Aquitaine	8,8	-0,7	8,8	8,7	22,6	8,2	5,9
Occitanie	11,0	-0,8	10,9	11,0	27,5	10,3	7,4
Pays de la Loire	7,8	-0,7	7,9	7,7	19,8	7,0	5,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	10,8	-0,6	10,7	11,0	24,6	10,4	7,6
Guadeloupe	22,4	-1,4	23,5	21,1	53,3	24,1	13,9
Martinique	17,8	0,2	19,9	15,4	50,1	18,3	12,3
Guyane	22,4	-0,8	24,8	20,4	43,9	21,7	14,4
La Réunion	22,8	0,4	22,8	22,8	47,5	21,8	15,5
France hors Mayotte	9,4	-0,7	9,3	9,5	22,3	8,8	6,6

Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 ans ou plus. Lecture : en 2017, le taux de chômage en Auvergne-Rhône-Alpes est de 8,1 %. C'est 0,6 point de moins qu'en 2016. Le taux de chômage des hommes y est de 8,0 % ; celui des femmes de 8,1 %.

Source : Insee, taux de chômage localisé.

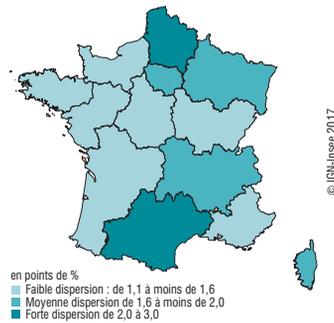
2. Taux de chômage en 2017



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

Source : Insee, taux de chômage localisé.

3. Dispersion des taux de chômage des zones d'emploi par région en 2017

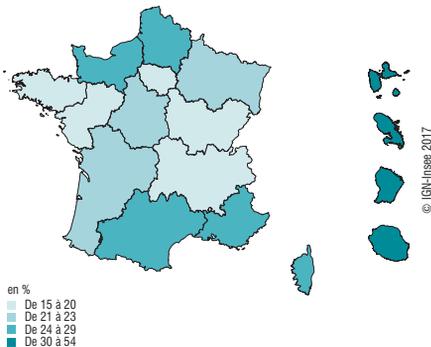


Champ : France métropolitaine, personnes de 15 ans ou plus.

Note : la dispersion est mesurée par l'écart type.

Source : Insee, taux de chômage localisé.

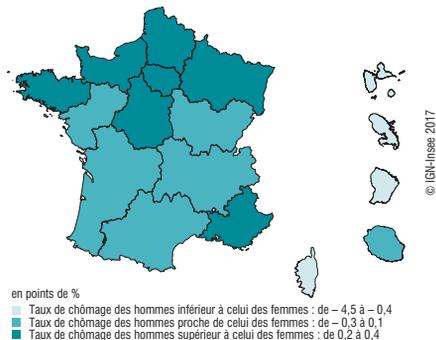
4. Taux de chômage des 15-24 ans en 2017



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

Source : Insee, taux de chômage localisé.

5. Différence entre taux de chômage des femmes et des hommes en 2017



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

Source : Insee, taux de chômage localisé.

Fiches

Activité, inactivité



3.1 Évolution de la population active

En moyenne en 2017, selon l'enquête Emploi, la **population active au sens du Bureau international du travail (BIT)** est de 29,3 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans en France (hors Mayotte), dont 14,1 millions de femmes et 15,2 millions d'hommes. Le **taux d'activité** des personnes de 15 à 64 ans est de 71,5 % en 2017, en hausse de 0,1 point : il atteint son plus haut niveau depuis 1975. Cette hausse s'inscrit dans une tendance plus longue : + 2,1 points depuis 2007 (en France métropolitaine).

Cette augmentation d'ensemble est surtout portée par celle des seniors. En France métropolitaine, le taux d'activité des personnes de 50 à 64 ans s'est en effet accru de 9,9 points par rapport à 2007 (+ 0,8 point sur 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. Le taux d'activité s'accroît encore plus fortement pour les 55-64 ans : + 1,2 point en 2017, + 14,9 points depuis 2007. En 2017, le taux d'activité des 50-64 ans s'établit à 65,6 % en France (hors Mayotte) et pour les 55-64 ans à 54,9 %. Au sein de cette tranche d'âge, le taux d'activité des 55-59 ans, de 76,9 % en 2017, demeure nettement supérieur à celui des 60-64 ans (31,5 %).

Le taux d'activité des 15-24 ans est stable en 2017, à 36,9 %. Il a diminué entre 1975

et la fin des années 1990, en lien avec l'allongement de la durée des études. Puis, il est reparti très légèrement à la hausse jusqu'à la crise économique de 2008-2009, à la suite de laquelle il a baissé de nouveau.

Le taux d'activité des 25-49 ans est quasi stable en 2017. À ces âges intermédiaires, le taux d'activité des hommes s'est érodé de 3,9 points depuis 1975 en France métropolitaine ; celui des femmes a fortement progressé, de 24,2 points entre 1975 et 2008, avant de se stabiliser depuis lors. Le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans (82,6 % en France en 2017) varie sensiblement selon le nombre et l'âge de leurs enfants. Il atteint 87,2 % pour celles sans enfant et 65,6 % 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 : il est de 80,7 % pour les mères d'un enfant, 69,4 % pour celles en ayant deux et 43,6 % pour celles ayant trois enfants ou plus. En revanche, le taux d'activité des hommes de 25 à 49 ans sans enfant (89,6 %) est plus bas que celui de l'ensemble des hommes de 25 à 49 ans (93,1 %).

Au total, le taux d'activité des hommes de 15 à 64 ans augmente de 0,2 point en 2017, atteignant 75,6 % ; il reste nettement supérieur à celui des femmes, stable à 67,6 %. ■

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° 129, Insee, mai 2018.
- « Une photographie du marché du travail en 2017 », *Insee Première* n° 1694, avril 2018.
- « Activité, emploi et chômage en 2015 et en séries longues », *Insee Résultats* n° 183 Société, novembre 2016.

Évolution de la population active 3.1

1. Population active et taux d'activité selon le sexe et l'âge de 2014 à 2017

	2014	2015	2016	2017
Population active des 15-64 ans (en milliers)	29 148	29 164	29 207	29 288
Femmes	14 016	14 037	14 078	14 094
Hommes	15 132	15 127	15 129	15 194
Taux d'activité des 15-64 ans (en %)	71,1	71,3	71,4	71,5
Sexe				
Femmes	67,2	67,3	67,6	67,6
Hommes	75,3	75,3	75,4	75,6
Âge				
De 15 à 24 ans	36,9	37,1	36,9	36,9
De 25 à 49 ans	88,3	87,9	87,9	87,8
De 50 à 64 ans	63,0	64,1	64,9	65,6
<i>dont : 55 à 64 ans</i>	<i>50,7</i>	<i>52,6</i>	<i>53,7</i>	<i>54,9</i>
<i>55 à 59 ans</i>	<i>73,5</i>	<i>74,5</i>	<i>75,7</i>	<i>76,9</i>
<i>60 à 64 ans</i>	<i>27,1</i>	<i>29,7</i>	<i>30,4</i>	<i>31,5</i>

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

Source : Insee, enquêtes Emploi.

2. Taux d'activité des 25-49 ans selon le nombre d'enfants et l'âge du plus jeune en 2017

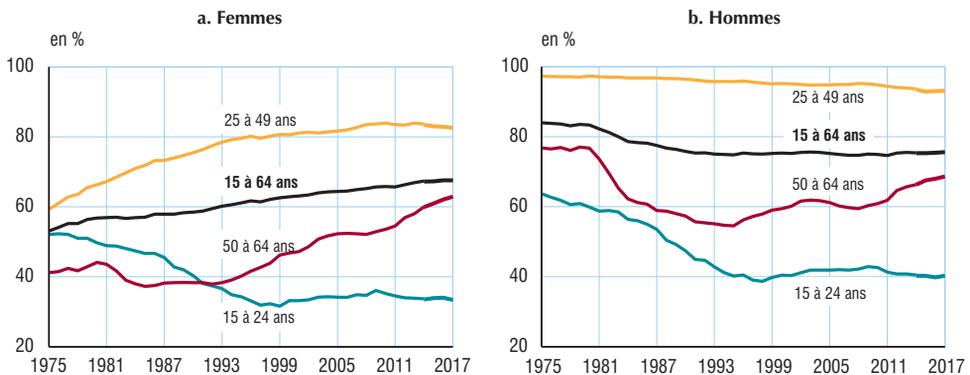
en %

	Ensemble	Femmes	Hommes
Taux d'activité des 25-49 ans	87,8	82,6	93,1
Sans enfant	88,6	87,2	89,6
Pas d'enfant de moins de 18 ans	89,0	86,1	96,2
Un enfant	89,6	84,7	96,1
<i>dont enfant de moins de 3 ans</i>	<i>88,5</i>	<i>80,7</i>	<i>96,4</i>
Deux enfants	90,0	84,8	96,8
<i>dont le plus jeune a moins de 3 ans</i>	<i>82,1</i>	<i>69,4</i>	<i>96,0</i>
Trois enfants ou plus	77,2	65,6	94,1
<i>dont le plus jeune a moins de 3 ans</i>	<i>65,3</i>	<i>43,6</i>	<i>93,0</i>

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

Source : Insee, enquête Emploi 2017.

3. Évolution du taux d'activité selon le sexe et la tranche d'âge de 1975 à 2017



Champ : France métropolitaine jusqu'en 2014, France hors Mayotte à partir de 2014, population des ménages, personnes de 15 à 64 ans.

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

3.2 Transitions sur le marché du travail

En 2017, en moyenne, parmi les personnes âgées de 15 à 64 ans en emploi un trimestre donné, 96,0 % le sont encore le trimestre suivant, 1,8 % se retrouvent au chômage et 2,2 % deviennent **inactives au sens du Bureau international du travail** (BIT). Parmi les personnes occupant un **emploi à durée limitée** (CDD, apprentissage ou intérim), 76,7 % restent dans cette situation le trimestre suivant, 7,2 % occupent un emploi à durée indéterminée et 9,2 % deviennent chômeuses.

Les personnes au **chômage** changent davantage de situation : d'une part, 22,0 % sont en emploi le trimestre suivant, pour près des trois quarts sur un emploi à durée limitée, d'autre part, 21,0 % deviennent inactives, dans les deux tiers des cas dans le **halo autour du chômage**.

Dans 89,9 % des cas, les personnes inactives âgées de 15 à 64 ans restent inactives le trimestre suivant. Cependant, les **transitions** sont plus nombreuses pour les inactifs relevant du halo du chômage que pour les autres inactifs. Parmi les personnes appartenant au halo autour du chômage un trimestre donné, 33,5 % y sont encore le trimestre suivant, 27,4 % deviennent chômeuses (contre seulement 2,5 % des autres inactifs) et 12,2 % trouvent un emploi (contre 3,3 % pour les autres inactifs).

Sur un trimestre, le risque de perdre son emploi est sensiblement le même pour les femmes (1,7 %) que pour les hommes (1,9 %). De même, les chances de retour à l'emploi sont très proches pour les chômeuses (22,4 %) et les chômeurs (21,6 %). Les différences sont en revanche plus marquées entre les classes d'âge. Les personnes de 15 à 24 ans perdent plus souvent leur

emploi d'un trimestre à l'autre (5,6 % deviennent chômeuses, contre moins de 2,0 % pour les autres tranches d'âge). Mais les jeunes chômeurs accèdent plus souvent à l'emploi : 26,2 % sont en emploi le trimestre d'après, contre 23,0 % pour les 25-49 ans et 14,5 % pour les 50-64 ans.

Les cadres ont un risque très faible de perdre leur emploi d'un trimestre à l'autre (0,7 %), alors que ce risque s'élève à 4,7 % pour les ouvriers non qualifiés. Le retour à l'emploi des chômeurs est un peu plus fréquent pour les professions intermédiaires (25,9 %) et les cadres (23,4 %) que pour les ouvriers non qualifiés (21,3 %).

Sur un an, les changements de situation sont logiquement plus nombreux que sur un trimestre, notamment pour les chômeurs : en moyenne, 35,5 % des personnes au chômage un trimestre de 2016 sont en emploi un an plus tard, dans près de deux tiers des cas à durée limitée ; 24,2 % deviennent inactives. Parmi les personnes inactives en 2016, 9,8 % sont en emploi un an après et 6,3 % sont au chômage. Les transitions sont à nouveau plus nombreuses pour les inactifs relevant du halo : 24,1 % d'entre eux sont au chômage un an après et 22,5 % ont trouvé un emploi, pour la moitié d'entre eux à durée limitée. 92,1 % des personnes de 15 à 64 ans en emploi un trimestre de 2016 y sont aussi un an plus tard. Cette part n'est que de 77,2 % pour les personnes en emploi à durée limitée, qui ont connu plus de transitions en dehors de l'emploi : 12,8 % se sont retrouvées au chômage et 10,0 % sont devenues inactives. Pour celles restées en emploi, les trois quarts sont restées dans un emploi à durée limitée, les autres étant passées à un emploi à durée indéterminée. ■

Définitions

Inactifs au sens du Bureau international du travail (BIT), **emploi à durée limitée**, **chômage** : 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 3 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 2017 », *Insee Première* n° 1694, avril 2018.
- « 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 2017

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	96,0			1,8	2,2			100,0
dont : emploi à durée limitée	83,9	76,7	7,2	9,2	6,9	3,1	3,8	100,0
emploi à durée indéterminée	97,8	0,5	97,4	0,6	1,5	0,4	1,1	100,0
Chômage	22,0	15,8	6,2	57,0	21,0	13,4	7,7	100,0
Inactivité	4,5			5,7	89,9			100,0
dont : halo autour du chômage	12,2	7,2	5,0	27,4	60,4	33,5	26,9	100,0
inactivité hors halo	3,3	1,8	1,5	2,5	94,2	3,6	90,5	100,0

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

Lecture : en moyenne du T4 2016 au T3 2017, 22,0 % des personnes au chômage un trimestre donné sont en emploi le trimestre suivant, c'est-à-dire en 2017.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2016 et 2017.

2. Transitions trimestrielles entre l'emploi et le chômage selon le sexe, l'âge et la catégorie socioprofessionnelle en 2017

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		1,7	53,5
Hommes		1,9	60,2
Âge			
De 15 à 24 ans		5,6	50,7
De 25 à 49 ans		1,7	58,0
De 50 à 64 ans		0,9	61,2
Catégorie socioprofessionnelle			
Agriculteurs exploitants	n.s.		n.s.
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	0,9		56,3
Cadres et professions intellectuelles supérieures	0,7		58,3
Professions intermédiaires	1,3		54,7
Employés qualifiés	1,8		57,5
Employés non qualifiés	2,9		56,0
Ouvriers qualifiés	2,1		60,8
Ouvriers non qualifiés	4,7		60,6
Chômeurs n'ayant jamais travaillé	///		52,9
Ensemble	1,8		57,0

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

Lecture : en moyenne du T4 2016 au T3 2017, 53,5 % des femmes au chômage un trimestre donné sont au chômage le trimestre suivant, c'est-à-dire en 2017.

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

Source : Insee, enquêtes Emploi 2016 et 2017.

3. Transitions annuelles entre l'emploi, le chômage et l'inactivité en 2016-2017

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			3,0	4,9			100,0
dont : emploi à durée limitée	77,2	56,3	20,9	12,8	10,0	3,7	6,3	100,0
emploi à durée indéterminée	94,3	1,3	93,0	1,6	4,1	0,9	3,2	100,0
Chômage	35,5	21,9	13,6	40,3	24,2	12,5	11,6	100,0
Inactivité	9,8			6,3	83,9			100,0
dont : halo autour du chômage	22,5	11,1	11,4	24,1	53,4	23,7	29,7	100,0
inactivité hors halo	7,7	4,3	3,4	3,5	88,7	3,6	85,1	100,0

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

Lecture : en moyenne du T1 2016 au T4 2016, 3,0 % des personnes en emploi un trimestre donné sont au chômage un an après.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2016 et 2017.

3.3 Halo autour du chômage et inactivité

En moyenne en 2017, selon l'enquête Emploi, 2,8 millions de personnes sont au **chômage au sens du Bureau international du travail** (BIT) en France (hors Mayotte). Par ailleurs, 1,6 million de personnes ne sont pas considérées comme au chômage au sens du BIT car elles n'en vérifient pas tous les critères, mais leur situation s'en approche : elles font partie du **halo autour du chômage** et constituent ainsi une population particulière au sein des inactifs.

Dans le halo, 350 000 personnes 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 : 730 000 d'entre elles sont disponibles pour travailler et 530 000 ne le sont pas. Après avoir augmenté quasi continûment de 2008 à 2016, le nombre de personnes faisant partie du halo du chômage est quasi stable en 2017 (+ 8 000).

Les femmes sont plus nombreuses dans le halo autour du chômage (920 000 en 2017, contre 690 000 hommes) et l'écart s'accroît en 2017 : le nombre de femmes dans le halo augmente de 27 000 tandis que le nombre d'hommes diminue de 19 000.

En 2017, plus de la moitié des personnes se situant dans le halo du chômage sont âgées de 25 à 49 ans (880 000) ; leur nombre est quasi stable par rapport à 2016 (+ 4 000).

320 000 jeunes font également partie du halo autour du chômage en 2017, 20 000 de moins qu'en 2016. Le nombre de personnes de 50 ans ou plus situées dans le halo augmente de 23 000, à 410 000.

En 2017, 11,7 millions de personnes de 15 à 64 ans sont **inactives au sens du BIT** en France. Les 12,3 % d'entre elles qui souhaitent travailler sont dans le halo autour du chômage. À l'inverse, la grande majorité (87,7 %) ne souhaite pas travailler. Certains, notamment parmi les plus jeunes, sont encore en études ou suivent une formation (37,8 %). D'autres sont déjà à la retraite (20,3 %). 11,8 % ne souhaitent pas travailler pour raison de santé. Enfin, 6,5 % s'occupent d'enfants ou d'une personne dépendante : il s'agit essentiellement de mères au foyer.

Parmi les 15-64 ans, les femmes sont un peu plus souvent inactives (32,4 % d'entre elles en 2017) que les hommes (24,4 %). Les inactifs sont bien plus représentés parmi les 15-24 ans (63,1 % d'entre eux en 2017) et les 50-64 ans (34,4 %) que parmi les 25-49 ans (12,2 %), les étudiants et les retraités étant très présents dans ces tranches d'âge. 45,2 % des personnes sans diplôme ou titulaires d'un CEP, et 62,8 % de celles n'ayant que le brevet des collèges sont inactives, contre 13,3 % des titulaires d'un bac+2 et 12,0 % des diplômés du supérieur. ■

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.

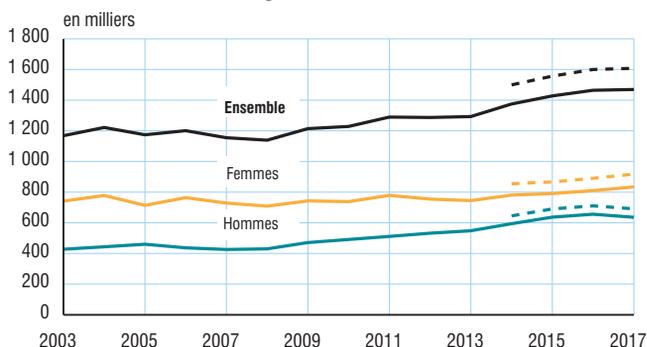
Inactifs au sens du BIT : personnes âgées de 15 ans ou plus qui ne sont ni en emploi ni au chômage au sens du BIT.

Pour en savoir plus

- *Informations rapides* n° 129, Insee, mai 2018.
- « Une photographie du marché du travail en 2017 », *Insee Première* n° 1694, avril 2018.
- « Activité, emploi et chômage en 2015 et en séries longues », *Insee Résultats* n° 183 Société, novembre 2016.

Halo autour du chômage et inactivité 3.3

1. Halo autour du chômage



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

Note : les traits pointillés désignent la France hors Mayotte à partir de 2014.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

2. Halo autour du chômage selon le sexe, l'âge et par catégorie de 2014 à 2017

en milliers

	2014	2015	2016	2017
Ensemble	1 500	1 557	1 600	1 608
Sexe				
Femmes	855	866	890	917
Hommes	645	690	710	691
Âge				
De 15 à 24 ans	313	321	343	323
De 25 à 49 ans	837	851	874	878
50 ans ou plus	350	384	384	407
Catégorie de halo				
Recherchant un emploi, non disponible	320	320	354	353
Ne recherchant pas d'emploi, souhaitant travailler et disponible	735	759	748	729
Ne recherchant pas d'emploi, souhaitant travailler et non disponible	445	477	498	526

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

Source : Insee, enquêtes Emploi.

3. Inactivité des 15 à 64 ans selon l'âge, le diplôme et le souhait de travailler en 2017

	Effectifs (en milliers)			Part des inactifs dans la population (en %)		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Ensemble	11 659	6 763	4 896	28,5	32,4	24,4
Âge						
De 15 à 24 ans	4 757	2 489	2 268	63,1	66,6	59,7
De 25 à 49 ans	2 523	1 829	694	12,2	17,4	6,9
De 50 à 64 ans	4 380	2 446	1 934	34,4	37,1	31,4
Diplôme						
Diplôme supérieur à bac+2	910	584	327	12,0	14,3	9,3
Bac+2	694	464	230	13,3	15,9	10,0
Bac ou brevet professionnel	2 528	1 502	1 025	29,8	33,7	25,4
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	2 110	1 096	1 014	23,1	27,3	19,8
Brevet des collèges	2 489	1 376	1 113	62,8	66,3	58,9
Aucun ou certificat d'études primaires (CEP)	2 888	1 717	1 171	45,2	53,3	36,9
Souhait de travailler						
Oui	1 436	819	617	12,3	12,1	12,6
Non	10 223	5 944	4 279	87,7	87,9	87,4
Raison principale du souhait de ne pas travailler						
dont : en études ou suivant une formation	4 413	2 314	2 099	37,8	34,2	42,9
s'occupant d'enfants ou d'une personne dépendante	753	730	23	6,5	10,8	0,5
problèmes de santé	1 376	770	606	11,8	11,4	12,4
pense qu'il n'y a pas de travail disponible	128	85	43	1,1	1,3	0,9
déjà à la retraite	2 372	1 147	1 225	20,3	17,0	25,0

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

Note : la somme des effectifs par diplôme est légèrement inférieure au nombre d'inactifs, en raison de quelques valeurs manquantes.

Source : Insee, enquête Emploi 2017.

Fiches

Temps et conditions de travail



4.1 Durée et organisation du temps de travail

En 2017, la **durée habituelle hebdomadaire** du travail des salariés à temps complet est de 39,1 heures, quasi 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 2017, la **durée annuelle effective** de travail des salariés à temps complet est de 1 690 heures en moyenne, supérieure à l'équivalent annuel de la durée légale (1 607 heures). Cette durée est stable par rapport à 2016.

Les cadres à temps complet déclarent, en moyenne, les durées les plus longues tant annuelle (1 849 heures en 2017), qu'hebdomadaire (43,1 heures) et quotidienne (8,6 heures). Les employés et les ouvriers affichent, quant à eux, des durées annuelles proches (environ 1 660 heures en 2017), supérieures à celles des professions intermédiaires (1 636 heures). Les femmes, lorsqu'elles sont à temps complet, travaillent en moyenne 1 616 heures par an contre 1 745 heures dans le cas des hommes, en partie du fait de différences de métiers ou de secteurs d'activité. Néanmoins, des écarts s'observent en fonction de la situation familiale : les femmes âgées de 25 à 49 ans vivant seules travaillent plus que celles vivant en couple avec enfants (89 heures de plus en moyenne), quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle. Inversement, 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

2 080 heures et une durée habituelle hebdomadaire de 45,6 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 sur une période d'observation de quatre semaines), suivi 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. Ils pratiquent assez fréquemment des horaires variables d'une semaine sur l'autre, comme les employés. Ces derniers travaillent plus souvent le samedi (46 %) et le dimanche (25 %). Les ouvriers sont, quant à eux, plus concernés que les autres par le travail de nuit (13 %) et des horaires alternés (15 %). Les salariés à temps partiel sont davantage soumis à des horaires variables (23 %) alors que les salariés à temps complet connaissent 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 : tient compte de 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. Voir *annexe Glossaire*.

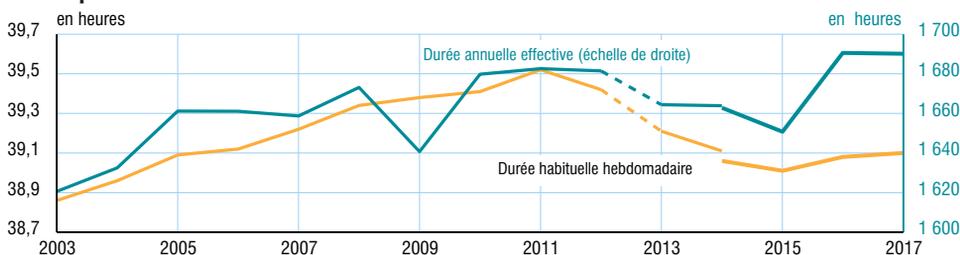
Horaires atypiques : concernent les personnes déclarant avoir travaillé le samedi, le dimanche, le soir (de 20 heures à minuit) ou la nuit (de minuit à 5 heures), au moins une fois au cours des quatre semaines précédant l'interrogation.

Pour en savoir plus

- « Le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail ? », *Dares Analyses*, à paraître.
- « 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 2017



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.
Lecture : en 2017, la durée habituelle hebdomadaire est de 39,1 heures et la durée annuelle effective de 1 690 heures.

Note : les évolutions entre 2012 et 2013 peuvent être liées à un changement dans le questionnaire de l'enquête, ce qui est représenté en pointillé sur le graphique.
Source : Insee, enquêtes Emploi.

2. Durées travaillées en 2017

	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)	1 690	1 616	1 745	1 849	1 636	1 653	1 662	989	2 080
Durée habituelle hebdomadaire (en heures)	39,1	38,3	39,7	43,1	38,4	38,0	37,8	23,2	45,6
Durée moyenne d'une journée de travail (en heures)	7,9	7,8	8,0	8,6	7,8	7,8	7,6	5,6	8,4
Nombre moyen de jours travaillés dans l'année	216	210	220	216	211	216	220	181	244

Champ : France hors Mayotte, personnes ayant un emploi, âgées de 15 ans ou plus à la date de l'enquête.

Lecture : en 2017, les salariés à temps complet travaillent en moyenne 39,1 heures par semaine.

Source : Insee, enquête Emploi 2017.

3. Durée annuelle effective du travail des salariés de 25 à 49 ans à temps complet en 2017 par catégorie socioprofessionnelle

	Femmes			Hommes		
	Vivant seules	En couple avec enfants	Ensemble ¹	Vivant seuls	En couple avec enfants	Ensemble ¹
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 820	1 645	1 733	1 891	1 935	1 934
Professions intermédiaires	1 620	1 513	1 554	1 721	1 717	1 719
Employés	1 599	1 595	1 607	1 768	1 724	1 751
Ouvriers	1 618	1 518	1 550	1 708	1 685	1 696
Ensemble	1 659	1 570	1 609	1 763	1 756	1 764

1. Calculée sur l'ensemble des situations familiales.

Champ : France hors Mayotte, salariés à temps complet, âgés de 25 à 49 ans à la date de l'enquête.

Lecture : en 2017, les hommes cadres à temps complet, âgés de 25 à 49 ans, travaillent en moyenne 1 934 heures.

Source : Insee, enquête Emploi 2017.

4. Horaires de travail atypiques et organisation du travail en 2017

	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	19	38	1	19
Professions intermédiaires	24	8	32	18	18	5	17
Employés	19	8	46	25	3	5	22
Ouvriers	20	13	29	12	1	15	14
Selon la durée du travail							
Temps complet	25	10	35	19	14	7	17
Temps partiel	18	5	37	20	10	3	23
Ensemble des salariés	23	9	35	19	13	7	18
Ensemble des non-salariés	41	10	69	37	41	0	37

Champ : France hors Mayotte, personnes ayant un emploi, âgées de 15 ans ou plus à la date de l'enquête.

Lecture : 19 % des salariés travaillent au moins un dimanche sur une période de 4 semaines au cours de l'année 2017.

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.

Source : Insee, enquête Emploi 2017.

4.2 Temps partiel

En 2017, selon l'enquête Emploi, près de 4,4 millions de salariés sont à temps partiel en France (hors Mayotte), soit 19,3 % des salariés (hors apprentis). En repli lors de la crise économique de 2008-2009, la proportion de salariés à temps partiel a modérément progressé de 2010 à 2015, puis s'est stabilisée. Dans les années 1980 et 1990, elle avait beaucoup augmenté, en parallèle de la hausse du chômage ainsi que de la mise en place de politiques publiques d'incitations financières des entreprises en sa faveur. Puis, cet essor s'était interrompu en lien en partie avec la généralisation de la réduction collective du temps de travail et la suppression des incitations.

La population à temps partiel est à 79,4 % féminine. En 2017, parmi les salariés hors apprentis, 30,6 % des femmes et 8,0 % des hommes occupent un emploi à temps partiel. Le temps partiel masculin progresse cependant de façon continue, alors que celui des femmes n'a que 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, les personnes de 50 à 64 ans occupent 31,7 % des emplois salariés à temps partiel, alors qu'elles représentent 28,4 % de l'emploi salarié. De même, 10,9 % des emplois à temps partiel sont occupés par des jeunes, davantage que leur part dans l'emploi salarié (7,6 %). Les catégories socioprofessionnelles les plus représentées dans le temps partiel sont également les plus féminisées. Ainsi, la catégorie des employés représente 54,2 % des emplois salariés à temps partiel (et 30,9 % des salariés) et compte 76,1 % de femmes.

Pour les femmes, la propension au temps partiel augmente avec le nombre d'enfants à charge et ce d'autant plus qu'ils sont jeunes, alors que ces facteurs n'ont que peu d'influence sur le travail à temps partiel masculin.

Ainsi, 44,2 % des femmes salariées ayant au moins trois enfants à charge travaillent à temps partiel, cette proportion atteignant 50,1 % pour celles dont le plus jeune enfant a moins de 3 ans.

Neuf salariés à temps partiel sur dix travaillent dans le tertiaire. Le temps partiel y concerne 22,4 % des emplois salariés, contre 6,1 % de ceux de l'industrie et 6,0 % de ceux de la construction. Les activités de services les plus utilisatrices de ce type d'emploi sont les activités de nettoyage, l'hébergement et la restauration, l'éducation, la santé et l'action sociale. Le temps partiel est le plus féminisé dans ces secteurs d'activité, en particulier dans le secteur public.

En 2017, la **durée habituelle hebdomadaire** du travail est de 23,2 heures pour les salariés à temps partiel, soit 40 % de moins que les salariés à temps complet. Cette durée est en moyenne un peu plus longue pour les femmes (23,4 heures contre 22,1 heures). Les salariés les plus jeunes sont surreprésentés parmi les temps partiels de moins de 15 heures. Lorsqu'ils sont à temps partiel, les cadres déclarent travailler plus souvent 30 heures ou plus, alors que deux tiers des ouvriers 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 n'ont pas la possibilité de travailler davantage avec leur emploi actuel (42,2 % pour les femmes et 50,4 % pour les hommes). Cette contrainte concerne beaucoup moins les seniors (43,1 %) que les moins de 25 ans (55,0 %). Les autres raisons du temps partiel invoquées diffèrent selon le sexe. Les femmes invoquent davantage des raisons d'ordre familial (24,5 % contre 5,3 % des hommes), tandis que les hommes indiquent plutôt des raisons de santé (10,5 % contre 7,0 % des femmes). ■

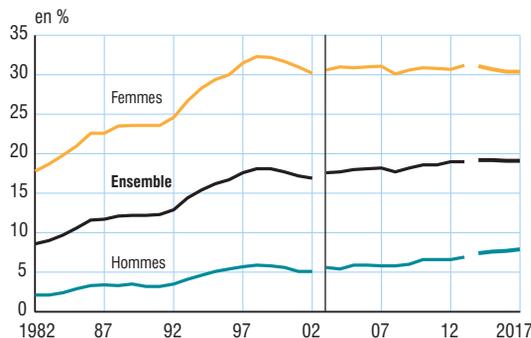
Définitions

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 2017



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.

Note : rupture de série en 2003, avec le passage de l'enquête Emploi annuelle à l'enquête Emploi en continu.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

2. Temps partiel selon le nombre d'enfants et l'âge du plus jeune en 2017

en %

	Proportion de temps partiel	
	Femmes	Hommes
Sans enfant	26,5	9,5
Pas d'enfant de moins de 18 ans	31,8	10,8
Un enfant à charge	29,9	6,2
De moins de 3 ans	28,2	6,3
De 3 à 5 ans	27,3	4,0
De 6 à 17 ans	30,9	6,6
Deux enfants à charge	34,1	5,0
Le plus jeune a moins de 3 ans	43,3	5,6
Le plus jeune a de 3 à 5 ans	32,4	4,0
Le plus jeune a de 6 à 17 ans	31,8	5,1
Trois enfants ou plus à charge	44,2	6,4
Le plus jeune a moins de 3 ans	50,1	7,4
Le plus jeune a de 3 à 5 ans	43,2	4,4
Le plus jeune a de 6 à 17 ans	41,9	6,7

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage. Lecture : parmi les ménages ayant un enfant à charge, 29,9 % des femmes et 6,2 % des hommes sont à temps partiel. Si l'enfant à charge est âgé de 6 à 17 ans, cette proportion est de 30,9 % pour les femmes et de 6,6 % pour les hommes.

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.

Source : Insee, enquête Emploi 2017.

3. Population des salariés (hors apprentis) à temps partiel en 2017

en %

	Ensemble	Durée hebdomadaire habituelle				Part dans l'emploi salarié
		Moins de 15 heures	De 15 à 23 heures	De 24 à 29 heures	30 heures ou plus	
Fréquence du temps partiel						
dans la population active salariée	19,3¹	3,0	5,3	5,0	5,5	///
dans l'emploi salarié féminin	30,6¹	4,8	8,0	8,1	9,3	///
dans l'emploi salarié masculin	8,0¹	1,3	2,6	1,8	1,7	///
Répartition des emplois à temps partiel						
Femmes	79,4	15,8	26,5	26,9	30,8	50,0
Moins de 25 ans	10,9	25,6	29,9	29,0	15,6	7,6
50-64 ans	31,7	19,4	31,6	22,5	26,6	28,4
Cadres	9,5	15,6	21,4	17,6	45,5	18,4
Professions intermédiaires	21,1	11,0	24,8	26,8	37,5	27,5
Employés	54,2	17,0	27,6	28,9	26,5	30,9
Ouvriers	15,2	20,5	40,3	22,6	16,6	23,3
Ensemble	100,0	16,1	28,2	26,4	29,3	19,3

1. Cette fréquence comprend également les salariés à temps partiel pour lesquels la durée hebdomadaire habituelle n'est pas renseignée. Elle est donc légèrement supérieure à la somme des fréquences décomposées selon la durée hebdomadaire habituelle.

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage.

Lecture : les femmes représentent 79,4 % des salariés à temps partiel ; 30,6 % des salariées sont à temps partiel ; 4,8 % des salariées travaillent à temps partiel moins de 15 heures par semaine.

Sources : Insee, enquête Emploi 2017.

4. Raisons principales du temps partiel déclarées par les salariés en 2017

en %

	Ensemble	Femmes	Hommes	Moins de 25 ans	50-64 ans
N'a pas la possibilité de travailler davantage avec son emploi actuel	43,8	42,2	50,4	55,0	43,1
Pour d'autres raisons	56,2	57,8	49,6	45,0	56,9
Pour exercer une autre activité professionnelle	4,2	3,6	7,0	1,4	5,5
Pour suivre des études ou une formation	5,1	4,3	8,4	36,7	0,2
Pour compléter d'autres revenus	2,9	2,3	5,5	0,3	4,2
Pour des raisons personnelles ou familiales	43,9	47,6	28,7	6,6	47,0
dont : pour s'occuper des enfants ou d'une personne dépendante	20,7	24,5	5,3	1,5	6,4
pour raison de santé	7,7	7,0	10,5	0,6	13,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié à temps partiel, hors contrats d'apprentissage.

Lecture : 43,9 % des salariés à temps partiel déclarent l'être principalement pour des raisons personnelles ou familiales.

Sources : Insee, enquête Emploi 2017.

4.3 Pluriactivité

Fin 2015, selon les Estimations d'emploi, près de 2,3 millions de personnes exercent simultanément plusieurs emplois en France (hors Mayotte). 80 % de ces **pluriactifs** sont des salariés cumulant plusieurs emplois chez des employeurs différents. Les autres sont à la fois **salariés** et **non salariés**. Cette forme de pluriactivité est relativement plus répandue chez les non-salariés à titre principal (5,7 % des non-salariés), que chez les salariés (1,3 % des salariés).

Les pluriactifs représentent 8,4 % de l'emploi total fin 2015, soit 0,2 point de moins qu'en 2014. Après une hausse continue entre 2008 (8,2 %) et 2011 (9,1 %), sous l'effet notamment de la création du statut d'auto-entrepreneur, la part des pluriactifs a diminué en 2012 (8,5 %), puis est restée quasi stable jusqu'en 2014 (8,6 %). Les évolutions sont toutefois contrastées sur la période récente. Entre fin 2011 et fin 2015, la part de pluriactifs exclusivement salariés a baissé régulièrement (- 1,2 point). Inversement, la proportion des non-salariés à titre principal exerçant parallèlement une activité salariée a augmenté (+ 0,4 point entre fin 2011 et fin 2015) et la part de salariés à titre principal exerçant une activité secondaire non salariée s'est légèrement accrue (+ 0,3 point).

La part d'actifs cumulant plusieurs emplois est la plus importante dans le tertiaire (le secteur mentionné ici est celui de l'emploi principal). Elle s'élève à 11,7 % dans le **tertiaire non marchand** et à 8,2 % dans le **tertiaire marchand**. Le secteur tertiaire concentre à lui seul plus de 2 millions de pluriactifs. Dans l'agriculture, la part des pluriactifs s'établit à 7,3 %, un taux deux fois plus élevé que dans l'industrie ou la construction.

Les femmes sont largement majoritaires parmi les pluriactifs (64 %) et sont surreprésentées dans tous les secteurs d'activité. Dans le tertiaire non marchand, traditionnellement plus féminin (67 % de femmes), trois pluriactifs sur quatre sont des femmes.

Fin 2015, 7,3 % des salariés, soit 1,8 million de personnes, exercent au moins une autre activité salariée. La part des pluriactifs exclusivement salariés est plus élevée dans le tertiaire que dans les autres secteurs : 10,3 % des salariés du tertiaire non marchand et 7,3 % du tertiaire marchand exercent plusieurs emplois salariés (contre 5,2 % dans l'agriculture et 2,1 % dans l'industrie et la construction). 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, avoir plusieurs employeurs simultanément et recourir au temps partiel est fréquent. Ces salariés ont souvent une activité secondaire dans le même secteur. À l'inverse, dans les autres secteurs où la pluriactivité est moins importante, notamment dans l'industrie ou la construction, les pluriactifs exercent davantage un **emploi secondaire** dans un secteur différent de leur **emploi principal**.

La proportion de non-salariés exerçant une activité salariée secondaire diffère également selon le secteur d'activité. Elle varie ainsi de 12,0 % dans le tertiaire non marchand à 2,3 % dans la construction. En revanche, la proportion des salariés exerçant une activité non salariée en complément est plus homogène d'un secteur d'activité à l'autre, comprise entre 1,0 % (dans l'industrie) et 2,2 % (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.

Salarié, non-salarié, tertiaire non marchand, tertiaire marchand, particulier-employeur : voir *annexe Glossaire*.

1. Pluriactivité selon le secteur de l'emploi principal fin 2015

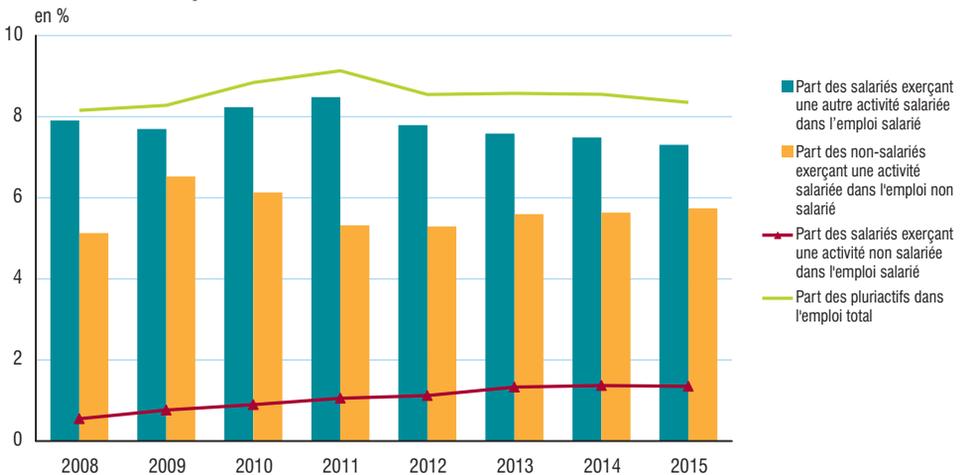
	Ensemble des pluriactifs			Pluriactifs salariés			Pluriactifs non salariés	
	Effectifs (en milliers)	Part dans l'emploi (en %)	Part des femmes (en %)	Effectifs (en milliers)	Part exerçant une autre activité salariée (en %)	Part exerçant une activité non salariée (en %)	Effectifs (en milliers)	Part exerçant une activité salariée (en %)
Agriculture	48	7,3	33,2	18	5,2	2,2	30	7,2
Industrie	103	3,1	33,2	99	2,1	1,0	4	2,7
Construction	50	3,0	24,4	43	2,1	1,1	7	2,3
Tertiaire marchand	1 078	8,2	59,5	1 019	7,3	1,4	59	4,1
Tertiaire non marchand	1 002	11,7	75,1	939	10,3	1,4	63	12,0
Ensemble des secteurs	2 281	8,4	63,9	2 118	7,3	1,3	163	5,7

Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 ans ou plus en emploi, hors secteur extraterritorial.

Lecture : fin 2015, 7,3 % des actifs de l'agriculture sont pluriactifs, soit 48 000 personnes. Dans ce secteur, 5,2 % des salariés à titre principal occupent une autre activité salariée et 2,2 % exercent une activité non salariée secondaire. Par ailleurs, 7,2 % des non-salariés à titre principal occupent également un poste salarié secondaire.

Source : Insee, Estimations d'emploi.

2. Évolution de la pluriactivité entre 2008 et 2015



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 2015

	Emploi salarié en fin d'année (en milliers)	Salariés pluriactifs (en %)		
		Ensemble	Dans le même secteur	Dans un autre secteur
Agriculture	248	5,2	2,2	3,0
Industrie	3 162	2,1	0,3	1,8
Construction	1 330	2,1	0,5	1,6
Tertiaire marchand¹	11 687	7,3	6,0	1,3
Commerce	3 101	3,6	1,1	2,5
Transports et entreposage	1 361	2,6	0,7	1,9
Hébergement et restauration	973	6,1	2,0	4,1
Services mixtes	1 829	3,0	0,9	2,1
Services aux entreprises	3 107	8,7	4,9	3,9
Autres activités de services	1 315	24,5	18,1	6,3
dont particuliers-employeurs	456	53,2	43,7	9,5
Tertiaire non marchand	8 041	10,3	7,2	3,1
Enseignement	1 648	9,3	4,4	4,9
Action sociale	1 902	21,3	14,1	7,2
Autre tertiaire non marchand	4 491	5,7	2,0	3,7
Ensemble emploi salarié¹	24 468	7,3	///	///

1. Hors secteur extraterritorial.

Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 ans ou plus en emploi salarié, dont le poste principal est salarié.

Lecture : fin 2015, 5,2 % des salariés de l'agriculture sont pluriactifs, 2,2 % sont salariés dans le même secteur et 3,0 % sont salariés dans un autre secteur.

Note : la pluriactivité étant calculée à différents niveaux sectoriels, les chiffres agrégés ne représentent pas une moyenne des données détaillées.

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 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), mais ils disposent de plus d'autonomie, car 84 % d'entre eux 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 », soit quasiment autant que les agents de la fonction publique (76 %). En revanche, ces derniers sont 87 % à être « aidés par leurs collègues », contre 82 % dans le privé. Le soutien entre

collègues apparaît plus fort pour les hommes que pour les femmes.

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 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 ne varie toutefois 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 moins souvent le cas chez les employés administratifs et les ouvriers non qualifiés (70 %), mais 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. La crainte de perdre son emploi dans l'année est exprimée par un quart des salariés en 2016. Elle concerne davantage les salariés du privé et les ouvriers non qualifiés.

Entre 1984 et 2016, les contraintes sur le rythme de travail des salariés de France métropolitaine se sont fortement accrues. La stabilisation de l'intensité du travail entre 1998 et 2005 apparaît comme une parenthèse dans une trajectoire ascendante entamée à la fin des années 1980. Après une hausse entre 1991 et 1998, les marges d'autonomie des salariés ont depuis décliné. Le niveau d'autonomie des salariés au travail en 2016 reste néanmoins globalement supérieur à celui de 1991, sauf pour les cadres et les professions intermédiaires. ■

Définitions

Fonction publique hospitalière (FPH), **fonction publique de l'État** (FPE), **fonction publique**, **fonction publique territoriale** (FPT) : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « 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 employeur en 2016

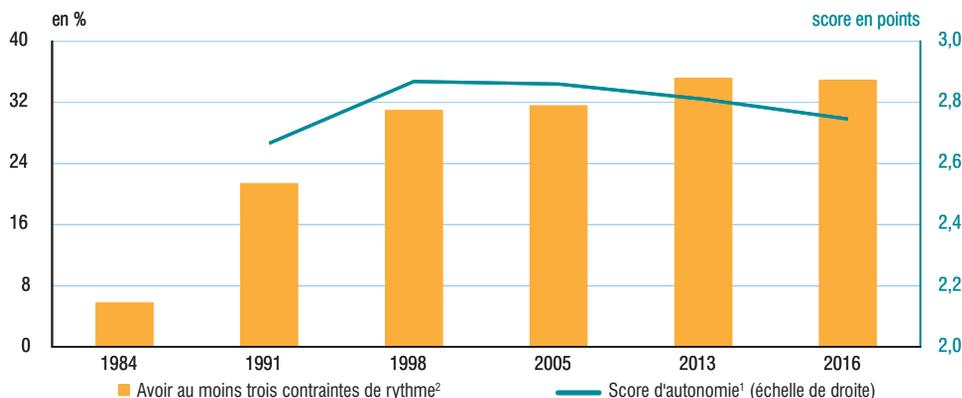
en %

	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 économique													
Crainte de perdre 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 et 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 vécu du travail 2016.

2. Évolution de l'autonomie et de l'intensité du travail des salariés entre 1984 et 2016



1. Le score est compris entre 0 et 4. Il est calculé en comptant : 1 point si le salarié choisit lui-même la façon d'atteindre les objectifs (plutôt que de recevoir des indications) ; 1 point s'il n'applique pas strictement les consignes (ou n'en reçoit pas) ; 1 point s'il n'a pas de délais ou peut les modifier ; 1 point s'il règle lui-même les incidents, au moins dans certains cas. 2. Parmi les sept contraintes de rythme (voir note 2 figure 1). Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés.

Sources : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquête Conditions de travail et vécu du travail 1984, 1991, 1998, 2005, 2013 et 2016.

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 2014, 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. 572 AT mortels ont été reconnus cette année-là. 6,2 % des 656 000 AT reconnus en 2014 ont occasionné une incapacité permanente partielle et un quart (10 100 AT) de ceux-ci une incapacité d'au moins 10 % associée à une rente.

Le régime général et le régime agricole ont reconnu en 2014 plus de 53 700 nouveaux cas de maladies professionnelles (MP), dont 27 300 ont occasionné une incapacité, parmi lesquels 8 000 une incapacité supérieure à 10 % associée à une rente. Les catégories ouvrières sont les plus touchées (71 % des cas), notamment par des MP graves (89 % des affections liées à l'amiante et 91 % des surdités reconnues en 2014). La plupart des victimes des maladies les plus graves sont des hommes (96 % des affections liées à l'amiante et des surdités reconnues en 2014).

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 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 %) déclarent plus souvent être limités dans leurs activités ordinaires par un problème de santé que l'ensemble des salariés (15 %). De même, les agents de la fonction publique déclarent plus souvent des limitations

que les salariés du privé. Les employés administratifs (31 %) et surtout les ouvriers non qualifiés (33 %) sont plus nombreux à déclarer souffrir d'un déficit de **bien-être psychologique** (score inférieur à 13 selon le questionnaire de l'OMS), contre 27 % des professions intermédiaires et 28 % des cadres.

En 2017 et 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, 19 % 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 981 000 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 10,1 %, soit 2 687 000 personnes.

La population en situation de handicap 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 qualification moins élevé que la moyenne de ces 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 en situation de handicap 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*.

1. Taux de fréquence des accidents du travail et nombre de maladies professionnelles en 2014

	Accidents du travail reconnus (nombre par million d'heures de travail)			Maladies professionnelles reconnues (nombre)		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Catégorie socioprofessionnelle¹						
Cadres et chefs d'entreprise	4,6	4,9	4,5	1 793	1 084	709
Professions intermédiaires	14,0	14,6	13,6	1 084	833	251
Employés	18,5	16,7	22,7	11 742	9 970	1 772
Ouvriers	37,9	39,2	37,7	36 174	12 648	23 526
Ensemble (régime général)	///	///	///	50 860	24 564	26 296
Âge						
De 15 à 19 ans	42,7	28,2	49,5	64	46	18
De 20 à 29 ans	27,7	21,2	32,8	2 099	999	1 100
De 30 à 59 ans	19,5	16,1	21,9	46 242	23 834	22 408
60 ans ou plus	9,9	11,5	9,0	5 338	1 080	4 258
Ensemble	21,1	17,1	24,0	53 743	25 959	27 784

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.

Source : Cnam-TS, MSA (accidents du travail) ; Insee, DADS (heures salariées).

2. État de santé déclaré et prévention au travail 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
Prévention des risques professionnels													
Avoir reçu une information ¹	37	45	29	39	38	31	31	44	38	38	29	33	39
Dernière visite médicale													
2 ans ou moins	74	80	68	70	73	76	69	83	78	78	47	74	73
3 ans ou plus	19	16	23	23	20	20	21	14	13	16	35	22	25
Jamais	7	4	9	7	6	4	10	3	9	6	18	5	2
État de santé													
Limite dans les activités ordinaires à cause d'un problème de santé	15	13	17	11	13	14	20	16	16	14	17	17	21
Score de bien-être inférieur à 13 ²	29	24	33	28	27	31	30	27	33	29	29	27	29
Penser que l'influence du travail sur la santé est													
Négative	28	29	27	25	26	21	28	36	34	28	27	25	37
Neutre	41	41	41	41	41	50	43	34	33	41	38	45	30
Positive	21	20	23	25	25	21	19	17	17	20	27	22	25

1. Information sur les risques de santé causés par le travail, au cours des 12 derniers mois. 2. Sur l'échelle allant de 0 à 25 du score WHO-5 de l'OMS, un score inférieur à 13 signalant un risque de dépression. Champ : France hors Mayotte, ensemble des salariés.

Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquête Conditions de travail et vécu du travail 2016.

3. Taux d'activité, de chômage et d'emploi des personnes handicapées en 2017

en %

	Reconnaissance administrative ¹			Population en situation de handicap ²			Ensemble de la population		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Taux d'activité	43	41	45	53	51	53	72	68	76
Taux d'emploi	35	34	37	45	44	46	65	61	68
Taux de chômage ³	19	18	19	15	14	16	9	9	9
Effectifs (en milliers)	2 775	1 368	1 407	5 962	3 176	2 786	40 947	20 857	20 090

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 2017.

4. Caractéristiques de la population handicapée en emploi en 2017

en %

	Reconnaissance administrative ¹	Population en situation de handicap ²	Population totale en emploi
Effectifs (en milliers)	981	2 687	26 651
Femmes	47	52	48
Hommes	53	48	52
Âge			
De 15 à 24 ans	5	4	8
De 25 à 39 ans	21	21	35
De 40 à 49 ans	29	29	27
De 50 à 64 ans	45	46	29
Catégorie socioprofessionnelle			
Agriculteurs exploitants, artisans, commerçants et chefs d'entreprises	6	8	8
Cadres	8	11	18
Professions intermédiaires	20	22	26
Employés	35	33	27
Ouvriers	30	26	21
Temps de travail			
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 2017.

4.6 Négociations et grèves dans les entreprises

En 2015, en France métropolitaine, 15 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ont engagé des négociations collectives, soit la même part qu'en 2014. Cette proportion atteint 86 % dans les entreprises dotées de délégués syndicaux, soit 1,8 point de plus qu'en 2014. Leur présence dans l'entreprise exige en principe l'ouverture d'une négociation annuelle obligatoire.

Les négociations obligatoires sur la pénibilité et la publication des décrets relatifs aux seuils légaux en octobre 2014 n'ont pas suscité de surcroît de négociations sur le thème des conditions de travail. Seul le thème de l'épargne salariale, ouvert à la négociation par 6 % des entreprises contre 3 % en 2014, a nettement progressé. Cette augmentation pourrait traduire de premiers effets de la réduction du taux de forfait social introduite par la loi du 6 août 2015.

En 2015, 80,3 % des entreprises qui ont ouvert des négociations ont conclu au moins un accord, un taux en augmentation de 1,5 point mais ne retrouvant pas cependant le niveau de 2013. 50 000 accords d'entreprises ont été signés (dont 87 % par des délégués syndicaux, soit 2 points de plus qu'en 2014). Les négociations ont en premier lieu porté sur le thème salarial, le nombre d'accords qui en traitent étant quasi stable. Dans le prolongement de 2014, les accords concernant l'emploi ont nettement reculé (- 18 %).

Parmi les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, 1,3 % déclarent avoir connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail en 2015, soit un taux similaire à celui de l'année précédente (- 0,1 point). Les entreprises ayant connu au moins une grève emploient 24 % de l'ensemble des salariés du champ et 88 % d'entre elles ont au moins un délégué syndical. L'intensité des arrêts collectifs de travail s'est légèrement infléchie en 2015, ce qui signifie que les arrêts collectifs de travail ont été moins longs ou ont concerné moins de salariés qu'en 2014. En effet, le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT)

pour 1 000 salariés est passé de 81 en 2014 à 69 en 2015, du fait notamment d'une nette baisse dans le secteur des transports, après une augmentation de 2012 à 2014.

En 2015 comme en 2014, plus de la moitié (58 %) des entreprises concernées par des grèves l'ont été au moins en partie dans le cadre de conflits nationaux, sectoriels ou interprofessionnels. La même proportion d'entreprises ayant connu au moins une grève signale des motifs internes de mobilisation. Notamment 53 % des entreprises concernées par des grèves déclarent avoir connu des arrêts collectifs de travail portant sur les rémunérations. Cette proportion s'est stabilisée par rapport à l'année précédente, alors que les grèves liées au temps de travail ont été nettement plus fréquentes en 2015, signalées dans 16 % des entreprises ayant connu au moins une grève, contre 9 % en 2014. Parmi les entreprises ayant un délégué syndical, 10,7 % déclarent avoir connu au moins un arrêt collectif de travail en 2015 ; 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 en mesure de mener des négociations sur un champ assez large, donc très certainement en mesure également d'organiser collectivement les salariés. Les syndicats, par les ressources qu'ils sont susceptibles d'apporter aux salariés (représentation auprès de la direction, défense des droits des salariés, conseils, etc.), favorisent l'existence d'un processus englobant conflits, négociations et accords dans des chronologies diverses : soit qu'un conflit ait pour objectif d'obliger à l'ouverture de 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 (rémunérations *versus* temps de travail ou emploi, par exemple). ■

Pour en savoir plus

- « Les relations professionnelles en 2017 : un panorama contrasté du dialogue social dans les établissements ? », *Dares Analyses* n° 015, avril 2018.
- « La négociation collective d'entreprise en 2015 », *Dares Résultats* n° 066, octobre 2017.
- « Les grèves en 2015 », *Dares Résultats* n° 065, octobre 2017.
- La négociation collective en 2015*, coll. « Bilans et rapports », La Documentation française, septembre 2016.

Négociations et grèves dans les entreprises 4.6

1. Négociation collective, signature d'accords et grèves dans les entreprises en 2015 en %

	Négociations engagées ¹			Grèves : entreprises 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 2015	
Taille des entreprises				
De 10 à 49 salariés	7,0	9,7	77,0	0,2
De 50 à 99 salariés	36,0	37,6	77,8	2,0
De 100 à 199 salariés	63,6	64,5	82,4	5,9
De 200 à 499 salariés	78,8	80,1	85,8	12,3
500 salariés ou plus	93,1	96,9	89,0	30,6
Secteur d'activité				
Industrie	23,1	74,2	83,4	3,3
Construction	6,7	37,5	79,7	0,3
Commerce	9,1	52,1	80,1	0,8
<i>dont transports et entreposage</i>	23,2	78,1	80,5	2,9
Services	17,4	61,1	78,5	1,2
Entreprises ayant un délégué syndical	86,0	96,5	81,5	10,7
Ensemble	15,0	61,9	80,3	1,3

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. Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Lecture : 7,0 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont engagé au moins une négociation collective durant l'année 2015. 9,7 % des salariés employés dans les entreprises de cette taille étaient donc potentiellement concernés par au moins une négociation. Pour 77,0 % d'entre elles, ces négociations ont abouti à la signature d'au moins un accord collectif courant 2015. 0,2 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont connu au moins un arrêt collectif de travail en 2015. Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

2. Thèmes abordés dans les accords d'entreprise signés en 2015

	Enquête Acemo DSE (hors négociation de groupe)			Enregistrement administratif des accords d'entreprise		
	Ensemble des entreprises (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 2014-2015 (en %)	Part d'accords signés par les délégués syndicaux (en %)
Salaires et primes	10,6	65,9	33,8	16 792	- 2	99
Emploi (gestion des âges, restructuration, PSE ² , etc.)	3,1	61,0	17,4	4 419	- 18	97
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	5,0	62,0	19,9	5 250	16	98
Épargne salariale (intéressement, participation, PEE, etc.)	5,6	78,8	28,3	12 897	2	57
Temps de travail (durée, aménagement, etc.)	5,3	61,0	17,0	10 820	4	94
Conditions de travail (dont pénibilité du travail)	3,4	50,6	10,9	1 309	- 9	97
Autres thèmes	2,2	79,0	16,2	12 346	- 3	97

1. Nombre d'accords abordant chaque thème en sachant qu'un même accord peut être multithème.

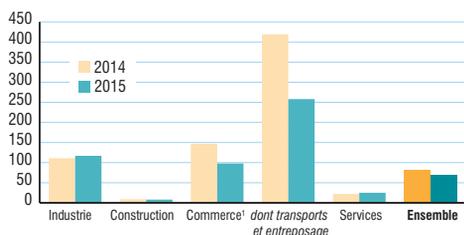
2. PSE : plan de sauvegarde de l'emploi.

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.

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.

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 2014 et 2015



1. Voir note 1 figure 4.

Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ayant déclaré un arrêt collectif de travail.

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 117 jours pour 1 000 salariés en 2015.

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

4. Motifs de grève les plus fréquents en 2015 en %

	Rémunérations	Emploi	Conditions de travail	Temps de travail
Industrie	57	17	9	13
Construction	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Commerce ¹	59	19	37	20
<i>dont transports et entreposage</i>	72	26	52	31
Services	44	16	20	15
Ensemble	53	17	18	16

1. Le commerce comprend les entreprises du « commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », des « transports et entreposage » et de « l'hébergement et restauration ». Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ayant déclaré un arrêt collectif de travail. Lecture : 57 % des entreprises de l'industrie indiquent que les rémunérations figurent parmi les motifs des grèves (ou de la grève) survenues en 2015. Le total des motifs est supérieur à 100 % car un même arrêt de travail peut porter sur plusieurs revendications.

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 ne progresse que d'un peu plus de 1 % par an depuis. Plusieurs mesures ont contribué à cette modération, pour près de 6 points au total sur les quatre dernières années. Tout d'abord, en 2013, le **crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi** (CICE) est entré en vigueur. Il porte sur la masse salariale des salariés dont la rémunération brute est inférieure à 2,5 Smic. Son taux a augmenté progressivement depuis sa mise en place (4 % initialement en 2013 jusqu'à 7 % en 2017), avant de diminuer à 6 % en 2018. Pour les Drom, il s'établit à 7,5 % en 2015, puis à 9 % depuis 2016. Le CICE a eu pour effet de réduire de 2,0 points l'indice du coût du travail en 2013, puis de 1,0 point en 2014 et enfin de 0,4 point supplémentaire en 2017. Ensuite, 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 fait baisser de 0,5 point l'indice du coût du travail en 2015 et de 0,5 point supplémentaire en 2016. 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 en 2016 (- 0,1 point), et plus nettement en 2017 (- 0,3 point). En revanche, l'obligation depuis janvier 2016 de proposer une complémentaire santé d'entreprise a fait augmenter le coût du travail d'environ 0,5 point en 2016.

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), **protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations »** (PPCR) : 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

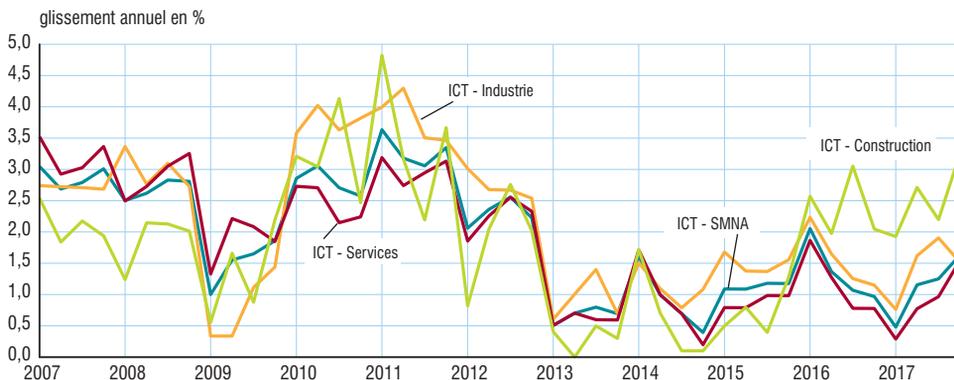
- Coll. « Note de conjoncture », sur *insee.fr*
- « Indice du coût du travail dans l'industrie, la construction et le tertiaire », *Informations Rapides*, Insee.

Les hausses du coût du travail sont dans l'ensemble relativement homogènes d'un secteur à l'autre, avec toutefois un peu plus de disparités en 2017. Ainsi, alors que le coût du travail a légèrement ralenti dans l'industrie en 2017 (+ 1,4 % en moyenne annuelle après + 1,6 % en 2016) et les services (+ 0,9 % après + 1,2 %), dans la construction, il a de nouveau augmenté sur un rythme soutenu (+ 2,5 % après + 2,4 %).

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 et intéressement. Depuis 2013, son rythme de croissance dans le secteur marchand non agricole, mesuré en euros courants (salaires nominaux), a fluctué autour de + 1,5 % par an. Depuis fin 2016, le léger regain d'inflation et la décre du chômage ont conduit à élever un peu ce rythme, à + 1,7 % en 2017 (en moyenne annuelle, après + 1,2 % en 2016). En revanche, le SMPT en termes réels (une fois prise en compte l'évolution des prix) a nettement décéléré en 2017 : + 0,5 % en moyenne annuelle après + 1,4 % en 2016. Sa hausse reste en deçà de la progression de la **productivité apparente du travail** dans les branches marchandes non agricoles : + 1,0 % en 2017 en moyenne annuelle, après + 0,2 % en 2016.

Dans les administrations publiques (APU), le SMPT nominal progresse en 2017 de 2,2 %, après + 0,6 % en 2016, sous l'effet du dégel du point d'indice (+ 0,6 % en février 2017 après + 0,6 % en juillet 2016) pour la première fois depuis 2010, et de l'application des premières modalités du **protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations »** (PPCR). ■

1. Évolution du coût du travail selon le secteur d'activité, en euros courants, entre 2007 et 2017

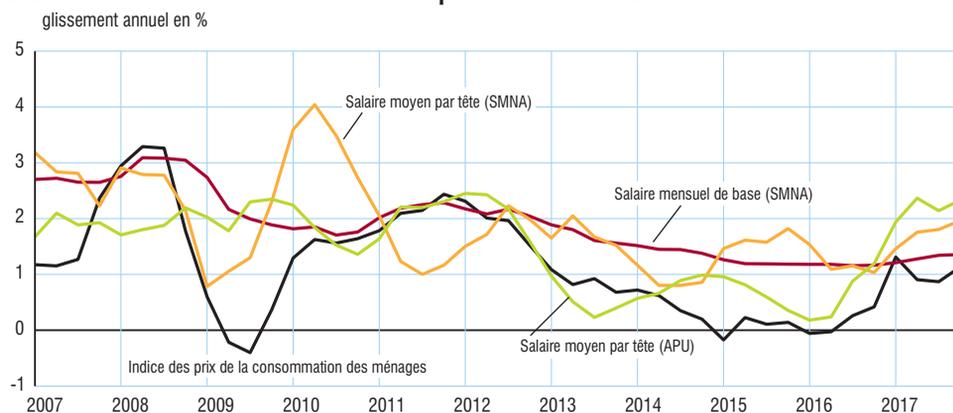


Champ : France hors Mayotte, secteurs marchands non agricoles (SMNA) hors services aux ménages.

Note : indices du coût du travail (ICT) – salaires et charges.

Sources : Acoiss ; Dares ; Insee.

2. Évolution des salaires nominaux et des prix entre 2007 et 2017

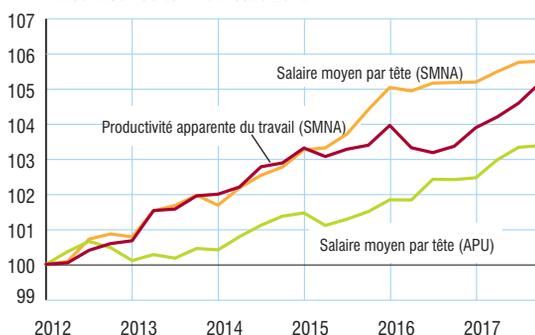


Champ : France pour le salaire moyen par tête (SMNA, secteur marchand non agricole, hors services aux ménages et APU, administrations publiques) et l'indice des prix de la consommation des ménages ; France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs SMNA, santé, action sociale et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

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

3. Évolution trimestrielle en termes réels des salaires et de la productivité apparente du travail entre 2012 et 2017

indice base 100 au 1^{er} trimestre 2012



Champ : France ; les SMNA sont hors services aux ménages.
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).

Source : Insee, comptes nationaux.

5.2 Salaire minimum de croissance

En 2017, comme chaque année depuis 2013, le **salaire minimum interprofessionnel de croissance** (Smic) horaire brut a été revalorisé le 1^{er} janvier sans réajustement intermédiaire lié au mécanisme de revalorisation anticipée en cas de forte inflation. Le relèvement du 1^{er} janvier 2016 a porté le Smic horaire brut de 9,61 à 9,67 euros (+ 0,62 %) et celui du 1^{er} janvier 2017 de 9,67 à 9,76 euros (+ 0,93 %). Au 1^{er} janvier 2018, l'augmentation de 1,24 % a porté le Smic horaire à 9,88 euros. Plus de 1,65 million de salariés (hors apprentis et intérimaires) des entreprises du secteur concurrentiel ont bénéficié directement de l'augmentation du Smic au 1^{er} janvier 2017, soit 10,6 % des salariés de ces entreprises, proportion quasiment inchangée par rapport au 1^{er} janvier 2016 (10,5 %).

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, la part de salariés concernés par la hausse du Smic a atteint 7,4 % au 1^{er} janvier 2017, après 7,2 % 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 : 24,3 % des salariés de ces entreprises ont bénéficié de la revalorisation au 1^{er} janvier 2017 (24,2 % un an plus tôt). La proportion des salariés bénéficiaires

de la revalorisation du Smic demeure particulièrement élevée dans l'hébergement-restauration (31,2 % après 38,3 %) en dépit d'un recul lié au relèvement, en 2016, des minima conventionnels après deux années sans ajustement des grilles salariales. Elle est également importante dans les autres activités de services (24,9 %), la santé-action sociale (21,1 %) et les arts, spectacles et activités récréatives (14,7 %). À l'inverse, cette proportion est nettement plus faible dans l'industrie, les transports, l'information-communication, les services financiers, ainsi que dans l'enseignement marchand.

Ces différences sectorielles persistent à taille d'entreprise donnée. Par exemple, dans le secteur de l'hébergement-restauration, au sein des entreprises de moins de 10 salariés, la proportion de salariés bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2017 a atteint 44,5 %, contre 24,3 % tous secteurs confondus. Pour les entreprises de 10 salariés ou plus du même secteur cette proportion a atteint 23,2 %, contre 7,4 % tous secteurs confondus.

Parmi les salariés travaillant à temps partiel, 24,2 % ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2017, soit une proportion comparable à celle observée un an plus tôt (24,3 %). ■

Définitions

Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) : 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 au 1^{er} janvier par décret en Conseil des ministres, pris après avis de la Commission nationale de la négociation collective (CNCC) laquelle s'appuie notamment sur l'analyse du Smic et 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 prévoit 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) 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 % 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 ».

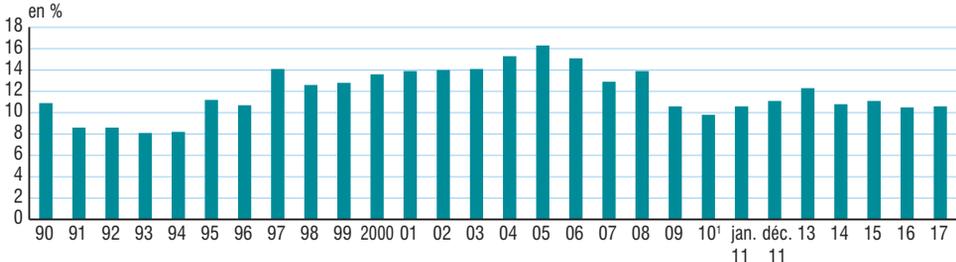
Salaire minimum de croissance 5.2

1. Part des salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2016 et 2017 en %

	Ensemble des salariés		Salariés à temps partiel	
	1 ^{er} janvier 2016	1 ^{er} janvier 2017	1 ^{er} janvier 2016	1 ^{er} janvier 2017
Secteurs d'activité (Naf rév.2)				
Industries extractives	3,4	5,9	n.s. ¹	n.s. ¹
Industrie manufacturière	5,2	5,7	14,7	14,1
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0,5	0,8	1,2	3,0
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollutions	1,9	2,9	3,8	6,9
Construction	8,2	8,8	22,9	24,1
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	11,4	12,6	23,6	25,1
Transports et entreposage	5,7	6,5	7,7	9,1
Hébergement et restauration	38,3	31,2	61,8	54,1
Information et communication	2,5	2,6	7,2	7,9
Activités financières et d'assurance	2,9	3,6	7,9	9,1
Activités immobilières	11,1	10,3	24,0	21,6
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	6,0	6,4	21,8	22,3
Activités de services administratifs et de soutien	12,0	11,7	13,0	12,3
Enseignement (hors enseignement public)	7,7	5,9	9,3	8,5
Santé humaine et action sociale ²	20,0	21,1	30,1	33,0
Arts, spectacles et activités récréatives	14,2	14,7	18,8	18,2
Autres activités de services	22,3	24,9	32,7	36,8
Taille de l'entreprise				
De 1 à 9 salariés	24,2	24,3	36,0	35,3
De 10 à 19 salariés	10,6	10,1	23,1	21,0
De 20 à 49 salariés	10,6	11,6	28,0	30,9
De 50 à 99 salariés	11,0	11,6	29,3	28,4
De 100 à 249 salariés	7,6	7,3	19,6	16,8
De 250 à 499 salariés	5,9	5,7	15,8	14,8
500 salariés ou plus	4,1	4,5	11,6	12,9
Ensemble	10,5	10,6	24,3	24,2

1. Dans ce secteur, moins d'un millier de salariés concernés sont à temps partiel. 2. Hors fonction publique hospitalière et associations loi 1901 de l'action sociale. Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors apprentis, stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs hors agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales. Lecture : dans le secteur de l'industrie manufacturière, 5,7 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2017 ; dans ce même secteur, 14,1 % des salariés à temps partiel ont été concernés. Source : Dares, enquêtes *Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre* (Acemo).

2. Part des salariés concernés par les relèvements du Smic ou de la GMR de 1990 à 2017 en %



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. Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors apprentis, stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs hors agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales. 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. Source : Dares, enquêtes Acemo.

3. Évolution du Smic horaire brut, du salaire horaire de base et des prix entre 1990 et 2017



1. Il s'agit de l'indice mensuel des prix à la consommation, y compris tabac, pour l'ensemble des ménages. Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors apprentis, secteur agricole, Etat et collectivités locales, associations loi 1901 de l'action sociale, intérim, particuliers-employeurs, activités extraterritoriales. Sources : Dares, enquêtes Acemo ; Insee.

5.3 Salaires dans le secteur privé :...

En 2015, dans le secteur privé (y compris les entreprises publiques), le **salaire net en équivalent temps plein** (EQTP) s'élève en moyenne à 2 250 euros par mois. Il augmente de 1,1 % en euros constants, après une hausse de 0,5 % en 2014, dans un contexte de croissance économique modérée et d'inflation quasi nulle.

Le salaire net moyen augmente pour chaque catégorie socioprofessionnelle. En 2015, les cadres perçoivent en moyenne 4 140 euros nets par mois en EQTP, soit une hausse de 1,2 % par rapport à 2014. Ils bénéficient d'un certain dynamisme des éléments variables de leur rémunération, comme les primes ou l'épargne salariale. Le salaire net moyen en EQTP s'élève à 2 270 euros par mois pour les professions intermédiaires (en légère hausse sur un an, de 0,2 %), à 1 640 euros pour les employés et à 1 720 euros pour les ouvriers. Les ouvriers et les employés ont pu bénéficier de la revalorisation de 0,8 % du **Smic**, les ouvriers ayant même un salaire net moyen un peu plus dynamique que celui-ci (+ 1,1 %). La hausse est un peu plus prononcée pour les ouvriers non qualifiés (+ 1,3 %) que pour les qualifiés (+ 1,0 %), avec une part des qualifiés qui augmente en 2015, tirant le salaire net moyen des ouvriers à la hausse. La progression est plus modérée pour les employés (+ 0,6 %), ce qui provient, d'une part, de la faible croissance du salaire net moyen des employés plutôt qualifiés, d'autre part, de l'augmentation relative des moins qualifiés parmi les employés (effet de composition). Entre 2010 et 2015, le salaire net moyen a augmenté pour les ouvriers (+ 0,5 % par an

en euros constants) et les employés (+ 0,3 % par an en euros constants), mais a baissé pour les cadres et les professions intermédiaires.

Le salaire net moyen croît logiquement avec l'âge et l'accumulation de l'expérience, mais 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 2015, 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 2 750 euros. En 2015, une femme salariée gagne en moyenne 18,4 % de moins qu'un homme salarié, et 9,3 % de moins, à âge, catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité, taille de l'entreprise et condition d'emploi (temps complet ou partiel) équivalents. L'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes continue de se réduire, mais il reste plus prononcé parmi les cadres (20 %) que parmi les ouvriers (16 %), les professions intermédiaires (14 %) et les employés (9 %). Ces écarts évoluent aussi selon l'âge, la génération et l'avancée dans la carrière : en 2015, les femmes salariées de moins de 25 ans gagnent en moyenne 7 % de moins que les hommes, alors que celles de 55 ans ou plus gagnent 28 % de moins.

En 2015, en EQTP, 10 % des salariés perçoivent au plus 1 210 euros (1^{er} décile, D1), et 10 % des salariés au moins 3 650 euros (9^e décile, D9). Le **rapport interdécile** (D9/D1) mesure la dispersion des salaires. Celle-ci augmente avec la qualification : les salaires des cadres sont plus dispersés (2,9) que ceux des professions intermédiaires (2,2) et ceux des ouvriers et des employés (2,0). ■

Définitions

Salaire net, salaire en équivalent temps plein (EQTP), **Smic, rapport interdécile** : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Salaires dans le secteur privé. En 2015, le salaire net moyen augmente de 1,1 % en euros constants », *Insee Première* n° 1669, octobre 2017.

1. Salaires mensuels nets moyens en EQTP selon la catégorie socioprofessionnelle

	Salaires en 2015 (en euros)			Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)			Évolution annuelle moyenne 2010-2015 en euros constants (en %)		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Cadres ¹	4 140	3 560	4 450	1,2	1,3	1,3	-0,5	0,0	-0,5
Professions intermédiaires	2 270	2 080	2 420	0,2	0,2	0,3	-0,3	-0,3	-0,2
Employés	1 640	1 590	1 740	0,6	0,6	0,3	0,3	0,3	0,3
Ouvriers	1 720	1 480	1 770	1,1	1,7	1,0	0,5	0,9	0,5
Ensemble	2 250	1 990	2 440	1,1	1,2	1,1	0,2	0,5	0,2
Ensemble hors contrats aidés	2 280	2 010	2 460	1,3	1,4	1,2	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, DADS, fichiers définitifs.

2. Salaires mensuels nets moyens en EQTP selon l'âge

	Salaires en 2015 (en euros)			Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Ensemble	2 250	1 990	2 440	1,1	1,2	1,1
Moins de 25 ans	1 410	1 350	1 450	-0,2	-0,2	-0,2
De 25 à 39 ans	2 000	1 860	2 100	0,3	0,4	0,2
De 40 à 49 ans	2 440	2 140	2 650	1,0	1,3	0,8
De 50 à 54 ans	2 550	2 160	2 830	1,2	1,4	1,2
55 ans ou plus	2 750	2 240	3 120	0,5	0,6	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, DADS, fichiers définitifs.

3. Indicateurs de dispersion des salaires mensuels nets en EQTP selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe en 2015

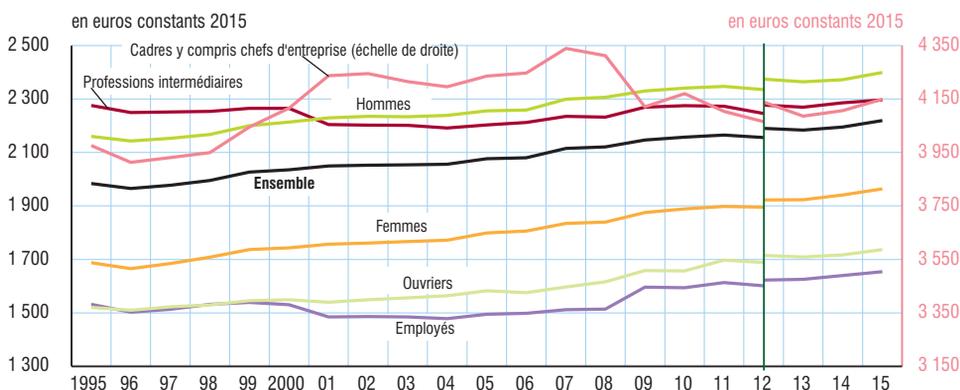
	en euros						
	Ensemble	Femmes	Hommes	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	1 210	1 170	1 260	2 160	1 430	1 150	1 160
Q1	1 420	1 340	1 500	2 710	1 730	1 290	1 350
D5 (médiane)	1 800	1 650	1 910	3 460	2 100	1 490	1 610
Q3	2 480	2 230	2 680	4 540	2 570	1 810	1 930
D9	3 650	3 150	3 990	6 360	3 190	2 260	2 330
D9/D1	3,0	2,7	3,2	2,9	2,2	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, DADS, fichiers définitifs.

4. Évolution du salaire mensuel net moyen en EQTP selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe



Champ : France hors Mayotte, France métropolitaine jusqu'en 2000, salariés du privé et des entreprises publiques. Sont exclus les salariés agricoles et les salariés des particuliers-employeurs.

Note : des améliorations des codages des catégories socioprofessionnelles en 2000 et en 2002 peuvent introduire des ruptures dans ces séries longues. Depuis 2013, les cotisations patronales aux complémentaires santé obligatoires (CPCSO) entrent dans la mesure du salaire net. Pour 2012 sont reportés les salaires observés ainsi que des salaires estimés comparables à 2013 qui incluent ces cotisations.

Source : Insee, DADS, fichiers définitifs.

5.4 Salaires dans le secteur privé :...

Le **salair e net en équivalent temps plein** (EQTP) augmente avec la taille de l'entreprise. En 2015, dans le secteur privé (y compris les entreprises publiques), les salariés gagnent en moyenne 2 680 euros nets par mois dans les entreprises de 5 000 salariés ou plus (12 % des effectifs en EQTP), contre 1 850 euros dans celles de moins de dix salariés (18 % des effectifs). La structure des emplois dans les entreprises explique largement ces écarts : les catégories socioprofessionnelles les mieux rémunérées, cadres (4 140 euros en moyenne) et professions intermédiaires (2 270 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 20 % de plus dans les entreprises de 5 000 salariés que dans celles de moins de dix salariés. Cet écart est de 27 % pour les professions intermédiaires et de 22 % 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 (2 060 euros) et la construction (2 060 euros), avec davantage de main-d'œuvre peu qualifiée, plus jeune et donc moins expérimentée. Dans les services, le salaire net de 2 260 euros en moyenne recouvre de fortes disparités selon l'activité économique : il atteint 3 180 euros dans les services mixtes – qui regroupent les activités financières et d'assurance, l'information-communication et les activités

immobilières –, contre 1 750 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 1,1 % en euros constants entre 2014 et 2015. La hausse est plus prononcée notamment dans les transports et l'entreposage (+ 1,7 %) et en revanche très modérée dans les services aux particuliers (+ 0,3 %). En 2015, le salaire net moyen s'accroît un peu plus vite qu'en moyenne dans l'industrie (+ 1,4 %) et dans le commerce (+ 1,2 %). Après avoir stagné en 2014, le salaire net moyen dans la construction progresse à nouveau en 2015 (+ 1,2 %). Dans ce secteur comme dans les services (+ 0,9 %), la hausse du salaire net moyen renoue avec le rythme de progression d'avant la crise économique de 2008-2009. La hausse dans les services est portée par les services mixtes (+ 1,4 %) et les services aux entreprises (+ 1,1 %).

Quant à la dispersion des salaires nets en EQTP, mesurée par le **rapport interdécile** (D9/D1), elle est plus importante dans les services (3,2), notamment dans les services mixtes (3,4) 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 %, 3 730 euros ou plus (D9). Enfin, les salaires sont plus dispersés dans l'industrie (3,0) et le commerce (2,7) que dans la construction ou les transports et l'entreposage (2,4). ■

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 2015, *Dares Résultats*, à paraître.
- « Salaires dans le secteur privé. En 2015, le salaire net moyen augmente de 1,1 % en euros constants », *Insee Première* n° 1669, octobre 2017.

... caractéristiques des employeurs 5.4

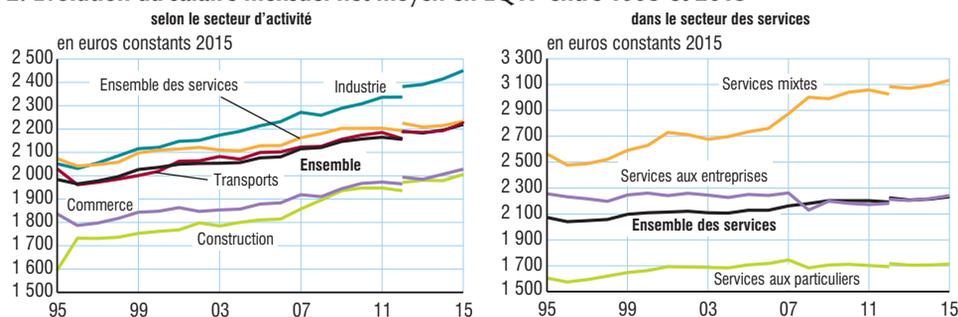
1. Salaires mensuels nets moyens en EQTP par grand secteur d'activité et taille d'entreprise

	Salaires en 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Évolution annuelle moyenne 2010-2015 (en %)	Structure des effectifs en EQTP en 2015 (en %)	Salaires en 2015 (en euros)			
					Cadres ¹	Prof. interm.	Employés	Ouvriers
Taille de l'entreprise								
Moins de 10 salariés	1 850	1,0	-0,2	18,5	3 500	1 970	1 530	1 570
De 10 à 19 salariés	2 050	0,8	-0,1	8,7	3 950	2 130	1 630	1 690
De 20 à 49 salariés	2 140	1,1	0,0	11,9	4 150	2 210	1 620	1 710
De 50 à 249 salariés	2 260	1,5	0,3	18,2	4 270	2 290	1 630	1 740
De 250 à 999 salariés	2 410	1,5	0,4	15,3	4 340	2 320	1 680	1 790
De 1 000 à 4 999 salariés	2 420	0,7	0,3	15,1	4 260	2 320	1 710	1 730
5 000 salariés ou plus	2 680	1,0	0,9	12,4	4 220	2 500	1 770	1 910
Secteur d'activité de l'établissement								
Industrie	2 490	1,4	0,8	18,6	4 510	2 560	1 810	1 870
Construction	2 060	1,2	0,1	7,9	3 840	2 360	1 810	1 740
Transports et entreposage	2 240	1,7	0,2	8,1	3 990	2 370	2 010	1 830
Commerce	2 060	1,2	0,3	17,2	4 040	2 200	1 570	1 700
Services	2 260	0,9	0,0	48,3	4 090	2 150	1 620	1 500
Services aux entreprises	2 260	1,1	0,2	17,3	4 170	2 180	1 730	1 560
Services aux particuliers	1 750	0,3	-0,3	8,7	3 270	2 090	1 480	1 570
Services mixtes	3 180	1,4	0,3	10,6	4 240	2 990	1 990	1 820
Ensemble	2 250	1,1	0,2	100,0	4 140	2 270	1 640	1 720

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, DADS, fichiers définitifs.

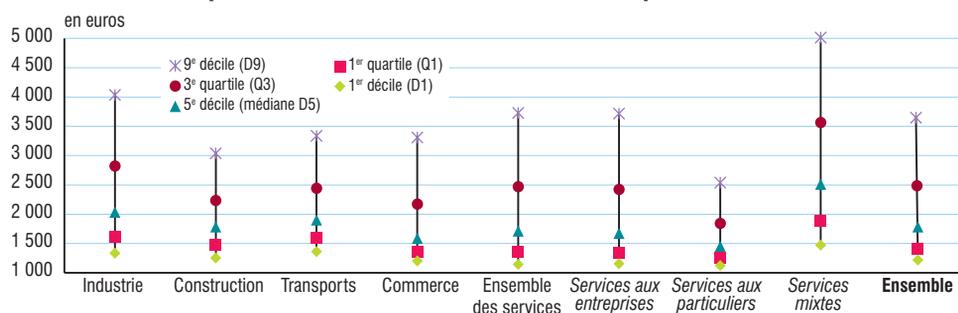
2. Évolution du salaire mensuel net moyen en EQTP entre 1995 et 2015



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. Note : le passage à la nomenclature d'activité française rév. 2 en 2008 peut introduire une légère rupture dans les séries longues. Depuis 2013, les cotisations patronales aux complémentaires santé obligatoires (CPCSO) entrent dans la mesure du salaire net. Pour 2012, sont reportés les salaires observés ainsi que des salaires estimés comparables à 2013 qui incluent ces cotisations.

Source : Insee, DADS, fichiers définitifs.

3. Indicateurs de dispersion des salaires nets mensuels en EQTP par secteur d'activité en 2015



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.

Lecture : si l'on ordonne les salariés selon leur salaire, les déciles les séparent en dix groupes d'effectifs égaux. 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 1 350 euros nets par mois en EQTP.

Source : Insee, DADS, fichiers définitifs.

5.5 Salaires dans la fonction publique :...

En 2015, tous statuts confondus (fonctionnaires, contractuels, bénéficiaires de contrats aidés), un salarié de la fonction publique gagne en moyenne en **équivalent temps plein** (EQTP) 2 220 euros nets par mois. Le **salaire net** moyen est de 2 500 euros dans la **fonction publique de l'État** (FPE), 2 240 euros dans la **fonction publique hospitalière** (FPH) et 1 890 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 (7 %), alors que ceux de catégorie C sont plus nombreux dans la FPT (60 %) et la FPH (39 %) que dans la FPE (11 %).

Sur un an, en 2015, le salaire net augmente de 0,5 % en euros constants en moyenne dans la fonction publique avec des hausses de 0,4 % dans la FPE, de 0,6 % dans la FPH et de 0,8 % dans la FPT. Ces augmentations résultent des évolutions salariales individuelles, mais aussi des changements dans la structure des emplois dans les trois versants de la fonction publique. En effet, en 2015, la progression structurelle des qualifications des emplois contribue à hausser les salaires dans

la FPE et la FPH, l'effet étant neutre dans la FPT en raison d'une hausse des effectifs de contrats aidés. Concernant les fonctionnaires, les salaires nets moyens augmentent dans les trois versants de la fonction publique (+ 0,3 % dans la FPE, + 0,6 % dans la FPH et + 1,0 % dans la FPT), portés par les revalorisations de l'échelonnement indiciaire pour les fonctionnaires de catégorie C. En revanche, le salaire net moyen baisse légèrement pour les fonctionnaires des catégories A et B dans la FPH et de la catégorie A dans la FPE.

Pour les agents présents chez le même employeur et avec la même quotité de travail tout au long des années 2014 et 2015 (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 1,8 % en euros constants dans la FPE, de 1,9 % dans la FPH et de 1,7 % 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. ■

Avertissement

Le calcul des salaires en EQTP a été homogénéisé entre les trois versants de la fonction publique. De ce fait, les niveaux de salaires en EQTP jusqu'en 2014 ne sont pas identiques à ceux publiés dans l'édition de 2017.

Définitions

Salaires en équivalent temps plein (EQTP), **salaires nets**, **fonction publique de l'État** (FPE), **fonction publique hospitalière** (FPH), **fonction publique territoriale** (FPT), **catégories statutaires de la fonction publique** : voir *annexe Glossaire*.

Rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) : salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) des seules personnes présentes deux années complètes (24 mois consécutifs) chez le même employeur et avec la même quotité de temps de travail les deux années (le nombre d'heures supplémentaires rémunérées pouvant toutefois varier d'une année sur l'autre).

Pour en savoir plus

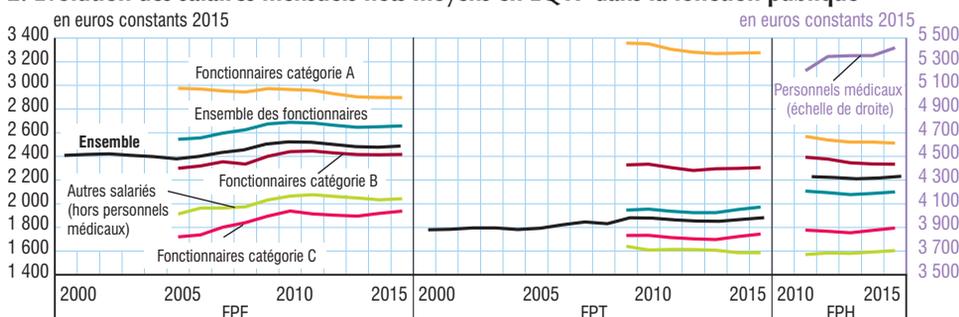
- « Les salaires dans la fonction publique hospitalière », *Insee Première* n° 1684, janvier 2018.
- « Les salaires dans la fonction publique territoriale », *Insee Première* n° 1667, septembre 2017.
- « Les salaires dans la fonction publique de l'État », *Insee Première* n° 1662, juillet 2017.
- *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), édition 2017.

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 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 (% en euros constants)	Salaires en 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 (% en euros constants)	Salaires en 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 (% en euros constants)	Salaires en 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 (% en euros constants)
Ensemble y c. bénéficiaires de contrats aidés	2 220	0,5	2 500	0,4	1 890	0,8	2 240	0,6
<i>dont enseignants</i>	2 540	0,1	2 540	0,1	///	///	///	///
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	2 250	0,6	2 530	0,4	1 920	1,0	2 260	0,7
Fonctionnaires	2 280	0,6	2 660	0,3	1 970	1,0	2 100	0,6
Catégorie A	2 880	-0,1	2 900	-0,1	3 280	0,1	2 510	-0,4
Catégorie B	2 360	0,1	2 420	0,1	2 310	0,3	2 330	-0,1
Catégorie C	1 780	1,1	1 940	1,0	1 740	1,2	1 800	1,1
Non-fonctionnaires (hors personnels médicaux)	1 810	0,2	2 040	0,5	1 590	0,0	1 600	0,7
Personnels médicaux	5 420	1,2	///	///	///	///	5 420	1,2
Femmes	2 100	0,6	2 340	0,5	1 810	0,8	2 110	0,6
Hommes	2 420	0,5	2 730	0,3	2 000	0,8	2 670	0,7
Moins de 25 ans	1 440	0,5	1 510	0,9	1 340	0,4	1 530	0,1
De 25 à 39 ans	1 940	0,2	2 090	0,0	1 740	0,2	1 960	0,5
De 40 à 49 ans	2 250	0,8	2 540	0,3	1 920	1,2	2 260	0,7
De 50 à 54 ans	2 370	0,2	2 760	0,4	1 970	0,4	2 450	0,0
55 ans ou plus	2 630	-0,1	3 040	0,0	2 090	0,4	2 860	0,2

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 2015. FPE : salariés des services civils des ministères de l'État et des établissements publics administratifs de 2010 à 2015, 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 2015, 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 2015, DADS de 2000 à 2009, fichiers de paie des agents de l'État de 2000 à 2009.

3. Salaires mensuels nets moyens en EQTP des salariés présents en 2014 et en 2015 (RMPP)

	Fonction publique de l'État			Fonction publique territoriale			Fonction publique hospitalière		
	Part des effectifs 2014 présents en 2015 (en %)	Salaires en 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 (% en euros constants)	Part des effectifs 2014 présents en 2015 (en %)	Salaires en 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 (% en euros constants)	Part des effectifs 2014 présents en 2015 (en %)	Salaires en 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 (% en euros constants)
Ensemble	65,2	2 660	1,8	66,2	1 990	1,7	66,8	2 320	1,9
<i>dont enseignants</i>	68,7	2 680	1,9	///	///	///	///	///	///
Fonctionnaires	72,6	2 730	1,8	75,0	2 010	1,6	72,6	2 130	1,7
Catégorie A	71,5	3 000	1,9	73,7	3 360	1,8	67,4	2 630	2,3
Catégorie B	76,5	2 460	1,3	74,1	2 350	1,5	72,7	2 380	1,2
Catégorie C	73,3	1 960	1,8	75,4	1 780	1,6	75,0	1 810	1,6
Non-fonctionnaire (hors personnels médicaux)	44,9	2 340	1,9	32,8	1 810	2,2	43,9	1 700	2,5
Personnels médicaux	///	///	///	///	///	///	64,0	5 830	2,6

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.

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 2014.

Source : Insee, système d'information sur les agents des services publics (Siasp).

5.6 Salaires dans la fonction publique :...

En 2015, dans la **fonction publique de l'État** (FPE), tous statuts confondus (fonctionnaires, contractuels, bénéficiaires de contrats aidés), le **saire net moyen en équivalent temps plein** (EQTP) s'établit à 2 540 euros par mois dans les ministères (76 % des effectifs), contre 2 340 euros dans les établissements publics administratifs (EPA). Dans la **fonction publique hospitalière** (FPH), il est de 2 300 euros dans les hôpitaux, qui emploient 88 % des salariés de la fonction publique hospitalière, et de 1 820 euros dans les établissements médico-sociaux. Dans la **fonction publique territoriale** (FPT), il varie entre 1 690 euros pour les agents des centres communaux d'action sociale (CCAS) et des caisses des écoles, et 2 580 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 55 % des salariés 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, 55 % des salariés des ministères sont fonctionnaires de catégorie A alors que ceux-ci ne représentent que 25 % 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 3 240 euros ou plus (9^e décile, D9). La dispersion des salaires nets en EQTP, mesurée ici par le **rapport inter-décile** (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.

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 1,9 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). ■

Avertissement

Le calcul des salaires en EQTP a été homogénéisé entre les trois versants de la fonction publique. De ce fait, les niveaux de salaires en EQTP jusqu'en 2014 ne sont pas identiques à ceux publiés dans l'édition 2017.

Définitions

Fonction publique de l'État (FPE), **saire net**, **saire en équivalent temps plein** (EQTP), **fonction publique hospitalière** (FPH), **fonction publique territoriale** (FPT), **catégories statutaires de la fonction publique**, **rapport inter-décile** (D9/D1) : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Les salaires dans la fonction publique hospitalière », *Insee Première* n° 1684, janvier 2018.
- « Les salaires dans la fonction publique territoriale », *Insee Première* n° 1667, septembre 2017.
- « Les salaires dans la fonction publique de l'État », *Insee Première* n° 1662, juillet 2017.
- « L'emploi dans la fonction publique en 2015 », *Insee Première* n° 1640, mars 2017.
- *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), édition 2017.

... caractéristiques des employeurs 5.6

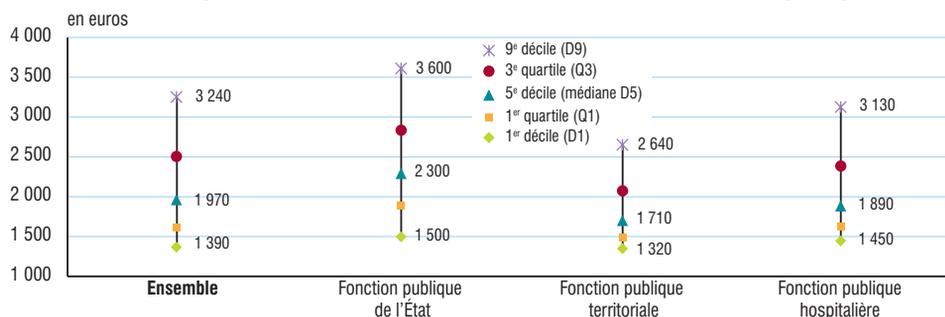
1. Salaires mensuels nets moyens en EQTP par versant de la fonction publique en 2015

	Salaires (en euros)	Structure des effectifs par versant de la fonction publique (en %)	Structure des effectifs sur l'ensemble de la fonction publique (en %)
Fonction publique de l'État¹	2 500	100,0	41,9
Ministères	2 540	75,6	31,7
Établissements publics administratifs	2 340	24,4	10,2
Fonction publique territoriale²	1 890	100,0	36,5
Communes	1 800	54,8	20,0
EPCI ³ à fiscalité propre	1 960	11,9	4,3
CCAS et caisses des écoles	1 690	6,8	2,5
Autres structures intercommunales	1 860	3,5	1,3
Départements	2 110	14,3	5,2
Services départementaux d'incendie et de secours	2 580	2,9	1,1
Régions	1 980	4,6	1,7
Autres collectivités	2 110	1,2	0,4
Fonction publique hospitalière⁴	2 240	100,0	21,6
Hôpitaux	2 300	87,8	19,0
Établissements médico-sociaux ⁵	1 820	12,2	2,6

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. Champ : France hors Mayotte, salariés des services civils des ministères de l'État et des établissements publics administratifs (FPE), des collectivités territoriales hors militaires et assistants maternels (FPT), ainsi que de la fonction publique hospitalière (FPH) hors internes et externes pour le personnel médical, y compris les bénéficiaires de contrats aidés.

Note : les trois versants de la fonction publique incluent les 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 2015



Champ : France hors Mayotte, salariés des services civils des ministères de l'État et des établissements publics administratifs (FPE), des collectivités territoriales hors militaires et assistants maternels (FPT), ainsi que de la fonction publique hospitalière (FPH) hors internes et externes pour le personnel médical, y compris les bénéficiaires de contrats aidés. Lecture : si l'on ordonne les postes salariés selon leur niveau de salaire en EQTP, les déciles les séparent en dix groupes d'effectifs égaux en EQTP. Les 10 % des effectifs aux salaires les plus faibles (D1) gagnent moins de 1 500 euros nets par mois en EQTP dans la FPE. 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 2015

	D1	Q1	D5 (médiane)	Q3	D9	D9/D1
	(en euros)					
Fonction publique de l'État	1 500	1 890	2 300	2 850	3 600	2,4
Fonctionnaires	1 770	2 040	2 410	2 980	3 750	2,1
Catégorie A	1 940	2 190	2 600	3 280	4 140	2,1
Catégorie B	1 860	2 090	2 370	2 680	2 970	1,6
Catégorie C	1 530	1 660	1 860	2 110	2 390	1,6
Non-fonctionnaires ¹	1 190	1 360	1 870	2 380	3 050	2,6
Fonction publique territoriale	1 320	1 490	1 710	2 080	2 640	2,0
Fonctionnaires	1 430	1 570	1 780	2 160	2 710	1,9
Catégorie A	2 200	2 580	3 060	3 760	4 600	2,1
Catégorie B	1 770	1 980	2 260	2 560	2 860	1,6
Catégorie C	1 410	1 520	1 680	1 900	2 160	1,5
Non-fonctionnaires ¹	1 190	1 240	1 400	1 630	2 160	1,8
Fonction publique hospitalière	1 450	1 620	1 890	2 390	3 130	2,2
Fonctionnaires	1 550	1 710	1 940	2 350	2 790	1,8
Catégorie A	1 820	1 950	2 290	2 830	3 360	1,9
Catégorie B	1 750	1 970	2 340	2 640	2 850	1,6
Catégorie C	1 490	1 600	1 750	1 940	2 150	1,4
Non-fonctionnaires (hors personnels médicaux) ¹	1 280	1 380	1 510	1 660	1 990	1,6
Personnels médicaux	2 880	3 900	5 350	6 710	7 800	2,7

1. Les non-fonctionnaires comprennent les contractuels, les autres catégories et statuts et les bénéficiaires de contrats aidés.

Champ : France hors Mayotte, salariés de la fonction publique hors militaires, y compris les bénéficiaires de contrats aidés.

Source : Insee, système d'information sur les agents des services publics (Siasp).

5.7 Revenu salarial

Le **revenu salarial**, somme de tous les salaires nets perçus par un individu au cours d'une année donnée, intègre deux dimensions : le **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.

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. ■

Avertissement

En raison d'une révision dans la prise en compte des contrats aidés, les chiffres en niveau présentés dans cette fiche ne sont pas identiques à ceux publiés dans l'édition de 2017. Les évolutions entre deux années sont estimées à méthodologie identique.

Définitions

Revenu salarial : somme de tous les salaires perçus par un individu au cours d'une année donnée, nets de toutes les cotisations sociales, de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Salaires en équivalent temps plein (EQTP), **rapport interdécile** (D9/D1), **médiane**, **rapports interdéciles D5/D1, D9/D5** : voir *annexe Glossaire*.

1. Revenu salarial annuel moyen en 2015

	Revenu salarial	Salaire annuel moyen en EQTP	Volume de travail annuel moyen
	(en euros courants)		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

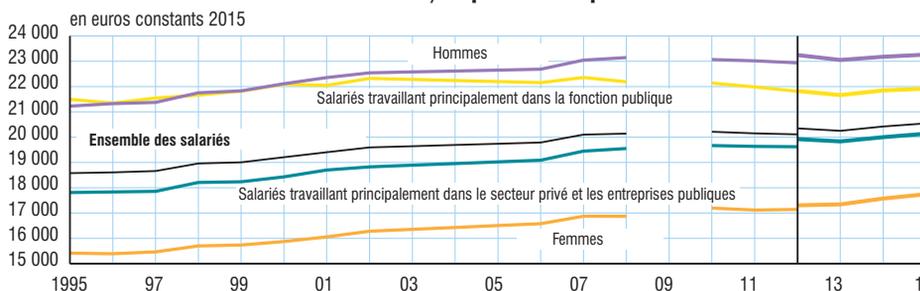
1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

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

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.

Source : Insee, panel Tous salariés.

2. Évolution du revenu salarial annuel moyen par sexe et par secteur de 1995 à 2015



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. Note : évolutions lissées entre 2002-2006. En 2009, un changement de système d'information (Siasp) provoque une rupture de série sur les salaires versés par le secteur public. Depuis le 1^{er} janvier 2013, les cotisations patronales pour complémentaire santé obligatoire (CPCSO) 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.

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.

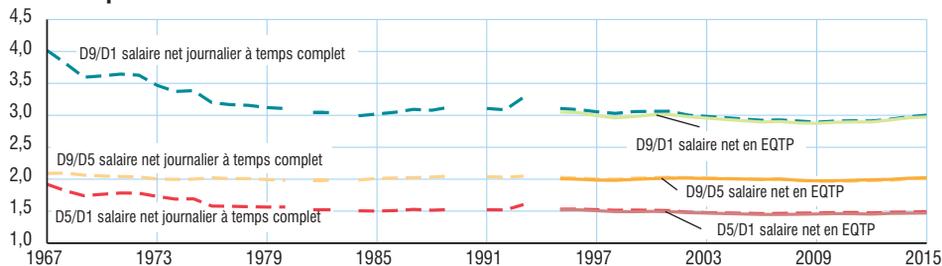
Les inégalités de revenu salarial (D9/D1) parmi les salariés travaillant principalement dans la fonction publique sont plus faibles que celles dans le secteur privé. Cet écart entre public et privé est encore plus marqué que pour les salaires. Jusqu'au milieu des années 2000, les inégalités de revenu 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. ■

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.

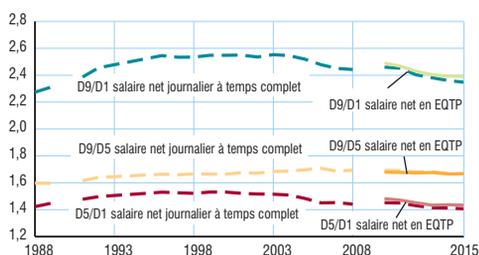
Salaire en équivalent temps plein (EQTP), **salaire net journalier**, **revenu salarial**, **Smic**, **décile** : voir *annexe Glossaire*.

1. Distribution du salaire net journalier à temps complet et du salaire net en EQTP dans le secteur privé



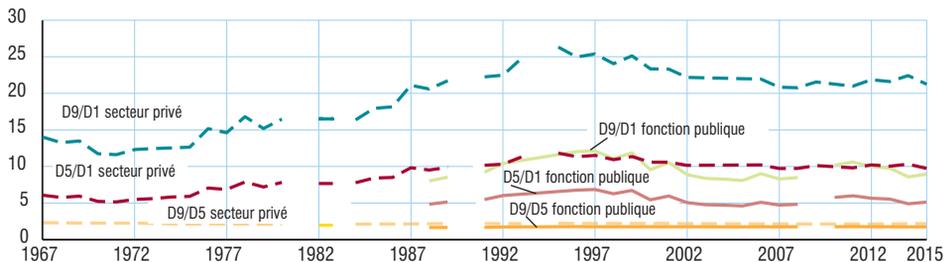
Champ : France métropolitaine jusqu'en 2001, France hors Mayotte à partir de 2002 ; ensemble des salariés du secteur privé et des entreprises publiques, hors salariés agricoles et apprentis, stagiaires, hors salaires versés par des particuliers-employeurs.
 Note : 1981, 1983, 1990 : données non produites ; 1994 : rupture de série ; 2002-2006 : évolutions lissées.
 Source : Insee, panel Tous salariés.

2. Distribution du salaire net journalier à temps complet et du salaire net en EQTP dans la fonction publique



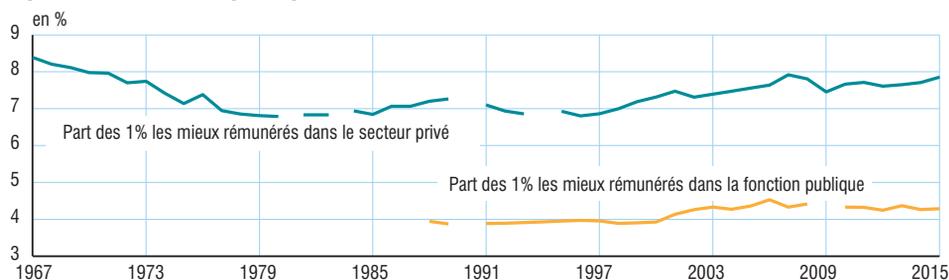
Champ : France métropolitaine jusqu'en 2001, France hors Mayotte à partir de 2002 ; ensemble des salariés travaillant principalement dans la fonction publique.
 Note : 1990 : données non produites ; 1992-1996 : évolutions lissées ; 2009 : changement de système d'information (Siasp) provoquant une rupture de série pour les salaires versés par le secteur public.
 Source : Insee, panel Tous salariés.

3. Distribution du revenu salarial dans le secteur privé et la fonction publique



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. 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. 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



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. 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. Note : voir la note de la figure 3. Source : Insee, panel Tous salariés.

5.9 Revenus d'activité des non-salariés

Fin 2015, hors secteur agricole, 2,7 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) actifs représentent 29 % des **non-salariés**, mais autour de 60 % des non-salariés dans les arts, spectacles et activités récréatives ou dans certaines activités spécialisées (photographie), et jusqu'à 66 % dans le commerce hors magasin (sur les marchés, à distance ou en vente directe).

En 2015, hors agriculture et hors ME, les non-salariés perçoivent en moyenne un **revenu d'activité** de 3 340 euros par mois. Les activités de médecine sont les plus rémunératrices avec un revenu moyen de 8 470 euros par mois, suivies des activités juridiques et comptables (7 880 euros) et du commerce pharmaceutique (7 220 euros). À l'opposé, le revenu mensuel moyen est le plus faible dans le commerce de détail hors magasin (1 070 euros), les taxis y compris VTC, la coiffure et autres services personnels, les activités artistiques et récréatives (de 1 350 à 1 460 euros par mois). Les ME économiquement actifs perçoivent en moyenne 440 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 (c'est-à-dire hors ME).

Les femmes restent minoritaires parmi les non-salariés (36 %). Hors micro-entrepreneuses, elles perçoivent en moyenne 2 820 euros par mois en 2015, soit 22 % de moins que les hommes (3 610 euros). Elles exercent pourtant en plus grande proportion dans les secteurs les plus rémunérateurs (médecine, professions juridiques, etc.), mais y gagnent nettement moins que les hommes (- 37 % parmi les médecins et dentistes, - 46 % dans les activités juridiques et comptables), en partie parce qu'elles exercent leur activité depuis moins longtemps et pour un nombre d'heures moins élevé dans l'année.

Hors ME, près d'un non-salarié 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 480 euros par mois, la moitié moins de 2 290 euros et 10 % plus de 7 960 euros : le **rapport interdécile** (D9/D1) du revenu d'activité annualisé est ainsi de 16. Les disparités de revenu d'activité sont bien plus importantes parmi les non-salariés que chez les salariés : alors que le rapport interdécile D9/D1 du revenu salarial est de 21 dans le secteur privé, celui des revenus d'activité des non-salariés (y compris ME) est de 95 ; ceci illustre en partie les revenus plus faibles des ME, du fait de périodes d'activité parfois très courtes. Le rapport interdécile D9/D5 est lui aussi plus élevé pour les revenus non salariés (3,6 hors ME ; 5,1 en les intégrant) que pour le revenu salarial (2,2).

Entre 2006 et 2015, le revenu d'activité moyen des non-salariés classiques a beaucoup fluctué : après une forte baisse en 2008 (- 5,2 %), il s'est redressé 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 nouveau 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 a progressé à nouveau en 2014 (+ 1,7 %) et en 2015 (+ 2,5 %). Au total, de 2006 à 2012, le revenu moyen dans l'ensemble des secteurs a progressé de 1,4 % en euros. De 2012 à 2015, il s'est quasi stabilisé.

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 le revenu moyen de l'ensemble des non-salariés (- 15,4 % entre 2008 et 2012 ; - 6,5 % entre 2012 et 2015), d'autre part, à rehausser le revenu moyen des non-salariés hors ME. ■

Définitions

Micro-entrepreneur, non-salarié, revenu d'activité, rapport interdécile : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Les revenus d'activité des non-salariés en 2015 », *Insee Première* n° 1688, février 2018.
- *Emploi et revenus des indépendants*, coll. « Insee Références », édition 2015.

Revenus d'activité des non-salariés 5.9

1. Effectifs et revenus d'activité des non-salariés par secteur en 2015

	Effectifs au 31 décembre (y c. ME ¹)			Revenu mensuel (hors ME ¹)				Revenu mensuel moyen des ME (en euros)
	Ensemble ² (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)	127	31,6	41,3	2 670	1 590	2 910	10,3	290
Construction	377	3,6	29,7	2 410	1 810	2 440	6,2	540
Commerce et artisanat commercial	523	32,6	27,0	2 500	2 190	2 640	11,2	300
Commerce et réparation d'automobiles	68	7,0	24,5	2 210	1 870	2 240	10,8	400
Commerce de gros	79	23,5	21,6	2 990	2 100	3 200	16,3	530
Commerce pharmaceutique	27	54,9	0,1	7 220	6 490	8 110	1,7	n.s.
Métiers de bouche	52	21,7	3,9	2 270	1 590	2 450	6,2	380
Commerce de détail en magasin	175	44,6	13,6	1 990	1 560	2 320	12,6	380
Commerce de détail hors magasin	122	35,0	66,1	1 070	850	1 150	12,1	210
Transports	69	10,9	12,5	1 890	1 720	1 910	8,5	390
dont taxis (y compris VTC)	36	9,6	8,4	1 350	1 700	1 320	5,9	420
Services aux entreprises et mixtes	616	33,6	35,8	4 370	3 470	4 750	12,5	530
Information et communication	80	15,6	47,3	3 230	2 310	3 360	15,5	460
Activités financières et d'assurance	35	20,3	10,6	5 690	3 870	6 090	10,5	620
Activités immobilières	47	34,2	19,3	2 430	1 780	2 720	25,2	620
Activités juridiques et comptables	87	47,5	1,5	7 880	5 450	10 060	3,3	950
Conseil de gestion	104	35,8	44,8	3 360	2 520	3 720	17,7	660
Architecture, ingénierie	73	20,7	26,2	3 350	2 290	3 560	11,1	670
Autres activités spécialisées	87	42,3	61,1	2 480	1 980	2 740	13,4	480
Vétérinaires	11	38,5	2,3	5 570	4 000	6 490	1,9	n.s.
Services administratifs et de soutien aux entreprises	91	39,7	53,9	2 680	2 010	2 940	15,8	450
Services aux particuliers (hors santé)	566	49,0	40,8	1 550	1 280	1 770	12,0	400
Hébergement et restauration	185	36,3	12,9	1 680	1 350	1 860	14,2	420
Arts, spectacles et activités récréatives	65	36,1	62,0	1 460	1 080	1 640	21,4	320
Enseignement	122	45,0	59,9	1 560	1 390	1 650	10,5	490
Coiffure et soins de beauté	103	87,1	35,0	1 350	1 270	1 700	5,5	400
Autres services personnels	91	45,9	62,6	1 400	1 020	1 670	10,7	350
Santé humaine et action sociale	457	59,4	9,7	5 520	3 980	7 560	2,1	460
dont : médecins et dentistes	171	38,6	0,1	8 470	6 220	9 860	1,6	n.s.
professions paramédicales	219	71,4	2,0	3 570	3 280	4 260	1,6	720
Ensemble	2 735	36,0	29,1	3 340	2 820	3 610	9,3	440

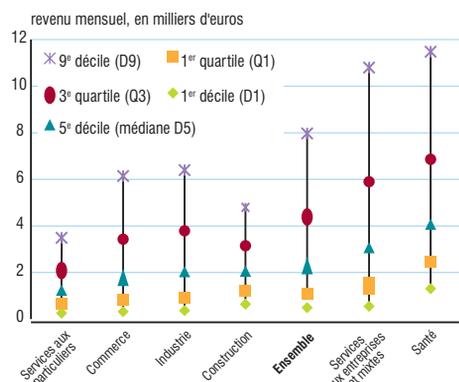
1. ME : micro-entrepreneurs. 2. Les non-salariés dont le secteur d'activité est inconnu ont été répartis dans les différents secteurs pour le calcul des effectifs. Dans les autres colonnes, ils sont en revanche pris en compte uniquement pour les totaux, mais pas dans le détail par secteur.

Champ : France hors Mayotte, personnes exerçant une activité non salariée au 31 décembre 2015, hors agriculture.

Note : les taxes d'office sont pris en compte dans les effectifs mais pas dans les revenus.

Source : Insee, base Non-salariés 2015.

2. Dispersion des revenus non salariaux en 2015 selon le secteur d'activité

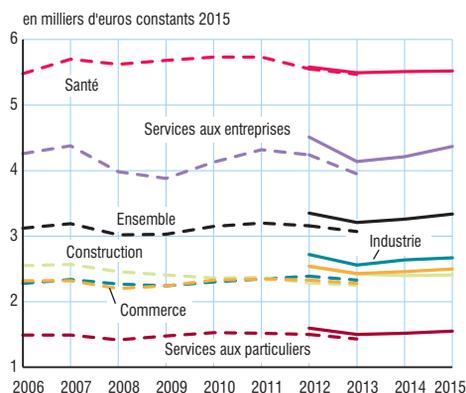


Champ : France hors Mayotte, non-salariés en activité au 31 décembre 2015, hors agriculture, hors micro-entrepreneurs, hors revenus nuls et hors taxes d'office.

Lecture : dans la construction, un non-salarié sur dix perçoit un revenu d'activité inférieur à 630 euros par mois (D1), la moitié gagne moins de 2 050 euros (médiane) et un sur dix plus de 4 790 euros (D9).

Source : Insee, base Non-salariés 2015.

3. Revenu mensuel moyen de 2006 à 2015



Champ : France hors Mayotte, non-salariés en activité au 31 décembre, hors agriculture, hors micro-entrepreneurs et hors taxes d'office.

Lecture : en 2012, dans les services aux entreprises, le revenu d'activité déclaré par les non-salariés s'élevait à 4 240 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 4 510 euros (trait plein).

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 résidence 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 de services aux entreprises (Île-de-France). ■

Définitions

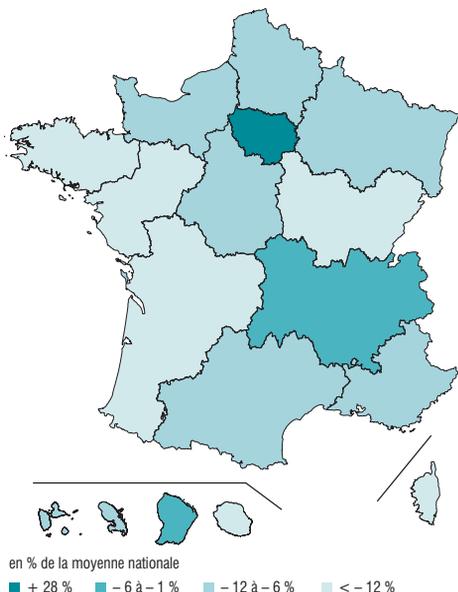
Salair e en équivalent temps plein (EQTP), **revenu salarial**, **non-salarié** : voir *annexe Glossaire*.

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*.

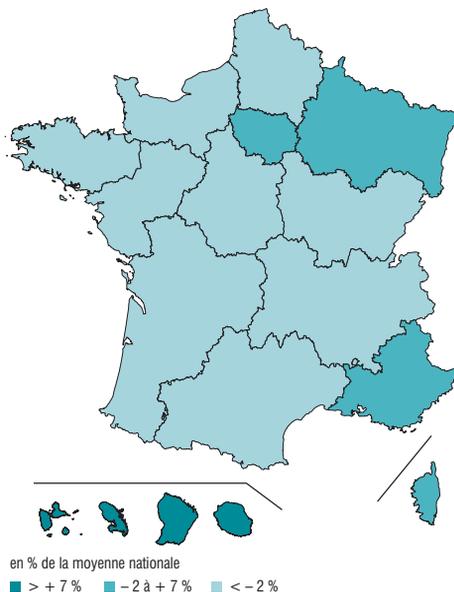
Pour en savoir plus

- « 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.

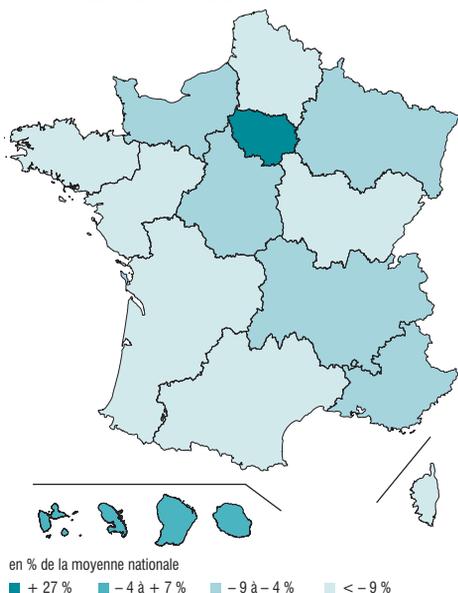
1. Salaires en EQTP dans le secteur privé en 2015



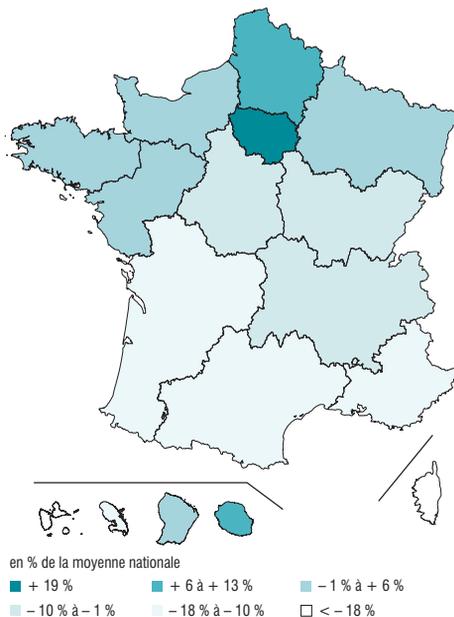
2. Salaires en EQTP dans la fonction publique en 2015



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 taxés 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 2017, 67,7 % des habitants de l'Union européenne (UE) âgés de 15 à 64 ans sont en emploi. Ce **taux d'emploi** augmente de 1,0 point par rapport à 2016, comme l'année précédente. Il dépasse ainsi de 2 points le niveau mesuré avant la crise économique de 2008-2009 (65,7 % en 2008). En 2017, le taux d'emploi varie de 53,5 % en Grèce à 76,9 % en Suède ; il est de 64,7 % en France.

Dans l'ensemble de l'UE, le taux d'emploi des hommes (73,0 %) est supérieur à celui des femmes (62,5 %). Cet écart, qui s'est réduit au fil du temps, est stable depuis 2014 (10,5 points). 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 (7,2 points) et en Allemagne (7,4 points).

En 2017, le taux d'emploi des jeunes de l'UE (15-24 ans) atteint 34,7 %. Il progresse graduellement : + 0,8 point en 2017, après + 0,7 point en 2016 et + 0,6 point en 2015, tout en restant en deçà de 2008 (37,4 %). Le taux d'emploi des jeunes a diminué entre 2008 et 2017 dans la plupart des pays, cette baisse étant particulièrement forte en Irlande (- 17,1 points), en Espagne (- 15,5 points), à Chypre (- 10,5 points) et au Danemark (- 10,1 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, il atteint 28,7 % en 2017. Ces écarts 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 2017, le taux d'emploi des 55-64 ans s'établit à 57,1 % dans l'ensemble de l'UE ; il dépasse 70 % en Allemagne et en Suède mais il est inférieur à la moyenne européenne en France (51,3 %).

En 2017, le taux d'emploi des personnes de 20 à 64 ans de l'ensemble de l'UE s'établit à

72,2 %, 2,8 points en dessous de l'objectif défini par la stratégie « Europe 2020 », visant à atteindre 75 % d'ici 2020. Neuf pays ont un taux d'emploi des 20-64 ans supérieur à cet objectif en 2017, dont la Suède, l'Allemagne et le Royaume-Uni. En France, le taux d'emploi des 20-64 ans est de 70,6 % en 2017.

Au sein de l'UE, près d'une personne sur cinq travaille à temps partiel (19,4 % en 2017). 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 (31,7 %) que les hommes (8,8 %). En France, ce taux est de 18,2 % en 2017, légèrement inférieur à la moyenne ; en Allemagne (26,9 %), et surtout aux Pays-Bas (49,8 %), il est nettement supérieur.

En 2017, 12,2 % 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). Il concerne en revanche davantage qu'en moyenne les emplois français (14,9 %), et plus d'un actif occupé sur cinq en Espagne et en Pologne.

En 2017, le **taux de chômage** des 15-74 ans de l'ensemble de l'UE s'établit à 7,6 %. Il diminue de 1,0 point en 2017, après avoir déjà baissé de 0,8 point en 2015 puis en 2016. Le taux de chômage se rapproche de son niveau de 2008 (7,0 %). Dans neuf pays, dont l'Allemagne et le Royaume-Uni, le taux de chômage mesuré en 2017 est inférieur à son niveau de 2008. En France, il atteint 9,4 % en 2017 : c'est 0,7 point de moins qu'en 2016, mais 2,0 points de plus qu'en 2008. Après avoir nettement augmenté entre 2008 et 2013, le taux de chômage diminue depuis quatre ans en Grèce (- 6,0 points à 21,5 %) et en Espagne (- 8,9 points à 17,2 %), mais y demeure plus important qu'en 2008. Le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans est également très élevé dans ces deux pays (43,7 % en Grèce et 38,6 % en Espagne), alors qu'il est le plus faible en Allemagne (6,8 %). ■

Définitions

Taux d'emploi, emploi à durée limitée, taux de chômage : voir annexe *Glossaire*.

Pour en savoir plus

- "Europe in figures – Eurostat yearbook 2017", *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 2017

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	75,2	71,5	78,9	46,5	70,1	79,2	26,9	11,7	6,8	3,8
Autriche	72,2	68,2	76,2	50,6	51,3	75,4	27,9	8,1	9,8	5,5
Belgique	63,1	58,7	67,5	22,7	48,3	68,5	24,5	9,0	19,3	7,1
Bulgarie	66,9	63,1	70,6	22,9	58,2	71,3	2,2	3,9	12,9	6,2
Chypre	65,4	61,3	69,8	27,5	55,3	70,7	12,3	13,5	24,7	11,1
Croatie	58,9	54,0	63,8	25,9	40,3	63,6	4,8	18,2	27,0	11,1
Danemark	74,2	71,5	76,9	56,3	68,9	76,9	25,3	11,9	11,0	5,7
Espagne	61,1	55,7	66,5	20,5	50,5	65,5	14,9	22,4	38,6	17,2
Estonie	74,1	70,9	77,4	40,5	68,1	78,7	9,5	2,8	12,1	5,8
Finlande	70,0	68,5	71,4	42,5	62,5	74,2	15,0	13,9	20,1	8,6
France	64,7	61,2	68,4	28,7	51,3	70,6	18,2	14,9	22,3	9,4
Grèce	53,5	44,4	62,7	14,1	38,3	57,8	9,7	7,6	43,7	21,5
Hongrie	68,2	61,3	75,2	29,0	51,7	73,3	4,3	7,9	10,7	4,2
Irlande	67,7	62,4	73,0	40,0	58,6	73,0	20,4	7,8	14,5	6,7
Italie	58,0	48,9	67,1	17,1	52,2	62,3	18,5	12,1	34,7	11,2
Lettonie	70,1	68,4	71,9	33,0	62,3	74,8	7,7	2,6	17,0	8,7
Lituanie	70,4	70,2	70,6	30,4	66,1	76,0	7,6	1,5	13,3	7,1
Luxembourg	66,3	62,5	69,9	25,8	39,8	71,5	19,5	8,1	15,3	5,6
Malte	67,6	55,0	79,6	47,2	45,3	71,4	13,2	4,9	10,4	4,0
Pays-Bas	75,8	71,3	80,4	62,3	65,7	78,0	49,8	18,1	8,9	4,9
Pologne	66,1	59,5	72,8	29,6	48,3	70,9	6,6	20,9	14,8	4,9
Portugal	67,8	64,8	71,1	25,9	56,2	73,4	8,9	19,0	23,8	9,0
Rép. tchèque	73,6	66,2	80,9	29,1	62,1	78,5	6,2	8,0	7,9	2,9
Roumanie	63,9	55,8	71,8	24,5	44,5	68,8	6,8	0,9	18,3	4,9
Royaume-Uni	74,1	69,7	78,6	50,7	64,1	78,2	24,8	4,8	12,1	4,4
Slovaquie	66,2	60,3	72,0	26,9	53,0	71,1	5,8	8,0	18,9	8,1
Slovénie	69,3	65,8	72,5	34,7	42,7	73,4	10,3	15,2	11,2	6,6
Suède	76,9	75,4	78,3	44,9	76,4	81,8	23,3	14,7	17,8	6,7
Zone euro	66,5	61,3	71,6	32,4	57,2	71,0	21,6	13,7	18,8	9,1
UE	67,7	62,5	73,0	34,7	57,1	72,2	19,4	12,2	16,8	7,6

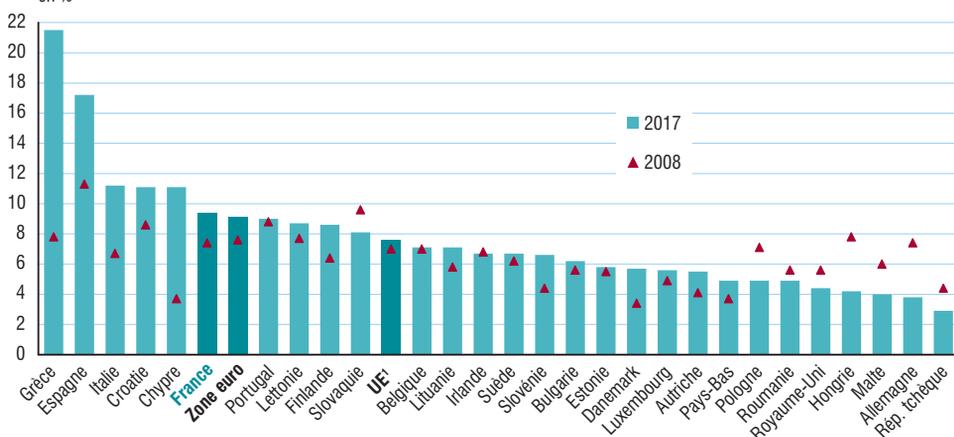
1. Les emplois à durée limitée sont ceux qui ont un terme fixé, défini dans le contrat de travail qui lie le salarié à son employeur. À partir de l'enquête Emploi, ils sont mesurés en regroupant les contrats à durée déterminée (CDD) (dont ceux en contrats aidés), les missions d'intérim et les contrats d'apprentissage.

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 avril 2018).

2. Taux de chômage en 2008 et 2017

en %



1. UE dans sa composition actuelle (28 pays).

Champ : personnes de 15 à 74 ans vivant en ménage ordinaire.

Source : Eurostat, enquêtes sur les forces de travail (extraction des données en avril 2018).

6.2 Catégories socio-économiques en Europe

Dans l'Union européenne (UE), la répartition des **groupes socio-économiques** selon la nomenclature ESeG permet la comparaison entre pays des différentes organisations du travail.

En 2017, 13,8 millions de personnes en emploi sont **cadres dirigeants** selon cette nomenclature, soit 6,1 % des personnes ayant un emploi dans l'UE. Cette proportion varie fortement selon les pays, de 2,2 % en Roumanie à 12,3 % en Estonie. La part est un peu plus élevée qu'en moyenne en France (7,4 %), un peu plus faible en Allemagne (4,6 %). Un peu moins de 30 % des cadres dirigeants sont chefs d'entreprise, les autres sont salariés.

Les **professions intellectuelles et scientifiques** représentent 19,3 % des emplois de l'UE (44,0 millions), un sur quatre travaillant dans l'enseignement. Cette proportion varie de 12,4 % en Slovaquie à 36,2 % 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 et en France.

Les **professions intermédiaires** salariées constituent 14,4 % des Européens en emploi (32,7 millions). Elles représentent 18,6 % des emplois en France et sont plus fréquentes dans les pays du nord et du nord-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 2017, ils sont 24,3 millions, soit 10,7 % des Européens en emploi. Ils sont plus rares en France,

en Allemagne, et dans la plupart des pays nordiques (moins de 8 % en moyenne). Ils représentent plus d'un quart des emplois en Roumanie et en Grèce et près de 15 % en moyenne dans les pays du Sud et de l'Est. Dans la plupart de ces pays, les exploitants agricoles sont surreprésentés.

14,4 % des emplois de l'UE (32,7 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 relativement homogène selon les pays, notamment très proche de la moyenne européenne en France (14,5 %).

Les **ouvriers qualifiés** représentent 16,1 % 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 9,2 % au Royaume-Uni à plus de 20 % en Europe centrale et orientale. Elle est plus faible en France (14,1 %) qu'en Allemagne (17,2 %).

Près d'un emploi sur cinq (19,0 %, soit 43,1 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 en emploi à durée limitée. Il s'agit en majorité de 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 2017

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	4,6	17,8	20,4	5,6	15,1	17,2	19,0	41 664
Autriche	4,8	17,5	17,5	8,9	13,4	16,9	20,9	4 260
Belgique	7,4	24,3	13,2	8,1	15,3	14,9	16,7	4 638
Bulgarie	5,8	16,1	9,0	8,1	12,1	24,1	24,7	3 150
Chypre	4,0	18,5	12,5	9,9	15,4	12,4	27,3	379
Croatie	4,9	17,0	14,0	8,5	13,7	20,2	21,6	1 625
Danemark	2,6	26,0	16,4	5,7	15,6	11,3	21,4	2 816
Espagne	4,2	18,2	9,8	11,8	15,2	15,1	25,7	18 825
Estonie	12,3	20,1	12,7	4,5	9,4	23,6	17,1	659
Finlande	3,1	24,5	17,4	10,0	13,7	15,0	16,1	2 473
France	7,4	18,1	18,6	7,5	14,5	14,1	19,7	26 857
Grèce	2,8	19,4	7,4	27,2	13,8	10,4	18,9	3 753
Hongrie	4,7	14,7	13,8	7,9	11,3	26,8	20,7	4 421
Irlande	8,6	22,7	10,5	9,7	16,0	11,6	20,2	2 194
Italie	3,9	14,8	14,0	16,0	16,5	15,3	19,5	23 023
Lettonie	10,7	18,2	12,8	6,6	9,1	19,8	22,8	895
Lituanie	9,1	23,3	8,8	9,3	7,6	22,9	19,0	1 355
Luxembourg	2,3	36,2	15,3	4,3	11,3	10,1	15,0	272
Malte	9,4	17,1	13,7	10,3	19,1	12,5	17,9	199
Pays-Bas	5,4	26,0	13,9	9,1	13,9	10,3	19,9	8 608
Pologne	6,4	19,3	11,6	16,2	8,6	22,2	15,2	16 423
Portugal	6,3	18,4	10,7	11,5	13,3	18,7	21,0	4 757
République tchèque	4,7	15,8	15,1	12,6	12,8	25,1	13,9	5 222
Roumanie	2,2	15,4	6,1	25,2	8,0	25,9	17,3	8 671
Royaume-Uni	11,6	24,3	11,3	9,5	17,3	9,2	16,6	31 984
Slovaquie	4,5	12,4	13,1	11,8	13,5	25,3	19,3	2 531
Slovénie	7,6	22,0	12,3	9,4	9,8	21,9	16,0	959
Suède	6,2	27,8	16,8	6,4	16,7	13,0	13,0	5 022
UE	6,1	19,3	14,4	10,7	14,4	16,1	19,0	227 632

1. La somme en ligne n'est pas toujours égale à 100 % car certaines personnes ne sont pas classées (de 0 % à 5,5 % selon le pays).

Champ : Union européenne, actifs occupés au sens du BIT de 15 ans ou plus.

Source : Eurostat, Labour Force Survey 2017.

2. Part des femmes dans les catégories socio-économiques des pays de l'Union européenne en 2017

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	29,1	44,9	59,3	31,7	63,0	12,0	60,9	46,5
Autriche	31,6	51,2	47,8	38,0	71,8	10,0	64,7	47,1
Belgique	33,0	54,7	47,4	33,6	63,5	9,9	61,4	46,2
Bulgarie	39,1	67,2	46,5	35,2	51,8	25,5	56,6	46,6
Chypre	19,6	55,1	47,7	33,7	68,4	8,7	59,1	48,0
Croatie	28,6	63,8	42,8	39,1	54,9	15,4	62,8	45,8
Danemark	26,1	55,7	46,2	27,0	72,4	9,9	47,2	47,2
Espagne	30,0	56,5	40,4	31,7	61,9	10,1	59,6	45,5
Estonie	38,2	64,5	54,9	34,1	66,3	19,4	68,2	48,7
Finlande	31,7	48,1	57,4	31,3	79,5	9,7	61,0	48,2
France	34,2	50,8	49,7	32,2	74,2	14,5	60,5	48,1
Grèce	27,3	51,9	47,0	35,3	49,1	9,1	54,1	41,9
Hongrie	38,7	51,9	62,5	37,0	59,8	20,9	57,5	45,3
Irlande	35,9	53,9	45,9	18,3	72,5	11,3	53,2	45,9
Italie	26,6	54,3	41,6	28,7	61,9	13,9	52,3	42,0
Lettonie	42,9	69,2	62,6	43,7	64,0	13,8	61,8	50,7
Lituanie	39,2	69,7	59,4	41,1	64,1	21,5	66,6	51,3
Luxembourg	17,5	47,0	54,3	45,7	60,7	3,6	62,3	46,2
Malte	29,4	48,5	39,0	22,1	54,7	16,5	45,8	39,3
Pays-Bas	26,5	47,4	53,2	36,4	65,8	9,6	56,4	46,3
Pologne	40,6	61,1	53,0	35,7	52,2	14,3	69,9	44,8
Portugal	34,2	60,3	46,4	35,1	61,7	23,8	65,2	48,7
République tchèque	25,6	52,3	46,6	33,4	67,5	21,7	67,6	44,2
Roumanie	28,7	57,4	52,3	41,0	50,8	24,2	59,5	43,6
Royaume-Uni	35,6	48,8	52,1	31,0	69,7	9,6	55,1	47,0
Slovaquie	32,3	60,3	50,6	30,4	62,5	23,1	61,0	45,3
Slovénie	40,9	61,7	47,5	35,2	52,2	19,2	66,4	46,2
Suède	38,0	57,4	44,7	26,4	70,1	11,1	53,6	47,6
UE	33,3	52,2	51,4	33,0	65,0	14,4	59,1	45,9

Champ : Union européenne, actifs occupés au sens du BIT de 15 ans ou plus.

Source : Eurostat, Labour Force Survey 2017.

6.3 Salaires et coût du travail en Europe

En 2017, 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 26,8 euros. Il varie fortement selon les pays, avec un écart relatif de 1 à 9 entre la Bulgarie (4,9 euros) et le Danemark (42,5 euros). La France occupe la 5^e position des pays ayant les coûts horaires les plus élevés avec 36,0 euros ; l'Allemagne occupe la 7^e place avec 34,1 euros. Dans l'industrie, le coût horaire allemand (40,2 euros) dépasse le coût français (38,8 euros). C'est l'inverse dans les services marchands : 36,4 euros en France contre 31,5 euros en Allemagne.

Depuis 2013, la hausse du coût horaire est modérée en France, notamment en raison de 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**, de la baisse du taux de cotisation patronale pour allocations familiales. Au total, entre 2013 et 2017, le coût horaire a augmenté de 4,3 % en France contre 10,4 % en Allemagne et 8,1 % dans l'UE.

Les salaires et traitements bruts représentent la plus grande partie du coût du travail (75,7 % 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 (86,1 %) et plus basse lorsqu'il est assuré par le prélèvement de cotisations sociales comme en France (67,2 %) ou en Suède (70,5 %).

En 2017, 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 20,3 euros de **l'heure travaillée**, allant de 4,1 euros en Bulgarie à 36,6 euros au Danemark. La France se situe au-dessus de la moyenne européenne, avec un salaire horaire moyen de 24,2 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 2016 en France, le salaire horaire moyen des femmes salariées dans ces mêmes entreprises est inférieur de 12,5 % à celui de leurs homologues masculins. Environ la moitié de ces écarts proviennent d'une surreprésentation des femmes dans certains secteurs d'activité et catégories socioprofessionnelles, ou encore de conditions d'emploi (temps plein ou partiel) moins rémunératrices. Dans l'UE, les **écarts de salaire horaire moyen entre les femmes et les hommes** sont inférieurs à 20 % dans les pays nordiques avec notamment 10,2 % en Suède, le niveau le plus bas de l'ex-UE à 15, alors qu'ils dépassent 20 % en Allemagne, en Autriche, au Royaume-Uni, aux Pays-Bas et dans certains pays de l'Europe du Sud (Espagne, Portugal). Les écarts de salaire horaire moyen entre les femmes et les hommes ne reflètent pas toutes les inégalités sexuées sur le marché du travail, lesquelles s'expriment aussi en matière d'activité, de chômage 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). ■

Définitions

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 des salariés. Voir *annexe Glossaire*.

Écart de salaire horaire entre femmes et hommes (*gender pay gap*) : différence entre le salaire horaire brut moyen des hommes salariés et celui des femmes salariées rapportée à celui des hommes salariés.

Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), **Pacte de responsabilité et de solidarité**, **salaire brut**, **heure travaillée** : voir *annexe Glossaire*.

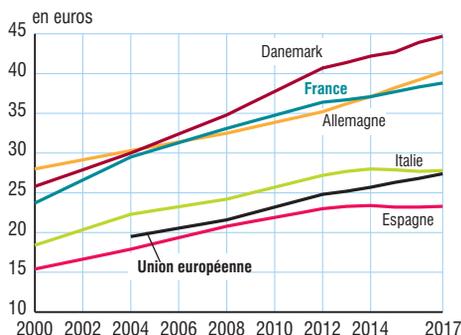
Pour en savoir plus

- « 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.

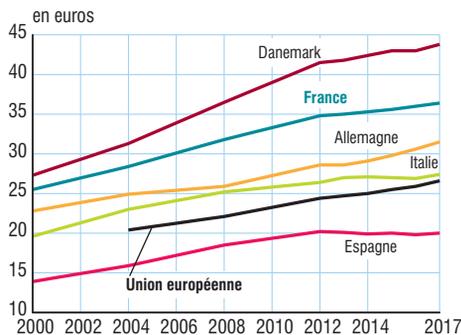
Salaires et coût du travail en Europe 6.3

1. Évolution du coût de la main-d'œuvre selon le secteur d'activité en France, Allemagne, Italie, Espagne, au Danemark et dans l'UE entre 2000 et 2017

a. Dans l'industrie



b. Dans les services marchands



Champ : industrie (sans construction) et services marchands, entreprises de 10 salariés ou plus.

Note : Union européenne dans sa composition actuelle (28 pays).

Source : Eurostat, annual labour cost data.

2. Coût horaire de la main-d'œuvre, salaire et écart femmes-hommes dans l'UE

	Coût horaire de la main-d'œuvre en 2017 (en euros)	Salaire et traitement brut horaire moyen en 2017 (en euros)	Part des salaires et traitements bruts dans le coût du travail (en %)	Cotisations sociales et autres à charge de l'employeur en 2017 (en euros)	Moyenne d'heures travaillées par salarié en 2012 (en heures)	Écart de salaire horaire moyen entre les femmes et les hommes en 2016 (en %)	Temps partiel entre 15 et 64 ans en 2017 (en %)		Taux d'emploi des femmes entre 15 et 64 ans en 2017 (en %)
							Femmes	Hommes	
Bulgarie	4,9	4,1	83,7	0,8	1 744	14,1	2,4	2,0	63,1
Roumanie	6,3	5,1	81,0	1,3	1 855	7,0	6,9	6,7	55,8
Lituanie	8,0	5,7	71,3	2,3	1 782	17,8	9,4	5,7	70,2
Lettonie	8,1	6,4	79,0	1,6	1 806	15,4	10,6	4,8	68,4
Hongrie	9,1	7,2	79,1	1,9	1 789	14,0	6,3	2,7	61,3
Pologne	9,4	7,6	80,9	1,7	1 756	15,4	10,0	3,7	59,5
Croatie	10,6	9,0	84,9	1,6	1 768	...	6,0	3,8	54,0
Slovaquie	11,1	8,1	73,0	3,0	1 723	19,8	8,0	4,0	60,3
Rép. tchèque	11,3	8,2	72,6	3,0	1 751	16,2	10,9	2,4	66,2
Estonie	11,7	8,7	74,4	3,1	1 802	25,6	13,3	6,0	70,9
Malte	13,8	12,9	93,5	0,9	2 040	14,3	25,0	5,4	55,0
Portugal	14,1	11,3	80,1	2,8	1 715	21,1	11,7	6,1	64,8
Grèce	14,5	10,8	74,5	3,7	1 855	...	14,1	6,6	44,4
Chypre	16,0	13,3	83,1	2,7	1 809	21,4	15,6	9,1	61,3
Slovénie	17,0	14,2	83,5	2,9	1 711	8,9	14,5	6,7	65,8
Espagne	21,2	15,9	75,0	5,3	1 759	20,3	24,1	7,2	55,7
Royaume-Uni	25,7	21,3	82,9	4,4	1 939	21,8	40,2	11,1	69,7
Italie	28,2	20,4	72,3	7,7	1 652	16,0	32,5	8,3	48,9
Irlande	31,0	26,7	86,1	4,2	1 688	...	31,2	11,1	62,4
Finlande	32,7	25,6	78,3	7,1	1 645	17,1	20,5	9,9	68,5
Autriche	34,1	25,0	73,3	9,1	1 753	21,7	47,2	10,6	68,2
Allemagne	34,1	26,4	77,4	7,7	1 640	25,0	46,4	9,7	71,5
Pays-Bas	34,8	26,4	75,9	8,3	1 794	21,6	75,8	27,0	71,3
France	36,0	24,2	67,2	11,8	1 583	12,5	29,6	7,7	61,2
Suède	36,6	25,8	70,5	11,4	1 692	10,2	34,4	13,1	75,4
Luxembourg	37,6	33,0	87,8	4,5	1 785	13,9	35,1	6,0	62,5
Belgique	39,6	28,9	73,0	10,7	1 508	10,7	41,2	10,2	58,7
Danemark	42,5	36,6	86,1	5,9	1 613	16,2	35,3	16,2	71,5
UE¹	26,8	20,3	75,7	6,4	1 727	...	31,7	8,8	62,5
Zone euro²	30,3	22,5	74,3	7,9	1 666	...	35,7	9,4	61,3

1. Union européenne dans sa composition actuelle (28 pays). 2. La zone euro comprend 19 pays (la Lituanie a rejoint la zone euro le 1^{er} janvier 2015). Les données antérieures à 2015 sont fournies selon le contour à 18 pays.

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.

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 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.

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 (conгés, 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 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-Pôle emploi. 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. Jusqu'au quatrième trimestre 2017, les estimations par départements et régions sont restreintes aux départements de France métropolitaine et aux

secteurs marchands non agricoles, hors particuliers-employeurs. Sur la période non couverte par les estimations annuelles définitives, les Estimations trimestrielles d'emploi sont établies en supposant la poursuite des tendances de comportements de multiactivité.

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 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).

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
- 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 collègue 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 termes de salaire brut horaire moyen correspond à la différence entre le salaire des hommes et celui des femmes rapporté au salaire

des hommes. Il est calculé à partir des informations issues des enquêtes européennes quadriennales sur la structure des salaires (règlements (CE) 530/1999 et (CE) 1738/2005). En France, ces enquêtes font partie du dispositif d'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss). Elles portent sur les entreprises (au sens unité légale) de 10 salariés ou plus, hors agriculture. Entre deux enquêtes, le *Gender Pay Gap* est estimé en appliquant au dernier niveau observé les évolutions de salaire estimées à partir d'autres sources. Pour la France, les DADS et Siasp sont mobilisés. Ce *Gender Pay Gap* mesure à la fois les écarts de salaire induits par des structures d'emploi différentes chez les hommes et chez les femmes (répartition par secteur d'activité ou par catégorie socioprofessionnelle) et les écarts de salaire qui pourraient exister pour un même poste.

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 responsabilités 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) à compter du 1^{er} janvier 2013. L'information sur ces autres coûts provient notamment de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et est actualisée tous les quatre ans dès que les résultats d'une nouvelle édition sont disponibles.

Les principaux indicateurs conjoncturels de suivi des salaires sont le **salair e moyen par tête (SMPT)** et le **salair e mensuel de base (SMB)**. Le salaire moyen par tête (SMPT) rapporte les masses salariales brutes versées par l'ensemble des entreprises au nombre de salariés en personnes physiques. Il est calculé dans les comptes nationaux annuels à partir des sources fiscales d'entreprises au numérateur et des Estimations d'emploi au dénominateur. Il est calculé dans les comptes nationaux trimestriels à partir des assiettes de cotisations salariales fournies par l'Acoss (et les Estimations 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 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.

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 réropolées 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 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 le 1^{er} 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 et plus.

Allocation de solidarité spécifique (ASS)

L'allocation de solidarité spécifique est une allocation financée par l'État, versée par période de six mois renouvelables aux demandeurs d'emploi qui ne peuvent pas ou plus bénéficier de l'assurance chômage à condition qu'ils justifient de cinq ans d'activité salariée au cours des dix ans précédant la fin de leur contrat de travail.

Bureau international du travail (BIT)

Le Bureau international du travail (BIT) est un organisme rattaché à l'ONU et chargé des questions générales liées au travail dans le monde. Il réside à Genève. Il harmonise les concepts et définitions relatifs au travail, à l'emploi et au chômage.

Cadres dirigeants

Voir **Groupes socio-économiques européens**.

Catégories socioprofessionnelles

Les personnes en emploi sont réparties selon leur groupe socioprofessionnel agrégé tel que

défini par la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS). La PCS classe la population en fonction de la profession, de la position hiérarchique et du statut (salarié ou non).

Au sein des actifs occupés, six catégories sont distinguées : les agriculteurs exploitants, les artisans, commerçants et chefs d'entreprise, les cadres et professions intellectuelles supérieures, les professions intermédiaires, les employés et les ouvriers.

On distingue, au sein des ouvriers et des employés, les **emplois qualifiés** et les **emplois non qualifiés**. Les ouvriers non qualifiés regroupent les ouvriers non qualifiés de type industriel (poste 67 de la nomenclature socio-professionnelle à 2 chiffres), les ouvriers non qualifiés de type artisanal (68) et les ouvriers agricoles (69). Pour les employés non qualifiés, la distinction se fonde sur la nomenclature à 4 chiffres : agents de service (postes 525a, 525b, 525c, 525d), agents de surveillance et de sécurité (533c, 534a), des standardistes, opérateurs de saisie (541d, 542b), caissiers ou vendeurs non qualifiés (551a, 552a, 553a, 554a, 554h, 554j, 555a), serveurs et employés non qualifiés de la restauration et du tourisme (561a, 561d, 561e, 561f), assistants maternels (563a), aides à domicile, aides ménagères (563b), employés de maison et personnels de ménage (563c), concierges et gardiens d'immeubles (564a), employés des services divers (564b).

Catégories statutaires de la fonction publique

Les corps ou cadres d'emplois de fonctionnaires sont classés en trois catégories statutaires dites aussi « catégories hiérarchiques », selon leur niveau de recrutement et les fonctions qu'ils ont vocation à exercer. Les statuts particuliers fixent le classement de chaque corps dans l'une de ces trois catégories :

- la catégorie A pour les fonctions d'études générales, de conception et de direction ;
- la catégorie B pour les fonctions d'application ;

– la catégorie C pour les tâches d'exécution. Ces catégories recouvrent donc en partie les catégories socioprofessionnelles : cadres, professions intermédiaires, ouvriers et employés. Les agents contractuels et les fonctionnaires sans classification hiérarchique sont aussi classés dans l'une des trois catégories par assimilation.

Chômeur au sens du Bureau international du travail (BIT)

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

Le **taux de chômage** est le rapport entre le nombre de chômeurs et le nombre d'actifs (en emploi ou au chômage). Le **part de chômage** est le rapport entre le nombre de chômeurs et la population totale correspondante.

Chômeur de longue durée

Un chômeur de longue durée est un chômeur au sens du BIT qui déclare chercher un emploi depuis 12 mois au moins.

Le **taux de chômage de longue durée** est le rapport entre le nombre de chômeurs de longue durée (personnes au chômage qui déclarent chercher un emploi depuis douze mois au moins) et le nombre d'actifs.

Continûment indemnisable

Voir **Indemnisable par une allocation chômage**.

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 :

– *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 de 16 à 25 ans 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'oeuvre

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.

CUI-CAE et CUI-CIE

Voir **Contrat aidé**.

Déciles

Voir **Indicateurs de dispersion et de distribution**.

Demandeurs d'emploi

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

- catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi au cours du mois ;
- catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (de 78 heures ou moins au cours du mois) ;
- catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (de plus de 78 heures au cours du mois) ;
- catégorie D : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi. Ils peuvent être en stage ou en formation, en maladie, en contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ;
- catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple, bénéficiaires de contrats aidés, créateurs d'entreprise).

Dispense de recherche d'emploi (DRE)

Dispositif fermé depuis 2012. La dispense de recherche d'emploi 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.

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.

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 » (hors micro-entrepreneurs) ou des gérants majoritaires de sociétés à responsabilité limitée (SARL ou SELARL).

Employés des particuliers-employeurs

Les employés des particuliers-employeurs (PE) sont employés 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, employés non qualifiés

Voir **Catégories socioprofessionnelles**.

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. Lorsque qu'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) (resp. 9^e décile, D9) est le seuil en dessous (resp. au-dessus) duquel se situent les 10 % des salaires les plus faibles (resp. 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 « micro-social », 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'oeuvre

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 **Catégories socioprofessionnelles** et **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 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)

Voir **Salaire moyen par tête (SMPT)**.

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 au 1^{er} 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 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 % 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'étalement-calage des comptes trimestriels permet de corriger ce biais. L'évolution du SMPT reflète l'évolution des qualifications et de la quotité du travail (effets de structure) et celle de la rémunération des heures supplémentaires et des primes (effets saisonniers et liés à la conjoncture).

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 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'entrepôt (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 événements et marchés notamment, vente à distance ou vente directe) ;

- les **métiers de bouche** regroupent les métiers de l'artisanat commercial (boulangers, pâtisseries, charcutiers) classé dans l'industrie 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 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 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'oeuvre 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

Les acteurs économiques et l'environnement, édition 2017
Tableaux de l'économie française, édition 2018
Formations et emploi, édition 2018
Les revenus et le patrimoine des ménages, édition 2018

À paraître

L'économie française, édition 2018
Les entreprises en France, édition 2018
France, portrait social, édition 2018

Imprimerie JOUVE – 1, rue du Docteur Sauvé – 53100 Mayenne

Dépôt légal : juillet 2018