

Emploi, chômage, revenus du travail

Insee Références

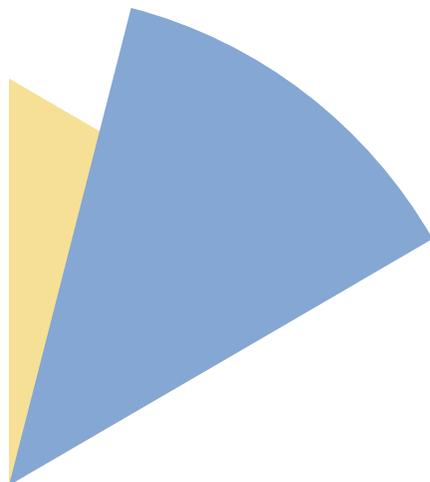
Édition 2024



Emploi, chômage, revenus du travail

Insee Références

Édition 2024



Coordination

Marceline Bodier,
Vladimir Passeron,
Joëlle Vidalenc

Contribution

Insee :

Élise Amar,
Jamal Ben Bacha, Marceline Bodier,
Romain Bour,
Laurent Brochet,
Eliette Castelain,
Laura Castell,
Aurélie Delaporte,
Tom Duquesne,
Marianne Fabre,
Melchior-Archibald Fosse,
Benjamin Gilbert,
Fanny Godet,
Juliette Grangier,
Vivien Guérin,
Sylvie Henninger,
Orlane Hubert,
Yves Jauneau,
Aude Leduc,
Florence Lemmel,
Jean-Luc Ntamakuliro Inema,
Émilie Pénicaud,
Philippe Raynaud,
Nathan Rémila,
Ndeye-Penda Sokhna,
Hélène Thélot,
Catherine Thiel,
Fabien Toutlemonde,
Mélinée Treppoz-Salomon,
Joëlle Vidalenc

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

Élisabeth Algava,
Fouad Amar,
Victor Barry,
Mikael Beatriz,
Adel Bendounan,
Emmanuel Berger,
Anne-Juliette Bessone,
Ourida Cherchem,
Valentin Cocuau,
Marc Collet,
Corinne Darmaillacq,
Linh-Da Dinh,
Léonie Fauvre,
Samia Ferhat,
Raphaël Froger,
Mathilde Gaini,
Fabien Guggemos,
Jorick Guillaneuf,
Gaëtan Guillermin,
Raphaël Lardeux-Schutz,
Anais Le Gouguec,
Pierre Leblanc,
Maxime Lescurieux,
Bertrand Marc,
Arthur Nguyen,
Sophie Ozil,
Chloé Pariset,
Patrick Pommier,
Joël Presotto

Directeur de la publication

Jean-Luc Tavernier

Directeur de la collection

Bertrand Lhommeau

Rédaction

Imran Babi,
Anne Évrard,
Alexandre Gadaud,
Fanny Gateau,
Philippe Goarant,
Solenn Ily,
Séverine Pujol,
Jean-Philippe Rathle,
Anne Saint-Ourens

Graphisme

Marie Gazaix,
Lisa Pivon,
Brigitte Rols,
Odile Samson

Composition

Luminess

Image de la couverture

© Jacob Lund/Stock.Adobe.
com

Éditeur

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

© Insee 2024

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

Avertissement

Les données chiffrées sont parfois arrondies. Le résultat arrondi d'une combinaison de chiffres (qui fait intervenir leurs valeurs réelles) peut être légèrement différent de celui que donnerait la combinaison de leurs valeurs arrondies.

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

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

Emploi, chômage, revenus du travail

Vue d'ensemble	7
Le marché du travail en 2023 : l'emploi a ralenti, le chômage s'est stabilisé	9
Encadré 1 – Une stabilisation du nombre de bénéficiaires d'emplois aidés en 2023	18
Encadré 2 – Des créations de micro-entreprises aux créations nettes d'emplois non salariés	18
Encadré 3 – Avec le regain d'inflation et l'indexation du Smic, l'échelle salariale dans le privé s'est tassée	21
Dossiers	25
La situation des seniors sur le marché du travail en 2023	27
Quelles sont les motivations des changements d'employeur, plus nombreux depuis la crise sanitaire ?	39
Dans le secteur privé, la moitié des salariés qui avaient un bas revenu salarial en 2011 sont dans la même situation 8 ans plus tard	49

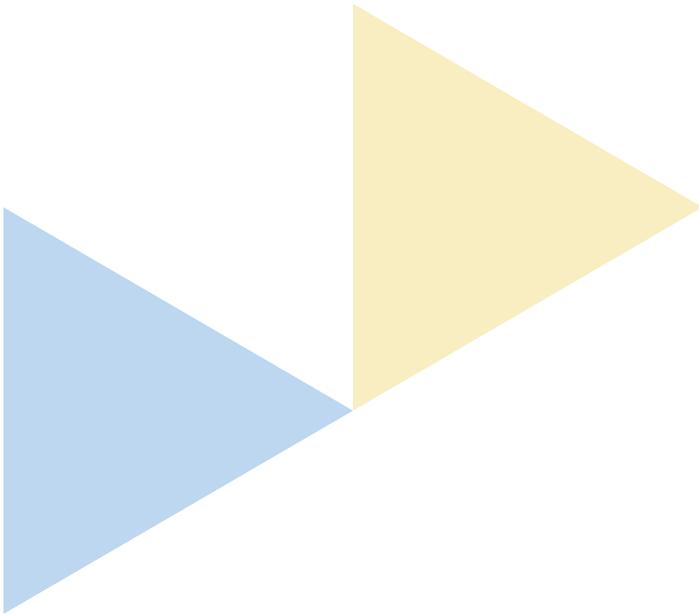
Retrouvez sur insee.fr, les fiches thématiques de l'ouvrage



Et de page 65 à 75 les QR code de chacune des fiches disponibles :

Emploi	65
Chômage	67
Activité, inactivité	69
Temps et conditions de travail	71
Revenus et coûts du travail	73
Données internationales	75
Annexes	77
Sources, méthodes et nomenclatures	79
Encadré 1 – Les différences sur les principales sources sur l'emploi	94
Encadré 2 – Chômeurs au sens du BIT et demandeurs d'emploi en catégorie A : une réduction de l'écart depuis début 2021	96
Sigles	101

Vue d'ensemble



Le marché du travail en 2023 : l'emploi a ralenti, le chômage s'est stabilisé

Fin 2023, 30,4 millions de personnes sont en emploi en France, dont 27,0 millions de salariés. Depuis fin 2019, 1,3 million d'emplois salariés ont été créés, dont 158 000 en 2023, année en net ralentissement.

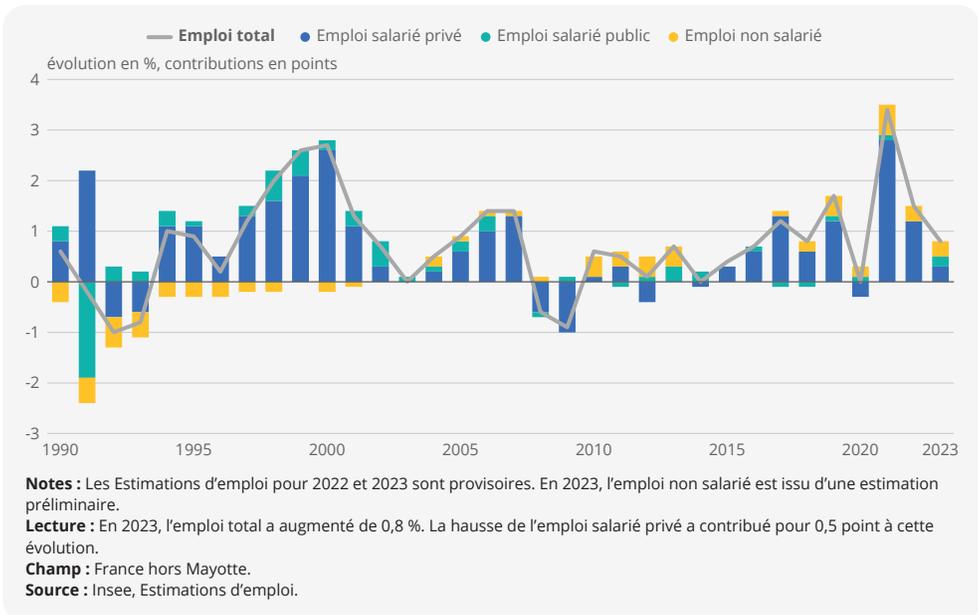
La population active aussi est restée dynamique, si bien que le taux de chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) s'est stabilisé en 2023, à 7,3 % de la population active, après sept années de baisse. Dans le même temps, le halo autour du chômage a légèrement augmenté. Au total, 10,1 % des 15-64 ans sont sans emploi et souhaitent travailler en 2023, soit 0,3 point de plus qu'en 2022, mais 0,6 point de moins qu'en 2019.

Le taux d'activité des 15-64 ans a de nouveau augmenté (+0,3 point), atteignant 73,9 % en 2023, son plus haut depuis que l'Insee le mesure au sens du BIT (1975). La hausse est particulièrement marquée pour les 60-64 ans (+2,7 points), pour partie sous l'effet de la réforme des retraites mise en œuvre en fin d'année.

En 2023, dans un contexte d'inflation encore vive, les salaires dans le privé et le public ont de nouveau augmenté moins vite que les prix.

Fin 2023, selon les Estimations d'emploi, 30,4 millions de personnes sont en emploi en France : 27,0 millions exercent une activité principalement salariée et 3,4 millions sont non salariés. Entre fin 2022 et fin 2023, l'emploi a augmenté mais moins que les années précédentes : il a progressé de 238 000 emplois (soit +0,8 %), après +444 000 en 2022 et +982 000 en 2021 ► [figure 1](#). Entre fin 2019 et 2023, les créations d'emplois totales correspondent à une hausse de 5,8 %, supérieure à l'augmentation de l'activité : le produit intérieur brut (PIB) se situe, fin 2023, 3,2 % au-dessus de celui de fin 2019.

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



La hausse de l'emploi provient principalement des salariés (+158 000 en 2023, après +349 000 emplois en 2022), notamment du secteur privé (+98 000 après +353 000 emplois), alors que l'emploi dans le public a modérément accéléré (+60 000 après -4 000 emplois). Au total, 1,3 million d'emplois salariés ont été créés depuis fin 2019, soit davantage que le nombre d'emplois créés entre 2009 et 2019 ; l'essor de l'apprentissage contribue pour environ un tiers à cette augmentation, mais aussi à son ralentissement en 2023 ► **encadré 1**.

Le net ralentissement de l'emploi salarié en 2023 concerne en premier lieu le tertiaire marchand, secteur qui concentre la moitié des salariés : +51 000 emplois en 2023, contre +270 000 en 2022. Le ralentissement est notable dans les secteurs des services aux entreprises (-8 000 après +72 000 emplois), les services aux ménages (+12 000 après +40 000 emplois) ou encore l'information-communication (stabilité après +48 000 emplois). Au sein des services aux entreprises, l'emploi intérimaire a chuté en 2023 (-53 000 après -7 000 emplois). Par ailleurs, l'emploi dans la construction a aussi participé à la décélération d'ensemble en se repliant (-12 000 après +14 000 emplois), quand l'emploi industriel a continué d'augmenter modérément (+36 000 après +38 000 emplois).

L'emploi salarié a augmenté ou s'est maintenu en 2023 sur l'ensemble du territoire. Dans toutes les régions, il dépasse largement fin 2023 son niveau de fin 2019. En France métropolitaine, la hausse en 2023 est plus marquée en Bretagne, en Île-de-France, dans les Pays de la Loire et dans le Sud-Est (en Occitanie, Auvergne-Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur).

Enfin, selon une estimation préliminaire, l'emploi non salarié aurait à peine ralenti en 2023 (+80 000 après +96 000 emplois), portant la hausse à 396 000 depuis 2019 (+13 %). Notamment les créations de micro-entreprises, portées depuis 2018 par le doublement du plafond du chiffre d'affaires autorisé et en 2020 par les circonstances particulières de la crise sanitaire (essor des livraisons à domicile), ont continué d'augmenter en 2023, modérément au regard des années de très forte croissance entre 2018 et 2021 ► **encadré 2**.

En 2023, la part des indépendants et celle des emplois à durée limitée se sont repliées

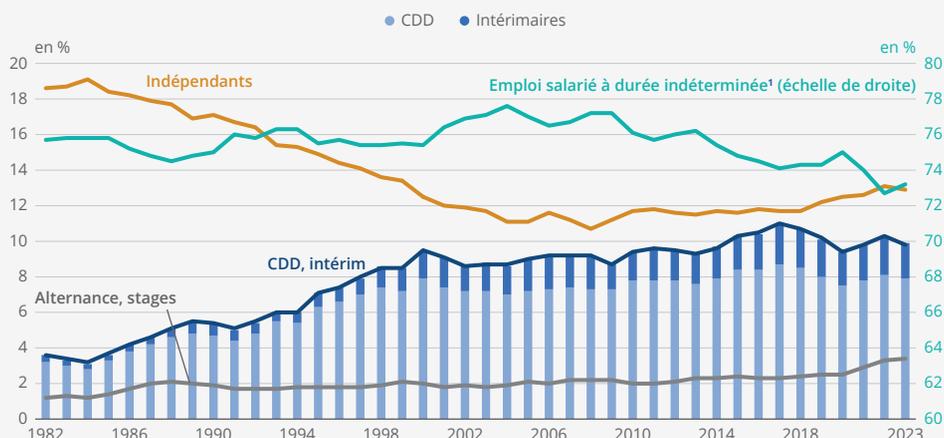
En moyenne en 2023, selon l'enquête Emploi, 73,2 % des personnes en emploi sont salariées en contrat à durée indéterminée (CDI) ou fonctionnaires¹ ► **figure 2**. Les autres salariés sont en contrat à durée déterminée (CDD ; 7,9 % de l'emploi), en intérim (2,0 %) ou en alternance ou en stage (3,4 %) [Pénicaud, 2024].

Depuis son pic en 2004, la part des salariés en emploi à durée indéterminée dans l'emploi total a suivi une tendance à la baisse, si bien qu'en 2022, elle a atteint son plus bas niveau depuis 1982 (première mesure disponible), avant de se redresser légèrement en 2023. Elle se situe à un niveau inférieur de 4,4 points à son niveau de 2004. En contrepartie de la baisse de l'emploi à durée indéterminée entre 2004 et 2022, les parts de l'emploi à durée limitée, de l'alternance et des stages ont augmenté, de même que celle de l'emploi indépendant. Toutefois en 2023, après deux années d'augmentation, la part des emplois à durée limitée (CDD, intérim) dans l'emploi total a reculé de 0,4 point sur l'année : à 9,8 %, elle retrouve son niveau de 2021. En hausse de 0,5 point en 2022, la part des indépendants dans l'emploi a reculé de 0,2 point en 2023, mais reste à un niveau élevé par rapport aux vingt dernières années.

En 2023, parmi l'ensemble des emplois, 22,4 % sont des postes de cadres et 25,1 % de professions intermédiaires ; 25,2 % sont des postes d'employés et 18,6 % d'ouvriers ; enfin 6,7 % sont des emplois d'artisans, commerçants ou chefs d'entreprise et 1,5 % d'agriculteurs. En tendance, le niveau de qualification moyen a augmenté : ainsi la part des cadres dans l'emploi total dépasse celle des ouvriers depuis 2018, alors qu'au début des années 1980, les ouvriers étaient presque quatre fois plus nombreux que les cadres [Partouche, 2024].

¹ Les personnes dont le type de contrat est inconnu sont comptées avec les personnes en emploi salarié à durée indéterminée (c'est-à-dire en CDI ou fonctionnaires).

► 2. Composition de l'emploi



1 L'emploi salarié à durée indéterminée comprend les personnes en CDI et les fonctionnaires. Les personnes dont le type de contrat est inconnu sont comptées dans cette catégorie.

Note : La somme des modalités n'est pas égale à 100 % car certaines personnes en emploi n'ont pas de contrat.

Lecture : En 2023, 73,2 % des emplois sont des emplois salariés à durée indéterminée, 12,9 % sont des emplois indépendants, 9,8 % sont des contrats à durée déterminée ou de l'intérim, et 3,4 % sont de l'alternance ou des stages.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2023, séries longues sur le marché du travail.

Le sous-emploi atteint son plus bas niveau depuis trente ans

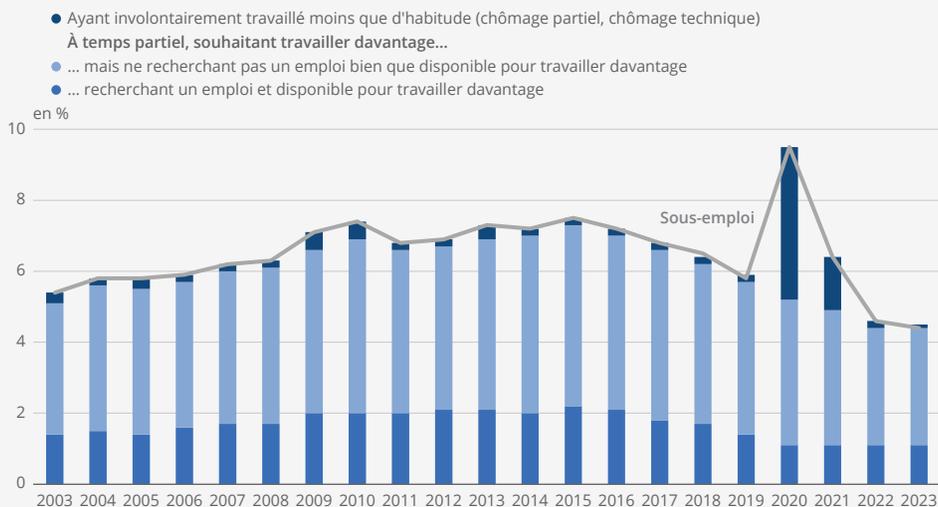
En 2023, 4,2 millions de personnes sont à temps partiel, soit 17,4 % des personnes en emploi. Cette part avait modérément augmenté entre 2002 et 2014 (+2,5 points) avant de se replier entre 2014 et 2022 (-2,4 points), puis de se stabiliser en 2023 (+0,1 point).

En moyenne en 2023, 1,3 million de personnes sont en situation de sous-emploi, soit 4,4 % des personnes en emploi ► **figure 3**. Le sous-emploi inclut des personnes à temps partiel, souhaitant travailler davantage, disponibles pour le faire et recherchant un emploi (composante 1) ou n'en recherchant pas (composante 2), mais aussi des personnes se déclarant au chômage partiel ou technique (composante 3).

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

En 2020, la durée annuelle effective du travail des salariés à temps complet avait chuté, la crise sanitaire ayant contraint nombre de secteurs d'activité à recourir massivement au chômage partiel ou technique ; en particulier, les périodes de confinement ont conduit beaucoup de personnes en emploi à peu ou pas travailler. En 2021 puis 2022, elle a rebondi. En 2023, elle a augmenté encore légèrement, et atteint un niveau proche de sa moyenne des années d'avant-crise. Par ailleurs, la crise sanitaire a donné un essor significatif au télétravail, qui perdure : en 2023, en moyenne, 19 % des salariés y ont recouru au moins un jour par semaine lors des quatre semaines précédant leur interrogation dans l'enquête Emploi (51 % des cadres).

► 3. Sous-emploi et ses composantes



Lecture : En 2023, 4,4 % des personnes en emploi sont en sous-emploi.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus et en emploi.

Source : Insee, enquête Emploi 2023, séries longues sur le marché du travail.

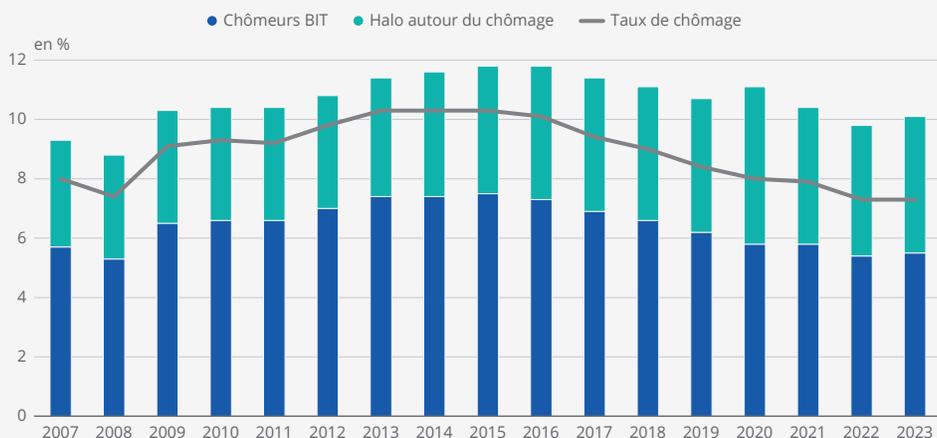
En 2023, le chômage s'est stabilisé après sept années de repli, tandis que le halo autour du chômage a légèrement augmenté

En moyenne sur l'année 2023, 2,3 millions de personnes sont au chômage au sens du Bureau international du travail (BIT). Le taux de chômage s'établit ainsi à 7,3 % de la population active en 2023, comme en 2022 ► **figure 4**. Cette moyenne annuelle masque des évolutions trimestrielles contraires au cours des années 2022 et 2023 : le taux de chômage a baissé tout au long de l'année 2022 pour atteindre 7,1 % en fin d'année, alors qu'en 2023, il a au contraire augmenté pour s'établir à 7,5 % en fin d'année. Cette stabilité en moyenne sur l'année fait suite à sept années consécutives de diminution, de 0,4 point en moyenne par an, dont un recul en trompe-l'œil en 2020 (-0,4 point), en raison surtout de démarches de recherche d'emploi limitées pendant le premier confinement. Au total, en 2023, le taux de chômage se situe 3,0 points au-dessous de son niveau de 2015 (10,3 %) et à son plus bas niveau depuis 1982 (7,1 %).

Le halo autour du chômage comptabilise les personnes sans emploi qui souhaitent travailler mais ne vérifient pas tous les critères pour être comptabilisées comme au chômage au sens du BIT, soit qu'elles ne recherchent pas d'emploi, soit qu'elles ne sont pas disponibles pour travailler. En moyenne en 2023, 4,6 % des personnes âgées de 15 à 64 ans appartiennent au halo autour du chômage. Cette part a légèrement augmenté entre 2022 et 2023 (+0,2 point) après deux années de baisse qui l'ont conduit, en 2022, à un niveau légèrement inférieur à celui d'avant la crise sanitaire (4,5 % chaque année sur la période 2016-2019). Le halo autour du chômage avait nettement augmenté en 2020 (+0,8 point sur l'année) : en raison des difficultés pour rechercher un emploi durant le premier confinement, une part élevée de personnes qui auraient été considérées comme chômeuses au sens du BIT ont en effet basculé dans le halo autour du chômage au printemps 2020.

Au total, en cumulant chômage et halo autour du chômage, la part des personnes de 15 à 64 ans sans emploi et souhaitant travailler avait augmenté en 2020 de 0,5 point puis s'était repliée de 0,7 point en 2021 et de 0,6 point en 2022 ; en 2023, elle a légèrement augmenté, de 0,3 point, et s'établit à 10,1 % de la population de 15 à 64 ans. Cette part reste inférieure à son niveau de 2019, de 0,6 point.

► 4. Chômage et halo autour du chômage



Lecture : En 2023, 5,5 % des personnes âgées de 15 à 64 ans sont au chômage au sens du BIT ; 4,6 % sont dans le halo autour du chômage. Parmi les 15 ans ou plus, 7,3 % de la population active au sens du BIT est au chômage.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 à 64 ans pour la part de chômage et de halo, actives et de 15 ans ou plus pour le taux de chômage.

Source : Insee, enquête Emploi 2023, séries longues sur le marché du travail.

Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à France Travail en catégorie A a légèrement diminué

Les demandeurs d'emploi inscrits à France Travail² ne correspondent qu'en partie aux chômeurs au sens du BIT : si certains sont chômeurs au sens du BIT, d'autres sont dans le halo autour du chômage, d'autres encore peuvent être en emploi ou être inactifs au sens du BIT (hors halo). En moyenne, en 2023, 6,2 millions de personnes sont inscrites à France Travail, toutes catégories confondues (de A à E), dont 5,4 millions sont tenues de chercher un emploi (catégories A, B et C), et parmi elles, 2,4 millions ont occupé un emploi au cours du mois (catégories B et C) et 3,0 millions n'ont exercé aucune activité au cours du mois (catégorie A, la plus proche du chômage au sens du BIT).

Le nombre moyen de demandeurs d'emploi en catégories A, B et C a légèrement augmenté entre les quatrième trimestres 2022 et 2023 (+17 000, soit +0,3 %), après les deux années de repli qui ont suivi la crise sanitaire. Par rapport aux niveaux d'avant la crise sanitaire, le nombre moyen de demandeurs d'emploi dans ces catégories A, B et C reste en net retrait.

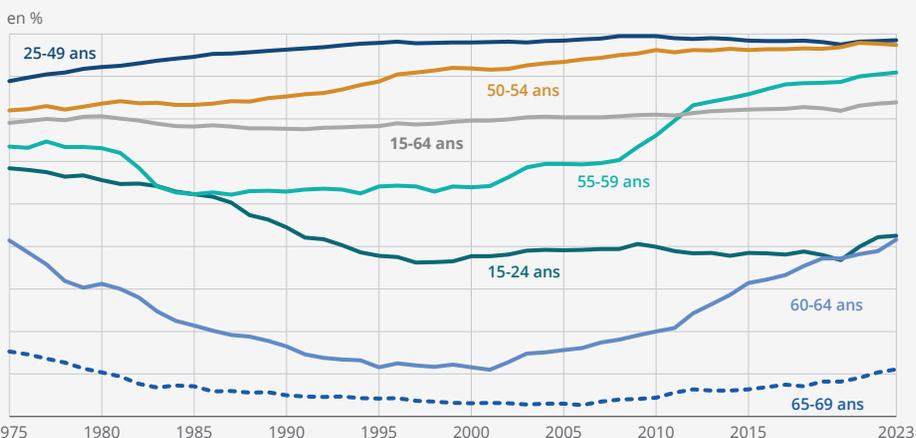
La faible hausse entre les quatrième trimestres 2022 et 2023 se concentre sur les demandeurs d'emploi qui exercent une activité réduite de moins de 78 heures (catégorie B ; +34 000). En revanche, le nombre de demandeurs d'emploi sans activité a légèrement diminué (catégorie A ; -19 000).

En 2023, le taux d'activité a de nouveau augmenté

En moyenne en 2023, selon l'enquête Emploi, les personnes de 15 à 64 ans actives au sens du BIT, qu'elles soient en emploi ou au chômage, représentent 73,9 % de cette classe d'âge ► [figure 5](#). C'est le plus haut niveau du taux d'activité depuis que l'Insee le mesure au sens du BIT (1975). Il a progressé de 0,3 point en moyenne sur l'année, après +0,5 point en 2022.

² Pôle Emploi est devenu France Travail depuis janvier 2024.

► 5. Taux d'activité selon l'âge



Lecture : En 2023, 42,5 % des personnes âgées de 15 à 24 ans sont actives au sens du BIT.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 à 69 ans.

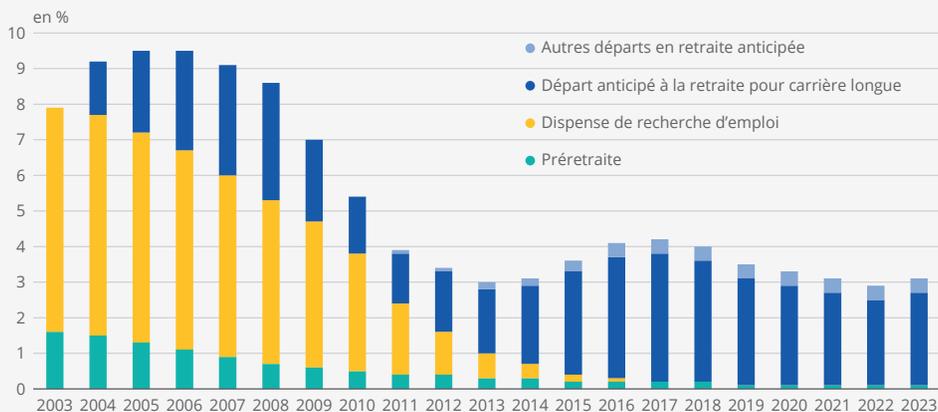
Source : Insee, enquête Emploi 2023, séries longues sur le marché du travail.

Le taux d'activité des moins de 25 ans atteint 42,5 % en 2023, soit 0,3 point de plus qu'en 2022 et son plus haut niveau depuis 1990. La hausse est moins marquée que les deux années précédentes, notamment du fait d'un ralentissement de l'alternance. Le taux d'activité des jeunes avait diminué de 1975 à la fin des années 1990, en raison de l'allongement de la durée des études, puis avait légèrement augmenté jusqu'à la crise économique de 2008-2009. Il avait nettement baissé en 2020, la crise sanitaire ayant particulièrement affecté l'emploi des jeunes via un net recul des embauches et le non-renouvellement des contrats à durée limitée (CDD ou intérim), mais a rebondi dès 2021, par contrecoup et du fait de la forte hausse de l'emploi en alternance.

En 2023, le taux d'activité des 50-64 ans a continué de progresser : il atteint 70,5 %, soit 0,9 point de plus qu'en 2022 et 16,9 points de plus qu'en 2000. C'est un nouveau plus haut niveau depuis que l'Insee le mesure (1975). Le taux d'activité évolue fortement après 50 ans : en 2023, il atteint 80,9 % parmi les 55-59 ans, mais n'est que de 41,6 % parmi les 60-64 ans [Castelain *et al.*, 2024]. Dans cette dernière tranche d'âge, il a cependant plus que triplé depuis 2000 (11,6 % des 60-64 ans étaient actifs en 2000) et augmenté de 2,7 points en 2023, pour partie sous l'effet de la réforme des retraites mise en œuvre en fin d'année. La part des 65-69 ans en emploi a aussi plus que triplé depuis 2000 et atteint 11,1 % en 2023.

Fin 2023, 3,1 % des 55-64 ans bénéficient d'une mesure de retrait anticipé d'activité à financement public, contre 2,9 % un an plus tôt ► **figure 6**. Il s'agit désormais quasi exclusivement de mesures liées aux possibilités de départ anticipé à la retraite, principalement pour carrière longue, et dans une bien moindre mesure pour handicap ou pénibilité. Toutefois, malgré cette légère hausse en 2023, les départs à la retraite pour carrière longue ont globalement baissé depuis 2017 (-0,9 point entre fin 2017 et fin 2023), du fait notamment de la baisse du nombre de personnes susceptibles d'en bénéficier, en raison d'entrées dans la vie active de plus en plus tardives des générations concernées.

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



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

Lecture : Fin 2023, 2,6 % des 55-64 ans bénéficient d'un départ anticipé à la retraite pour carrière longue, 0,4 % d'un autre départ en retraite anticipée, 0,1 % d'une mesure de préretraite, et 0,0 % d'une dispense de recherche d'emploi. En tout, 3,1 % des personnes de 55 à 64 ans bénéficient d'une mesure de retrait anticipé d'activité à financement public.

Champ : France hors Mayotte, personnes de 55 à 64 ans.

Sources : FNA ; France Travail (AS-FNE, ARPE, DRE), Fichiers CATS ; France Travail (CATS), CRAMTS/DSS (CAATA), modèle Prisme ; Cnav (RA) ; Insee (estimations de population en 1^{er} janvier 2024) ; calculs Dares.

En 2023, comme en 2022, les salaires ont augmenté moins vite que les prix

En 2023, la forte hausse des prix à la consommation a favorisé les renégociations salariales et entraîné deux nouvelles revalorisations automatiques du Smic (portant à six leur nombre depuis l'automne 2021) : +1,8 % en janvier et +2,2 % en mai. Les hausses du Smic ont eu un impact d'autant plus fort sur les salaires en 2023 que la part de personnes rémunérées au Smic a augmenté pour atteindre son plus haut niveau depuis trente ans. Elles ont par ailleurs contribué à tasser l'échelle des salaires en 2022

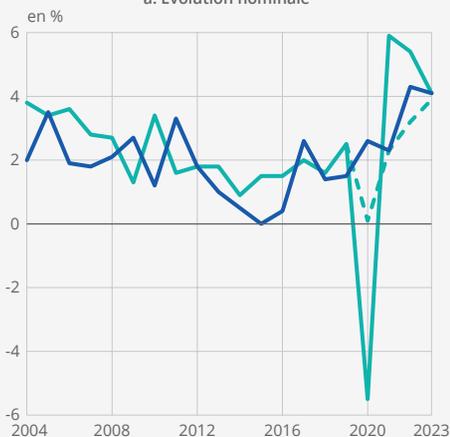
► encadré 3.

En 2023, le salaire moyen par tête (SMPT) dans le secteur privé marchand non agricole (SMNA), mesuré en euros courants, a augmenté de 4,1 % en moyenne ► **figure 7** : dans un contexte d'inflation encore soutenue, son rythme a de nouveau dépassé celui qui prévalait avant la crise sanitaire. En 2020, il avait été nettement affecté par le recours intensif au dispositif de chômage partiel pendant la crise sanitaire. En 2021, ce recours a diminué et le SMPT a rebondi par contrecoup. En 2022, le SMPT a de nouveau fortement augmenté du fait de la fin des indemnités de chômage partiel, ainsi qu'en raison des revalorisations des salaires provoquées par le net regain d'inflation, inédite depuis le début des années 1980. Toutefois, en termes réels, c'est-à-dire une fois ôtée la hausse des prix, les salaires ont baissé de 0,8 % en 2023 dans le secteur privé. En 2022, hors effet du chômage partiel, ils avaient reculé de 1,9 %.

Dans les administrations publiques (APU), le SMPT a progressé de 4,1 % en euros courants en 2023 (après +4,3 % en 2022), tiré notamment par la revalorisation du point d'indice en juillet (+1,5 %) et des versements de primes de pouvoir d'achat exceptionnelles en fin d'année. Cependant, le pouvoir d'achat des salaires dans les APU a continué de reculer en 2023, dans les mêmes proportions que dans le secteur privé (-0,7 % en moyenne annuelle, après -0,9 % en 2022).

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

— Secteurs marchands non agricoles (SMNA) — SMNA, hors effet du chômage partiel — Administrations publiques



Note : Pour obtenir le SMPT en termes réels, la valeur nominale (en euros courants) est déflatée par l'indice des prix à la consommation (IPC).

Lecture : En 2023, le salaire moyen par tête (SMPT) nominal dans les branches marchandes non agricoles a augmenté de 4,1 % ; en termes réels, il a baissé de 0,8 %.

Champ : France.

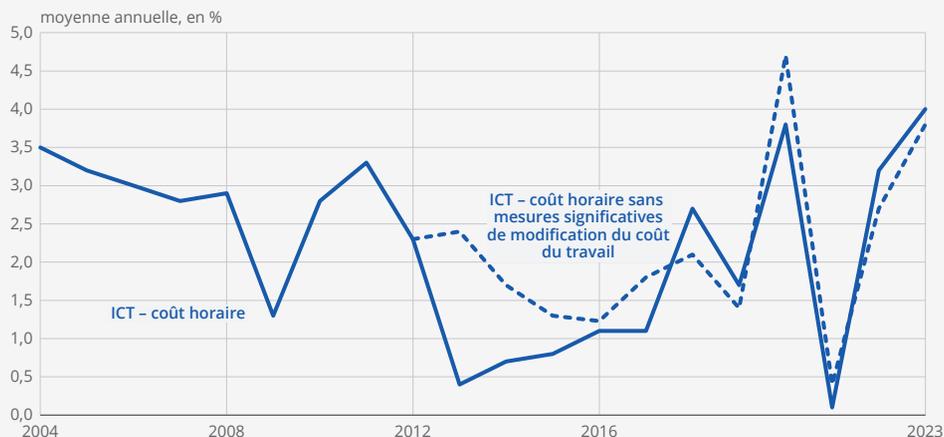
Source : Insee, comptes nationaux, indice des prix à la consommation.

L'indice du coût horaire du travail a de nouveau accéléré en 2023

De 2012 à 2019, la hausse du coût horaire du travail dans le secteur privé a fluctué entre 0,4 % et 2,7 % en moyenne par an ► [figure 8](#). En 2020 et 2021, l'évolution du coût du travail a été directement liée à l'intensité du recours au chômage partiel : il a marqué le pas en 2021 (+0,1 %), par contrecoup de la forte hausse de 2020 (+3,8 %) qui résultait davantage de modifications dans la composition des emplois que de progressions salariales individuelles. En 2023, le coût du travail a nettement augmenté, de 4,0 % en moyenne sur l'année, après +3,2 % en 2022, dans le sillage de l'accélération des salaires en termes nominaux.

Les employeurs ont massivement recouru à la prime de partage de la valeur (PPV), dispositif ayant succédé à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa) et permettant de verser des primes exonérées de cotisations sociales : un peu plus de 5,2 milliards d'euros ont été versés en 2023, soit un montant similaire à celui de 2022, mais nettement supérieur à ce qui a été versé en 2021 (1,8 milliard). Enfin, la baisse en 2023 de la prime à l'embauche d'un alternant (anciennement plan « 1 jeune 1 solution »), lancée à l'été 2020, ainsi que la fin des plans de soutien sectoriels liés à la crise sanitaire, ont renchéri le coût du travail de 0,2 point. ●

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



Note : Les mesures prises en compte sont le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, le pacte de responsabilité et de solidarité, la prime à l'embauche dans les PME et les baisses de cotisations sur les bas salaires en 2019 (mesures qui ont allégé le coût du travail), l'obligation de proposer une complémentaire santé d'entreprise (mesure qui a renchéri le coût du travail), ainsi que les dispositifs adoptés en 2020 et 2021 pour faire face à la crise sanitaire (exonérations et aide au paiement de cotisations sociales dans le cadre de plans de soutien sectoriels, aides à l'embauche des jeunes et des alternants).

Lecture : En 2023, le coût horaire du travail dans les secteurs marchands non agricoles a augmenté de 4,0 %. Hors mesures significatives de modification du coût du travail, il aurait progressé de 3,8 %.

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

Source : Insee, indice du coût du travail.

Auteur :

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

► Sources

Les différentes sources et nomenclatures sont décrites dans l'annexe **Sources, méthodes et nomenclatures** de cet ouvrage. Elle comprend notamment deux encadrés : le premier sur les écarts de sources portant sur l'emploi ; le second sur les écarts d'indicateurs entre le chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) et le nombre de demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) inscrits à France Travail.

► Pour en savoir plus

- **Castelain E., Delaporte A., Rémila N.**, « La situation des seniors sur le marché du travail en 2023 », *in* Emploi, chômage, revenus du travail, coll. « Insee Références », édition 2024.
- **Insee**, Informations Rapides trimestriels sur le taux de chômage.
- **Makhzoum S., Cocuau V.**, « Chômeurs au sens du BIT et demandeurs d'emploi de catégorie A : une réduction de l'écart depuis début 2021 », *in* Emploi, chômage, revenus du travail, coll. « Insee Références », édition 2024.
- **Partouche R.**, « Portrait des professions en France en 2022 », Insee Focus n° 324, avril 2024.
- **Pénicaud É.**, « Une photographie du marché du travail en 2023 – L'emploi augmente modérément, le chômage se stabilise après sept années de baisse », Insee Première n° 1987, mars 2024.

► Encadré 1 – Une stabilisation du nombre de bénéficiaires d'emplois aidés en 2023

Fin 2023, 1,7 million d'emplois bénéficient d'une aide publique (contrats aidés, alternance, aide à la création ou à la reprise d'entreprise et autres dispositifs hors allègements généraux et dispositifs sectoriels), soit 1 % de moins que fin 2022. D'une part, le nombre de bénéficiaires des contrats en alternance a nettement ralenti en 2023, après des années de forte hausse ; d'autre part, le nombre de bénéficiaires des autres dispositifs (contrats aidés, autres emplois aidés) a continué de diminuer.

Parmi les personnes occupant un emploi bénéficiant d'une aide publique, 206 000 sont en contrat aidé fin 2023 (soit 6 % de moins que l'année précédente), dont les deux tiers dans une structure d'insertion par l'activité économique (IAE). Le nombre de bénéficiaires en IAE s'est stabilisé en 2023. Le nombre de bénéficiaires en contrat aidé dans le secteur marchand, via les contrats uniques d'insertion – contrats initiative emploi (CUI-CIE), et, dans le secteur non marchand, avec les parcours emploi compétences (PEC), a quant à lui diminué de 14 %, les aides publiques continuant de se replier après avoir été mobilisées pour faire face à la crise sanitaire.

Le nombre de personnes en alternance atteint 1,1 million fin 2023 (66 % des emplois aidés), soit 3 % de plus que fin 2022 et 58 % de plus que fin 2019. Cette hausse est portée par les contrats d'apprentissage (+5 % en un an), tandis que le nombre de bénéficiaires de contrats de professionnalisation a diminué (-7 % en un an). La réforme de l'apprentissage portée par la loi « Avenir professionnel » de 2018, ainsi que l'aide exceptionnelle pour l'embauche en apprentissage mise en place à l'été 2020, expliquent son essor entre 2019 et 2022. En 2023, l'effet de ces changements sur la montée en charge du nombre de bénéficiaires s'essouffle. Les baisses de l'aide au recrutement et de la prise en charge des coûts pédagogiques contribuent également au ralentissement.

Enfin, le nombre de bénéficiaires d'autres emplois aidés atteint 366 000 fin 2023 (22 % des emplois aidés), pour l'essentiel (83 %) au titre de l'aide à la création ou à la reprise d'une entreprise (Acre). Ce nombre a diminué de 11 % sur un an. Généralisés début 2020 à l'ensemble du territoire, les emplois francs bénéficient à 49 000 personnes fin 2023, 2 % de moins que fin 2022.

Auteur :

Raphaël Froger (Dares)

► Encadré 2 – Des créations de micro-entreprises aux créations nettes d'emplois non salariés

En 2021, dans l'ensemble de l'économie hors secteur agricole, 638 800 micro-entreprises ont été créées sur l'ensemble de l'année [Hofstetter, 2024]. Dans le même temps, d'après les données de la base Non-salariés (BNS) et selon les Estimations annuelles d'emploi, 158 900 emplois principalement non salariés de micro-entrepreneurs ont été créés. En forte hausse, ils expliquent la quasi-totalité de la progression de l'emploi **non salarié** : +160 000 emplois principalement non salariés sur la même période. De son côté, le nombre de non-salariés classiques a été quasi stable.

Toute création de micro-entreprise ne correspond pas à la création d'un emploi

L'écart entre le nombre de micro-entreprises créées et les créations nettes d'emplois non salariés de micro-entrepreneurs est fort, et il l'est chaque année. Il résulte de la combinaison de plusieurs facteurs.

Une micro-entreprise nouvellement créée doit générer un revenu pour qu'un nouvel emploi soit comptabilisé. Tout d'abord, une micro-entreprise est rarement économiquement active lors de sa création, c'est-à-dire qu'elle ne génère pas tout de suite un chiffre d'affaires. Chaque année, 70 %¹ des micro-entrepreneurs ayant créé leur entreprise dans l'année sont **économiquement actifs** ; les 30 % restants n'ont pas démarré leur activité. C'est cohérent avec les résultats de [Juliachs \(2023\)](#) qui analyse les taux de survie des micro-entreprises.

1 Cette part vaut 70 % en moyenne sur les années 2010, mais peut varier légèrement d'une année sur l'autre.





En outre, pour que l'emploi créé soit considéré comme « principalement » non salarié, il faut que les revenus tirés de la micro-entreprise nouvellement créée soient supérieurs à ceux que le créateur peut tirer d'autres activités. En effet, pour beaucoup de micro-entrepreneurs, le revenu qui est tiré de cette activité est faible (90 % d'entre eux déclarent des revenus inférieurs à 1 650 euros par mois [Treppoz, Amar, 2023]) et cette activité est souvent secondaire. Or, chaque personne n'est comptée qu'une seule fois dans les statistiques de l'emploi. La proportion de micro-entrepreneurs considérés comme « principalement non-salariés » parmi les micro-entrepreneurs actifs est proche de 70 % en moyenne sur les années 2010.

Au total, environ la moitié² seulement des créations de micro-entreprises se traduit par la comptabilisation de « nouveaux » emplois non salariés. S'y ajoute chaque année une petite fraction de micro-entrepreneurs qui deviennent économiquement actifs avec retard, ou qui le redeviennent après une interruption (environ 5 % des effectifs non salariés de micro-entrepreneurs de l'année précédente). À l'inverse, chaque année, certaines micro-entreprises cessent leur activité et les effectifs de non-salariés micro-entrepreneurs se réduisent, à hauteur de 20 % des effectifs de l'année précédente. Cette part aussi est relativement stable d'une année sur l'autre. Juliachs (2023) indiquait ainsi que 54 % des micro-entreprises ayant démarré leur activité en 2018 étaient devenues inactives trois ans après.

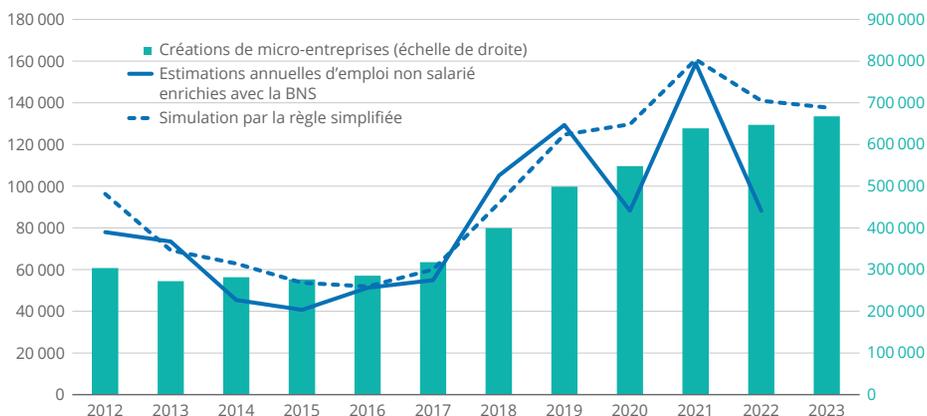
Une règle simplifiée pour passer des créations de micro-entreprises aux créations d'emplois non salariés

Une « règle de calcul simplifiée », qui s'appuie sur les coefficients moyens des années 2010, permet de résumer ce cheminement pour traduire, chaque année, le nombre de nouvelles micro-entreprises (NOUV_ME) en créations nettes d'emplois principalement non salariés de micro-entrepreneurs (NS - NS_1) qui en découlent, en tenant compte du dernier niveau connu des effectifs de micro-entrepreneurs principalement non salariés (NS_1) :

$$NS - NS_1 = 0,49 \times \text{NOUV_ME} + 0,05 \times \text{NS}_1 - 0,20 \times \text{NS}_1$$

Le graphique illustre la simulation de cette règle et son adéquation avec les créations nettes d'emplois non salariés de micro-entrepreneurs, telles que la BNS permet de les estimer.

Évolutions annuelles du nombre de micro-entrepreneurs économiquement actifs au 31 décembre, hors agriculture, depuis 2012



Lecture : Au 31 décembre 2021, les Estimations annuelles d'emploi de l'Insee enrichies avec la BNS comptabilisent une hausse de 158 900 emplois non salariés de micro-entrepreneurs, par rapport au 31 décembre 2020, tandis que la règle de calcul simplifiée estime cette augmentation à +160 800 emplois. En 2021, on compte 638 800 créations de micro-entreprises.

Champ : France hors Mayotte, personnes exerçant une activité non salariée de micro-entrepreneur au 31 décembre, hors agriculture.

Source : Insee, bases Non-salariés (BNS) et système d'information sur la démographie d'entreprises (SIDE).

2 La proportion est de 49 %. Elle s'obtient en cumulant les deux critères de 70 % exposés plus haut : $0,7 \times 0,7 = 0,49$.





Cette règle simplifiée permet d'anticiper, dès le premier semestre de l'année N, une évolution du nombre de micro-entrepreneurs principalement non salariés pour l'année N-1, quand l'information individuelle nécessaire pour traiter de la multi-activité n'est pas encore disponible (ce qui est le cas au cours du premier semestre de l'année N, malgré une réduction des délais d'élaboration des données au fil des années).

Elle permet d'obtenir des estimations « préliminaires » au titre de l'année N-1, en complétant les informations sur les micro-entrepreneurs d'estimations sur les non-salariés classiques. Pour cela, une exploitation ad hoc des indices de chiffres d'affaires (source TVA), sur les seules catégories juridiques correspondantes aux non-salariés classiques, permet d'obtenir une estimation préliminaire de l'évolution de leurs effectifs ; ce champ n'étant pas exhaustif, des tendances sont prolongées pour les professions médicales et les exploitants agricoles. Ces estimations sur les non-salariés classiques ne sont pas détaillées ici, les fluctuations d'ensemble des non-salariés classiques pesant nettement moins que celles des micro-entrepreneurs.

Une fois tous ces éléments pris en compte, il est possible d'estimer de façon préliminaire que 80 000 emplois principalement non salariés ont été créés entre fin 2022 et fin 2023, dont 75 000 emplois de micro-entrepreneurs selon la règle simplifiée, en écho aux 667 400 créations de micro-entreprises observées en 2023.

Auteurs :

Élise Amar (Insee)

Fabien Toutlemonde (Insee)

► Définitions

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 : Sécurité sociale des indépendants (SSI) ou Mutualité sociale agricole (MSA). Sont concernés les micro-entrepreneurs d'une part et les non-salariés « classiques » de l'autre ; ces derniers sont pour l'essentiel des entrepreneurs individuels « classiques » ou des gérants majoritaires de sociétés à responsabilité limitée (SARL ou SELARL).

Le régime de l'auto-entrepreneur, devenu ensuite micro-entrepreneur, a été mis en place au 1^{er} janvier 2009.

Il est accessible si le chiffre d'affaires reste au-dessous de seuils fixés et offre des formalités de création d'entreprise allégées ainsi qu'un mode de calcul et de paiement simplifié des cotisations et contributions sociales.

Un micro-entrepreneur est **économiquement actif** s'il a déclaré un chiffre d'affaires positif dans l'année ou, en cas d'affiliation en cours d'année, s'il a déclaré au moins un chiffre d'affaires positif au cours des quatre trimestres suivant l'affiliation.

► Pour en savoir plus

- **Hofstetter É.**, « Les créations d'entreprises en 2023 – Léger repli des créations d'entreprises en 2023 », Insee Première n° 1984, février 2024.
- **Juliachs J.**, « Près de la moitié des micro-entrepreneurs ayant démarré leur activité en 2018 sont encore actifs trois ans après », Insee Première n° 1963, juillet 2023.
- **Treppoz M., Amar É.**, « En 2021, les revenus d'activité des non-salariés rebondissent », Insee Première n° 1961, juillet 2023.

► Encadré 3 – Avec le regain d’inflation et l’indexation du Smic, l’échelle salariale dans le privé s’est tassée

Le fort regain d’inflation en 2022 et 2023 s’est partiellement diffusé aux salaires

En 2022 et 2023, l’inflation a connu un fort regain : les prix ont augmenté de 1,6 % en moyenne en 2021, puis de 5,2 % en 2022 et 4,9 % en 2023.

Dans ce contexte, les salaires ont aussi accéléré, en raison d’abord du mécanisme d’indexation du Smic sur l’inflation. En 2022, le Smic horaire brut a été revalorisé trois fois, soit une augmentation de 5,2 % en moyenne annuelle ; en 2023, il a été revalorisé deux fois, soit une progression de 5,4 % en moyenne annuelle.

Au-delà des bas salaires (concernés directement ou indirectement, via la diffusion des revalorisations du Smic au reste de l’échelle salariale), les salaires n’ont pas augmenté aussi vite que l’inflation en moyenne et ont accusé un recul de leur pouvoir d’achat. Si le salaire moyen par tête brut (SMPT) a augmenté de 5,4 % pour le champ privé de la comptabilité nationale en 2022, soit un peu plus que l’inflation, c’est notamment lié à un effet mécanique, comptant pour 2,2 points, de moindre recours au chômage partiel. Le salaire net en équivalent temps plein (EQTP) a quant à lui augmenté de 4,1 % en moyenne en 2022. Cette hausse étant inférieure à l’inflation, le salaire net moyen en EQTP a diminué de 1,0 % en euros constants, s’établissant en moyenne à 2 630 euros par mois ► **figure A.**

Ce recul est le plus fort observé sur les vingt-cinq dernières années, hormis les évolutions en trompe-l’œil en 2020 et 2021, qui résultaient en grande partie de modifications dans la composition de l’emploi pendant la crise sanitaire.

A. Distribution du salaire net en équivalent temps plein (EQTP) en 2022

Distribution	Niveau	Évolution	Évolution
	(en euros)	(en %, euros courants)	(en %, euros constants)
Moyenne	2 630	4,1	-1,0
1 ^{er} décile	1 436	5,1	-0,1
2 ^e décile	1 591	4,7	-0,5
3 ^e décile	1 736	4,3	-0,9
4 ^e décile	1 900	4,0	-1,1
Médiane	2 091	3,8	-1,3
6 ^e décile	2 330	3,8	-1,3
7 ^e décile	2 657	3,8	-1,3
8 ^e décile	3 159	3,8	-1,3
9 ^e décile	4 162	3,7	-1,4
D9/D1	2,90	-0,04	-0,04

Lecture : En 2022, le salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) des salariés du privé est de 2 630 euros. Il a augmenté de 4,1 % par rapport à 2021 en euros courants, et reculé de 1,0 % en euros constants. Le rapport interdécile est de 2,90.

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

Source : Insee, base Tous salariés 2022.

L'éventail salarial s'est resserré en 2022

En 2022, aux extrémités de la distribution, un salarié sur dix gagne moins de 1 436 euros nets par mois en EQTP (1^{er} décile, D1), tandis qu’un sur dix perçoit plus de 4 162 euros (9^e décile, D9).

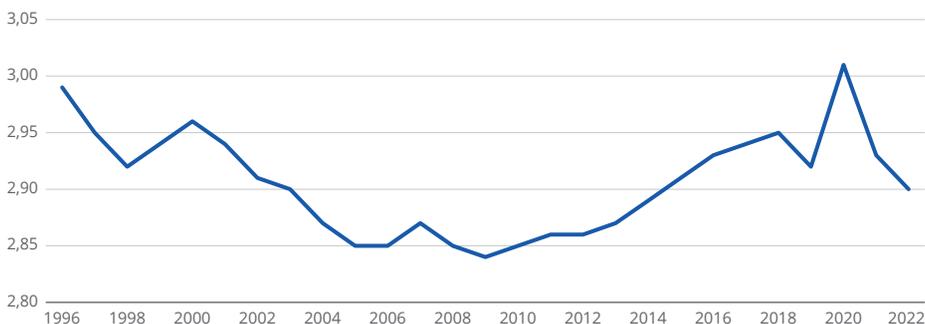
L’accélération des prix en 2022 et les revalorisations automatiques du Smic qui ont suivi ont tassé l’échelle salariale : en euros constants, seuls les salaires en bas de la distribution se sont presque stabilisés (-0,1 % pour le 1^{er} décile), parce qu’ils dépendent directement de ces revalorisations, et les autres ont baissé, de plus en plus fortement à mesure que l’on grimpe dans le reste de l’échelle des salaires (-0,5 % dès le 2^e décile, -1,3 % pour le salaire net médian et -1,4 % pour le 9^e décile).

Les disparités salariales, mesurées par le rapport interdécile D9/D1, ont donc baissé (2,90 après 2,93), et retrouvent leur niveau de 2014. Elles avaient augmenté entre 2009 et 2018, puis de nouveau temporairement en 2020 ► **figure B.**





B. Rapport interdécile des salaires nets en équivalent temps plein (EQTP), depuis 1996



Lecture : Entre 1996 et 2022, le rapport interdécile des salaires nets en équivalent temps plein (EQTP) du privé est passé de 2,99 à 2,90.

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

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

En 2022, les primes exceptionnelles ont davantage renforcé les salaires les plus élevés et limité le resserrement de l'éventail salarial

Le dispositif de prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa), initialement mis en œuvre début 2019, a été reconduit entre juin 2021 et mars 2022 : durant cette période, les employeurs pouvaient verser jusqu'à 1 000 euros de primes désocialisées et défiscalisées par salarié ayant une rémunération annuelle inférieure à trois fois le Smic (et même jusqu'à 2 000 euros au sein des entreprises ayant un accord d'intéressement). Depuis juillet 2022, la prime de partage de la valeur (PPV) succède à la Pepa, avec un aménagement de ses caractéristiques : elle peut concerner tous les salariés (même si la défiscalisation ne concerne toujours que les salariés rémunérés moins de trois fois le Smic) et les plafonds de versement sont relevés à 3 000 euros par année civile et par salarié dans le cas général, 6 000 euros en cas d'accord d'intéressement.

L'évolution de ces caractéristiques a conduit à un recours accru à la PPV, par rapport à la Pepa. La part des salariés concernés a ainsi pratiquement doublé entre 2021 et 2022, passant de 13,8 % à 26,5 %. En outre, le montant annuel moyen de prime par bénéficiaire a nettement augmenté : 803 euros en 2022, après 559 euros en 2021.

Hors versements des primes Pepa et PPV en 2021 et 2022, la baisse du salaire net moyen atteint 1,6 % en euros constants, ce qui signifie que ces primes ont limité pour 0,6 point le recul du salaire réel

► **figure C.** Ces primes ont également limité le resserrement de l'éventail salarial : elles ont permis de majorer la hausse du premier décile de salaire net de 0,2 point, et leur effet s'accroît à mesure que l'on grimpe dans la distribution des salaires nets (+0,4 point dès le 2^e décile, +0,5 point pour le 3^e décile), pour se stabiliser entre +0,6 point et +0,9 point au-delà du salaire médian. Au total, sans le versement des primes PPV et Pepa, le resserrement des inégalités salariales aurait été un peu plus accentué : le rapport interdécile aurait baissé de 0,05, contre 0,04.





C. Distribution du salaire net en équivalent temps plein (EQTP) en 2022, avec et sans prise en compte des primes Pepa¹ et PPV¹

Distribution	Niveau du salaire net en EQTP hors Pepa et PPV	Évolution du salaire net en EQTP hors Pepa et PPV	Évolution du salaire net en EQTP	Différentiel d'évolution lié au versement de Pepa et PPV
	(en euros)	(en %, euros constants)	(en %, euros constants)	(en point)
Moyenne	2 605	-1,6	-1,0	0,6
1 ^{er} décile	1 427	-0,3	-0,1	0,2
2 ^e décile	1 578	-0,9	-0,5	0,4
3 ^e décile	1 718	-1,4	-0,9	0,5
4 ^e décile	1 876	-1,7	-1,1	0,6
Médiane	2 063	-2,0	-1,3	0,7
6 ^e décile	2 298	-2,1	-1,3	0,8
7 ^e décile	2 621	-2,2	-1,3	0,9
8 ^e décile	3 120	-2,1	-1,3	0,8
9 ^e décile	4 128	-2,0	-1,4	0,6
D9/D1	2,89	-0,05	-0,04	///

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

1 Pepa : prime de pouvoir d'achat ; PPV : prime de partage de la valeur.

Lecture : En 2022, le salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) des salariés du privé hors Pepa et PPV est de 2 605 euros. Il a reculé de 1,6 % par rapport à 2021 en euros constants, alors que le recul en euros constants y compris Pepa et PPV est de 1,0 %, soit un différentiel d'évolution lié au versement des primes de 0,6 point.

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

Source : Insee, base Tous salariés 2022.

Les évolutions salariales de toutes les catégories socioprofessionnelles ont été réhaussées par les primes Pepa et PPV, mais avec des effets un peu différenciés : sans ces versements, la baisse de pouvoir d'achat des salaires nets en EQTP aurait été plus forte de 0,8 point pour les professions intermédiaires et de 0,7 point pour les ouvriers, contre 0,5 point pour les cadres et les employés ► **figure D**. Les cadres, dont les salaires excèdent plus fréquemment le seuil de trois fois le Smic, sont par nature moins ciblés par les primes Pepa et PPV. Pour les employés, la baisse de leurs salaires nets en euros constants est davantage limitée par l'évolution du Smic : en l'absence de versements de Pepa et PPV, la baisse aurait été de 1,4 %, contre -1,6 % à -1,7 % pour les autres catégories socioprofessionnelles.

D. Évolution du salaire net en équivalent temps plein (EQTP) en 2022, en euros constants, par catégorie socioprofessionnelle avec et sans prise en compte des primes Pepa/PPV

Catégorie socioprofessionnelle	Évolution du salaire net en EQTP	Évolution du salaire net en EQTP hors Pepa et PPV	Évolution du salaire net en EQTP hors Pepa et PPV défiscalisées
	(en %, euros constants)	(en %, euros constants)	(en %, euros constants)
Cadres	-1,2	-1,7	-1,5
Professions intermédiaires	-0,9	-1,7	-1,7
Employés	-0,9	-1,4	-1,4
Ouvriers	-0,9	-1,6	-1,5
Ensemble	-1,0	-1,6	-1,5

Lecture : En 2022, le salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) des cadres du privé a reculé de 1,2 % en euros constants. Hors Pepa et PPV, ce recul aurait été de 1,7 %, et hors Pepa et PPV défiscalisées, il aurait été de 1,5 %.

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

Source : Insee, base Tous salariés 2022.





L'éventail des salaires de base entre ouvriers et cadres s'est resserré en 2022 et plus encore en 2023

Le resserrement de l'éventail salarial transparaît aussi dans les évolutions par catégorie socioprofessionnelle des salaires de base (SMB) qui, contrairement aux salaires en EQTP, ne comprennent ni les primes habituelles (individuelles, collectives, d'intéressement) ni les primes exceptionnelles [Dares, 2023].

En 2022, les salaires mensuels de base ont augmenté de 3,0 % en moyenne en euros courants. L'évolution a été plus forte pour les ouvriers (+3,3 %) et les employés (+3,6 %) que pour les professions intermédiaires (+2,4 %) et les cadres (+2,3 %). Entre ouvriers et cadres notamment, l'écart d'évolution est de 1,0 point, nettement plus que l'écart calculé pour les salaires nets en EQTP comprenant les primes.

En 2023, les salaires de base ont accéléré en euros courants (+4,4 % après +3,0 %), si bien que la baisse de leur pouvoir d'achat a été limitée (-0,5 %, après -2,1 % en 2022) ► **figure E**. La baisse a été moins forte qu'en 2022 pour chaque catégorie socioprofessionnelle, avec de nouveau de nettes différences : le SMB réel est resté quasi stable pour les ouvriers (+0,1 %), tandis qu'il a de nouveau nettement baissé pour les cadres (-1,3 %). L'éventail salarial ainsi mesuré s'est donc de nouveau resserré en 2023. L'analyse des données individuelles des salaires dans la base Tous salariés, qui sera disponible au second semestre 2024, permettra d'apprécier l'ampleur de ce resserrement entre catégories socioprofessionnelles en tenant compte également des primes, habituelles ou exceptionnelles (PPV).

E. Évolution en moyenne annuelle des salaires mensuels de base, par catégorie socioprofessionnelle, en 2022 et 2023

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

Lecture : En 2023, le salaire moyen de base des salariés du privé a reculé de 0,5 % en euros constants.

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

Source : Dares, enquête trimestrielle Acemo.

Auteurs :

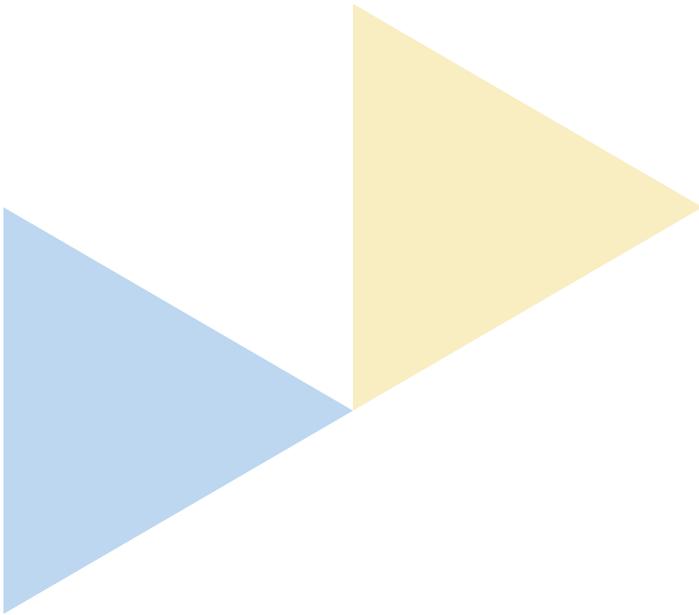
Fanny Godet (Insee)

Fabien Toutlemonde (Insee)

► Pour en savoir plus

- **Dares**, « Comment la distribution des salaires a-t-elle évolué dans le contexte de forte inflation ? », contribution de la Dares en annexe 3 à « Salaire minimum interprofessionnel de croissance. Rapport du groupe d'experts », novembre 2023.
- **Godet F., Sanchez Gonzalez J.**, « Les salaires dans le secteur privé en 2022 – Une nette baisse du pouvoir d'achat, hormis au niveau du Smic », Insee Première n° 1971, novembre 2023.
- **Guggemos F.**, « Mesurer l'évolution des salaires à court terme : une palette d'indicateurs statistiques complémentaires », Le blog de l'Insee, octobre 2023.
- **Insee**, « Note pour le groupe des experts Smic », contribution de l'Insee en annexe 1 à « Salaire minimum interprofessionnel de croissance. Rapport du groupe d'experts », novembre 2023.

Dossiers



La situation des seniors sur le marché du travail en 2023

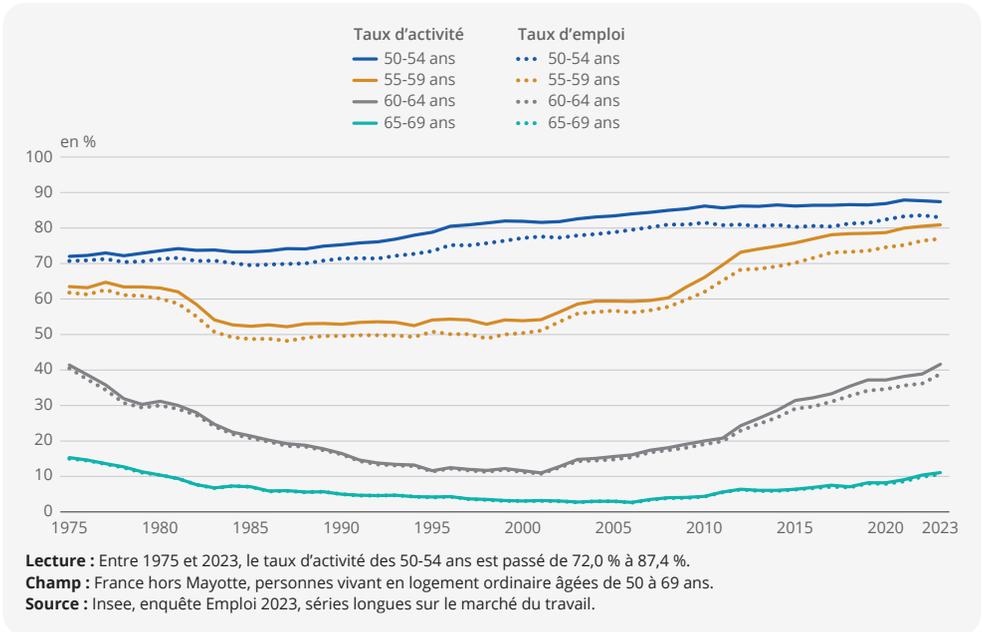
La participation des seniors au marché du travail n'a cessé de croître ces dernières années, notamment sous l'effet des réformes des retraites successives repoussant l'âge de départ à la retraite. Pour autant, elle reste très hétérogène en fonction de l'âge : en 2023, plus de huit personnes sur dix sont en emploi à 55 ans, mais cette part baisse à cinq sur dix à 61 ans.

En moyenne entre 55 et 61 ans, 21 % des seniors ne sont ni en emploi, ni à la retraite : cette situation est souvent subie, notamment pour des raisons de santé ou de handicap. Cependant, cette situation peut être choisie par des personnes souhaitant rester au foyer ou approchant de l'âge de leur départ à la retraite.

À l'opposé, 13 % des retraités en emploi juste avant la première perception de leur retraite ont continué à travailler dans les six mois qui suivent, cumulant ainsi emploi et retraite. Parmi eux, 36 % le font parce qu'ils retirent de la satisfaction de leur travail : ce sont plus souvent des cadres et des indépendants. Dans 38 % des cas, ces retraités le font par nécessité de percevoir un revenu complémentaire ; ils sont plus souvent salariés, ouvriers ou exerçant une profession intermédiaire. Ils sont plus souvent locataires ou avec un emprunt immobilier en cours, ou parents d'un enfant vivant encore dans leur domicile.

Sous l'effet notamment des réformes passées des retraites repoussant l'âge de départ à la retraite, la participation des seniors au marché du travail n'a cessé de croître au cours des dernières années. Entre 2018 et 2023, le taux d'activité¹ des 55-59 ans a augmenté de 2,5 points (80,9 % en 2023) et s'est rapproché de celui des 50-54 ans (87,4 %) ► **figure 1**. Celui des 60-64 ans a crû de 6,2 points sur ces cinq années, dont +2,7 points en 2023, en partie sous l'effet de la réforme des retraites de 2023, mise en œuvre à compter de septembre. Ainsi, il atteint 41,6 % en 2023, son plus haut niveau depuis 50 ans.

► 1. Taux d'activité et d'emploi des seniors de 1975 à 2023



1 Les concepts d'emploi, de chômage et d'activité utilisés dans le dossier sont au sens du Bureau international du travail (BIT).

En dépit de cette augmentation, le taux d'activité des seniors en France reste en-deçà de celui observé en moyenne dans l'Union européenne. Ainsi, en 2023, le taux d'activité des 55-64 ans en France est de 61,7 %, inférieur d'environ 5 points à celui de l'Union européenne (67,0 %) et d'environ 15 points à celui de l'Allemagne (76,4 %).

Selon les dernières projections de population active réalisées par l'Insee, prenant en compte les effets de la réforme des retraites mise en œuvre à compter de 2023, le taux d'activité des seniors augmenterait encore nettement en France au cours des prochaines années, en particulier jusqu'au milieu des années 2030. Le taux d'activité des personnes âgées de 60 à 64 ans atteindrait 61 % en 2030 et 71 % en 2070 [Fabre et al., 2023]. Pour les 55-59 ans, le taux d'activité observé en 2023 (80,9 %) atteint déjà celui prévu pour l'année 2025, et est déjà proche de celui projeté à l'horizon 2070 (83 %).

La hausse de l'emploi des seniors est le principal facteur des fortes hausses de leur taux d'activité : entre 2003 et 2023, le taux d'emploi a augmenté de 21 points pour les 55-59 ans, et de 25 points pour les 60-64 ans. Ainsi, en 2023, un tiers des **personnes en emploi** ont plus de 50 ans, contre un cinquième au début des années 2000. En vingt ans, le taux de chômage des seniors est resté durablement inférieur à la moyenne. En 2023, le taux de chômage des 55-59 ans est de 4,9 % et celui des 60-64 ans de 6,4 %, contre 7,3 % pour l'ensemble des classes d'âge.

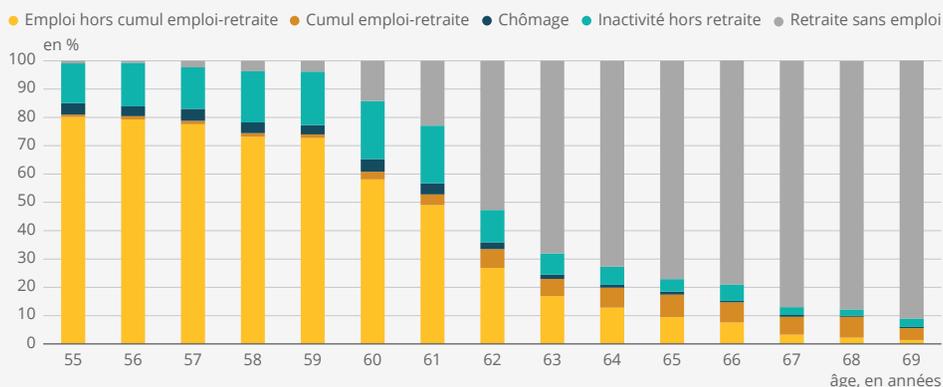
Par ailleurs, en France, les rémunérations salariales des seniors sont en moyenne plus élevées que celles des générations plus jeunes, ce qui n'est pas toujours le cas dans les autres pays d'Europe ► **encadré**.

De 55 à 69 ans, une situation sur le marché du travail très évolutive

En moyenne entre 55 et 69 ans, en 2023, 43 % des personnes sont en emploi (4 % d'entre elles cumulant emploi et retraite) et 43 % sont à la retraite sans emploi (appelées « retraitées » dans la suite de l'étude) ► **sources**. Les 14 % restants, « **ni en emploi ni à la retraite** » (NER), sont soit au chômage (2 %), soit **inactifs** sans percevoir de retraite (11 %).

Ces situations sont cependant très hétérogènes et évoluent rapidement à ces âges. En 2023, à 55 ans, 81 % des personnes sont en emploi, les autres situations étant minoritaires : 4 % sont au chômage, 14 % inactives sans être à la retraite et 1 % à la retraite sans emploi ► **figure 2**. À 61 ans, le taux d'emploi diminue à 53 %, 24 % des personnes sont NER et 23 % sont à la retraite. À 69 ans, 91 % des personnes sont retraitées, seulement 6 % sont en emploi (la majorité cumulant emploi et retraite), et 3 % sont NER.

► 2. Situation sur le marché du travail des seniors en 2023



Notes : Les personnes percevant une pension de réversion sont considérées comme retraitées. Les personnes de 62 ans ou plus percevant une pension d'invalidité sont considérées à la retraite. La catégorie ni en emploi ni à la retraite (NER) correspond au cumul des personnes au chômage et de celles inactives hors retraite.

Lecture : En 2023, 80,2 % des seniors de 55 ans sont en emploi et ne cumulent pas leur emploi avec la perception d'une retraite.

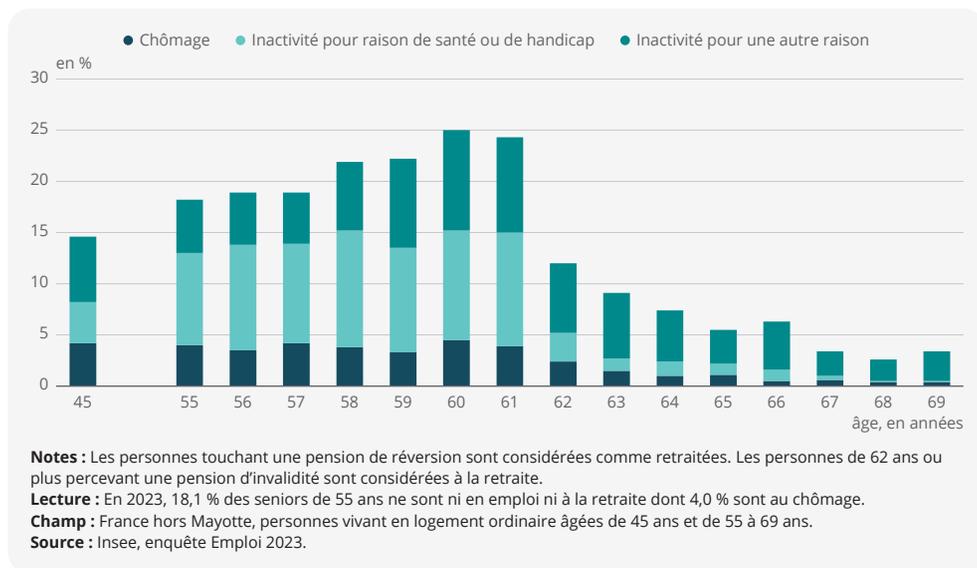
Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire âgées de 55 à 69 ans.

Source : Insee, enquête Emploi 2023.

Une personne âgée de 55 à 61 ans sur dix n'est ni en emploi ni à la retraite pour raison de santé ou de handicap

En moyenne entre 55 et 61 ans, 21 % des seniors sont NER. La plupart subissent leur situation, notamment les **chômeurs** qui cherchent activement un emploi mais n'en trouvent pas (4 % des 55-61 ans), mais aussi les personnes inactives qui le sont pour une raison de santé ou de handicap : en moyenne 10 % des personnes de 55 à 61 ans sont dans cette dernière situation, la santé ou le handicap étant la principale raison d'inactivité entre 55 et 61 ans. Cette part décline à partir de 62 ans avec la hausse des départs à la retraite ► **figure 3**.

► 3. Principales raisons de non-emploi des seniors ni en emploi ni à la retraite



Par ailleurs, avant 62 ans, en moyenne 7 % des personnes sont NER pour une autre raison que le chômage ou la santé. Cette part augmente à l'approche de l'âge légal de départ à la retraite : de 5 % à 55 ans, elle atteint 9 % à 61 ans, avant de diminuer progressivement à partir de 62 ans. Ces résultats actualisent ceux de 2021 [Castelain, 2023] en tenant compte d'informations complémentaires, comme la perception d'une pension de réversion ► **sources**.

Parmi les personnes ni en emploi ni à la retraite de 55-61 ans pour une raison autre que le chômage ou la santé, deux sur cinq souhaitent rester au foyer ou sont à l'approche de la retraite

L'inactivité des NER âgés de 55 à 61 ans pour une autre raison que la santé ou le handicap recouvre des situations diverses. Parmi elles, le « souhait de rester au foyer » est la raison d'inactivité la plus citée (27 % entre 2021 et 2023) ► **figure 4**. Cette raison principale d'inactivité est davantage évoquée par les femmes (36 %) que par les hommes (6 %). Cette raison perdure : 60 % des personnes inactives pour cette raison le sont toujours un an plus tard, et 27 % n'ont d'ailleurs jamais travaillé (contre 13 % de l'ensemble des personnes NER pour une autre raison). Parmi celles ayant déjà travaillé, la fin de leur dernier emploi remonte en moyenne à 20 ans, soit une ancienneté deux fois plus grande que pour l'ensemble des personnes NER pour une autre raison.

► 4. Raison principale de non-emploi des personnes entre 55 et 61 ans ni en emploi ni à la retraite, selon le sexe

en %

Ni en emploi ni à la retraite	Ensemble	Femme	Homme
Car au chômage	4	///	///
Pour raison de santé ou de handicap	10	///	///
Pour une raison autre que le chômage ou la santé	7	100	100
Souhaite rester au foyer	2	27	36
À l'approche de la retraite	1	17	13
Contraintes personnelles ou familiales	1	16	17
Situations transitoires	1	12	8
Pas envie ou pas besoin de travailler	1	9	10
Découragement	1	8	7
Autre raison ou raison manquante	1	11	8
Ensemble	21	///	///

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

Note : Les situations transitoires correspondent à des personnes qui ont déjà trouvé un emploi qui n'a pas encore commencé, des personnes qui se mettent à leur compte ou créent leur entreprise, qui sont en reconversion ou en formation.

Lecture : Entre 2021 et 2023, 6 % des hommes entre 55 et 61 ans ni en emploi ni à la retraite, inactifs pour une raison autre que la santé, indiquent souhaiter « rester au foyer », contre 36 % des femmes du même âge.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, âgées de 55 à 61 ans.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2021 à 2023.

La deuxième raison la plus citée est de se considérer à « l'approche de la retraite » (17 %). Parmi les personnes qui citent ce motif, 32 % sont inscrites à France Travail et, pour celles qui ont déjà travaillé, elles n'ont pas travaillé depuis 7 ans en moyenne. Elles sont moins éloignées de l'emploi que les personnes évoquant le « souhait de rester au foyer » ou n'avoir « pas envie ou pas besoin de travailler ».

« L'approche de la retraite » est logiquement davantage citée à l'approche de l'âge légal de départ à la retraite : 42 % des NER de 61 ans pour une autre raison citent ce motif. De fait, un peu plus de la moitié des personnes citant ce motif principal d'inactivité sont effectivement retraitées un an plus tard.

Comparées aux autres personnes NER de 55 à 61 ans, les personnes qui évoquent le « souhait de rester au foyer » et « l'approche de la retraite » apparaissent moins contraintes financièrement. Elles vivent plus fréquemment en couple (83 %, contre 58 % parmi les personnes NER), notamment avec un conjoint à la retraite (36 % contre 17 %). Un tiers d'entre elles font partie d'un **ménage à dominante cadre ou profession intermédiaire** (contre une personne NER sur cinq), et un peu plus de six sur dix sont propriétaires non accédants de leur résidence principale (contre quatre sur dix pour l'ensemble des personnes NER). Les personnes qui citent le motif « pas envie ou pas besoin de travailler » (9 %) ont un profil assez proche.

Les raisons d'inactivité qui contribuent le plus à l'augmentation entre 55 et 61 ans de la part des personnes ni en emploi ni à la retraite sont la santé (+2 points) puis le « souhait de rester au foyer » (+1 point) et « l'approche de la retraite » (+5 points).

Des situations personnelles, familiales ou temporaires évoquées comme autres raisons d'inactivité

Les personnes de 55 à 61 ans ni en emploi ni à la retraite pour une autre raison que le chômage ou la santé évoquent également des contraintes personnelles ou familiales (16 %) : par exemple, s'occuper d'un enfant ou d'un proche, un déménagement ou un deuil. Ce type de raison est davantage cité par les femmes (17 %) que par les hommes (11 %).

Par ailleurs, 12 % des 55-61 ans NER pour une autre raison que le chômage ou la santé déclarent être dans une situation transitoire, comme se mettre à son compte, être en reconversion, en formation, en attente de démarches, ou avoir déjà trouvé un emploi n'ayant pas encore commencé au moment de l'enquête. Les trois quarts d'entre eux sont inscrits à France Travail et, au bout d'un an, plus de la moitié des personnes dans une situation transitoire sont en emploi ou en recherchant un. Ce motif d'inactivité est plus souvent évoqué à 55 ans qu'à 61 ans, et plus souvent par les hommes (22 %) que par les femmes (8 %).

Au-delà des situations personnelles, familiales ou temporaires, 8 % des personnes âgées de 55 à 61 ans NER pour une raison autre que le chômage ou la santé se disent découragées. Ces personnes sont moins éloignées de l'emploi que celles citant « le souhait de rester au foyer » ou le fait d'être « à l'approche de la retraite » : 70 % sont inscrites à France Travail et la quasi-totalité font partie du halo autour du chômage, c'est-à-dire qu'elles souhaitent un emploi sans en rechercher activement.

La grande majorité des personnes arrêtent de travailler dès lors qu'elles commencent à percevoir leur retraite

En 2023, 77 % des personnes âgées de 50 à 74 ans ayant pris leur retraite étaient en emploi au moment de la liquidation de leurs droits selon le module dédié dans l'enquête Emploi ► [sources](#) et 87 % d'entre elles ont arrêté de travailler dès lors qu'elles ont commencé à percevoir leur retraite.

Parmi ces dernières, 82 % indiquent avoir arrêté de travailler car elles avaient atteint les conditions requises pour le faire et n'envisageaient pas de continuer à travailler après cette date. Par ailleurs, 5 % des retraités qui ont arrêté de travailler indiquent avoir atteint l'âge maximal limite pour travailler ; parmi les personnes qui ont liquidé leurs droits à 63 ans ou plus, cette raison est évoquée dans 11 % des cas.

Enfin, 7 % des retraités motivent leur arrêt de travail par une raison de santé ou familiale. Les femmes indiquent plus souvent que les hommes avoir arrêté de travailler pour des raisons de santé (6 % contre 4 %) ou familiales (3 % contre 1 %). En particulier, les retraités dont le dernier emploi était dans le secteur de la construction ou des autres activités de services (coiffure ou soins de beauté par exemple) mentionnent plus souvent s'être arrêtés de travailler pour des raisons de santé (respectivement 7 % et 8 %) ; ce sont aussi deux secteurs où la part d'anciens travailleurs d'âge actif qui ont eu un problème de santé lié au travail est particulièrement élevée [[Rémila, 2023](#)]. Les retraités qui étaient des salariés **peu qualifiés** évoquent encore plus souvent les raisons de santé (10 %).

En 2023, 13 % des personnes continuent à travailler après la liquidation de leurs droits à la retraite

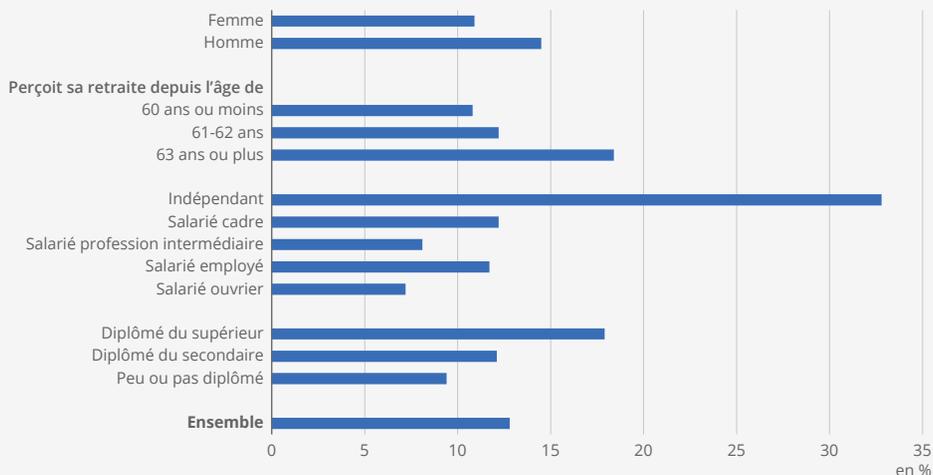
En 2023, 13 % des retraités continuent à travailler après la **liquidation de leurs droits** ► [figure 5](#). Ils sont moins nombreux parmi les personnes peu ou pas diplômées (9 %) que parmi les diplômés de l'enseignement secondaire (12 %) et surtout supérieur (18 %). Par ailleurs, les personnes qui ont liquidé leurs droits à la retraite à l'âge de 63 ans ou plus continuent plus souvent de travailler dans les six mois qui suivent (18 %).

Un tiers des indépendants continuent à travailler pendant les six mois qui suivent le début de la perception de leur pension. C'est surtout le cas parmi les commerçants (33 %) et dans une moindre mesure parmi les artisans (25 %) ou les agriculteurs (23 %). Pour une partie de ces indépendants, la retraite s'accompagne d'une vente de l'outil de travail, en particulier du capital professionnel immobilier ou foncier. La réalisation de cette vente n'est pas totalement prévisible et peut avoir lieu après le début de la perception de la pension de retraite. Plus encore, 42 % des professions libérales, en moyenne plus diplômées, continuent à travailler après la liquidation de leurs droits.

Parmi les salariés, 10 % continuent à travailler après la liquidation de leur retraite. Les cadres (12 %) sont davantage dans cette situation que les ouvriers (7 %), notamment ceux de l'industrie (3 %). 12 % des employés continuent aussi à travailler, notamment parmi les personnels de services directs aux particuliers (20 %), comme les personnels de ménage ou les assistants maternels (26 %) pour qui il est sans doute plus facile de diminuer leur activité de façon plus progressive au fil du temps en prolongeant leur activité auprès des particuliers qui les emploient.

Les femmes continuent moins souvent à travailler après la liquidation de leurs droits que les hommes (11 % contre 15 %). Pour une part, cela s'explique par le fait que les hommes sont plus souvent indépendants ou cadres. Cela reste vrai à caractéristiques sociodémographiques égales et à dernier emploi occupé équivalent.

► 5. Retraités en 2023 ayant continué à travailler après la liquidation de leurs droits



Lecture : En 2023, 10,9 % des femmes retraitées âgées de 50 à 74 ans en emploi au moment de la liquidation de leurs droits à la retraite déclarent avoir continué à travailler après.

Champ : France hors Mayotte, personnes âgées de 50 à 74 ans percevant une pension de retraite et en emploi au moment de la liquidation de leurs droits à la retraite.

Source : Insee, enquête Emploi 2023 et module complémentaire à l'enquête Emploi 2023.

Travailler après la retraite : une nécessité financière dans quatre cas sur dix

Parmi les personnes qui continuent à travailler après la liquidation de leur retraite, deux groupes principaux se distinguent : 38 % le font par nécessité de percevoir un revenu complémentaire, et 36 % continuent car elles retirent de la satisfaction de leur travail, que ce soit parce qu'elles aiment travailler (21 %) ou pour le contact humain et la vie sociale (15 %) ► [figure 6](#).

Près des deux tiers des retraités qui continuent à travailler par nécessité sont des salariés ouvriers (16 %), des employés (30 %) ou des professions intermédiaires (18 %). Les indépendants et les salariés cadres sont davantage représentés parmi ceux qui déclarent en retirer de la satisfaction (respectivement 36 % et 22 %). De façon liée, 46 % des retraités qui continuent à travailler car ils en retirent de la satisfaction sont diplômés du supérieur, contre 24 % de ceux qui continuent à travailler pour un motif financier ; ils ont ainsi plus souvent fini leurs études tardivement et pris leur retraite plus tardivement, à 63 ans ou plus (39 % contre 23 %).

Le motif financier est davantage évoqué par des retraités qui ont des contraintes financières. Par exemple, 23 % ont un emprunt immobilier en cours (contre 11 % des personnes qui continuent à travailler parce qu'elles en retirent de la satisfaction) et 21 % sont locataires (contre 13 %). En outre, 17 % des retraités qui continuent à travailler par nécessité financière ont encore un enfant à leur domicile, contre 10 % parmi ceux qui continuent à travailler parce qu'ils retirent de la satisfaction de leur travail.

Enfin, 5 % des personnes continuent à travailler après la liquidation de leur retraite car leur conjointe ou conjoint travaille encore. C'est plus souvent le cas parmi les indépendants (8 %) et en particulier les agriculteurs. Cette motivation est plus fréquemment citée par les hommes (6 %) que par les femmes (2 %) ; ils sont en moyenne plus âgés que leur conjointe. Les autres motifs pour continuer à travailler après la liquidation sont le fait que l'emploi occupé était bien payé (2 %) ou une autre raison non spécifiée (19 %). ●

► 6. Caractéristiques des retraités ayant continué à travailler après la liquidation de leurs droits, selon le motif

en %

Caractéristiques	Nécessité financière	Satisfaction retirée du travail	Autre raison	Ensemble
Ensemble	38	36	26	100
Sexe				
Femme	42	44	36	41
Homme	58	56	64	59
Âge de début de la perception de la retraite				
60 ans ou moins	48	37	48	44
61-62 ans	29	24	29	27
63 ans ou plus	23	39	24	29
Statut en matière de propriété du logement				
Accédant à la propriété	23	11	12	16
Propriétaire non accédant	54	74	72	66
Locataire	21	13	12	16
Logé gratuitement, usufruitier	2	2	4	3
Nombre d'enfants à domicile				
Aucun	83	91	90	88
Un ou plus	17	10	10	13
Niveau de diplôme				
Diplômé du supérieur	24	46	35	35
Diplômé du secondaire	48	39	45	44
Peu ou pas diplômé	28	15	20	21
Statut et catégorie socioprofessionnelle				
Indépendant	28	36	39	34
Salarié cadre	8	22	20	16
Salarié profession intermédiaire	18	14	14	16
Salarié employé	30	20	20	24
Salarié ouvrier	16	8	8	11

Lecture : En 2023, 42 % des retraités âgés de 50 à 74 ans en emploi au moment de la liquidation de leurs droits à la retraite et qui ont continué à travailler après par nécessité financière sont des femmes.

Champ : France hors Mayotte, personnes âgées de 50 à 74 ans percevant une pension de retraite, en emploi au moment de la liquidation de leurs droits à la retraite et ayant continué à travailler après.

Source : Insee, enquête Emploi 2023 et module complémentaire à l'enquête Emploi 2023.

Auteurs :

Eliette Castelain (Insee)

Aurélié Delaporte (Insee)

Nathan Rémila (Insee)

► Encadré – En Europe, la moyenne des salaires n'augmente pas toujours après 50 ans

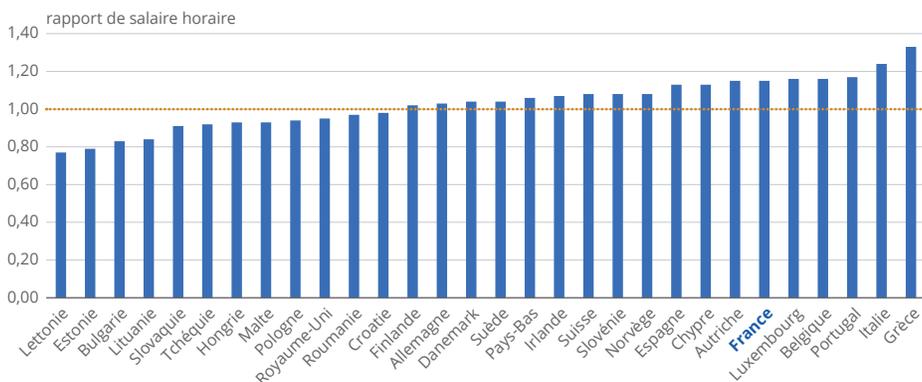
En France en 2018 (dernière année de comparaison internationale disponible), selon l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss) ► [sources](#), le salaire horaire régulier moyen (hors primes et indemnités non mensuelles) des salariés travaillant dans une entreprise de 10 salariés ou plus (hors administration publique) s'établit à 18,1 euros. En moyenne, ce salaire horaire croît avec l'âge : les salariés âgés de 50 ans ou plus perçoivent ainsi 20,7 euros par heure, soit 15 % de plus que les salariés âgés de 30 à 49 ans (18,0 euros de l'heure).

Dans les autres pays d'Europe, le salaire horaire moyen des salariés âgés de 50 ans ou plus n'est pas toujours supérieur à celui des salariés de 30 à 49 ans : l'écart entre ces deux groupes d'âge s'échelonne de -23 % en Lettonie à +33 % en Grèce ► [figure A](#). Il est négatif dans les pays baltes, une partie des pays d'Europe centrale et au Royaume-Uni. À l'inverse, il est positif et supérieur à +10 % dans les pays du Sud de l'Europe, en France et en Belgique. Les pays d'Europe du Nord, la Suisse et l'Allemagne occupent une position intermédiaire, avec des écarts compris entre +2 % pour la Finlande et +8 % pour la Norvège.





A. Salaire horaire moyen des salariés de 50 ans ou plus rapporté à celui des 30-49 ans en Europe en 2018



Note : La ligne en pointillé correspond à une égalité de salaire horaire entre les salariés de 50 ans ou plus et ceux de 30 à 49 ans (ratio = 1).

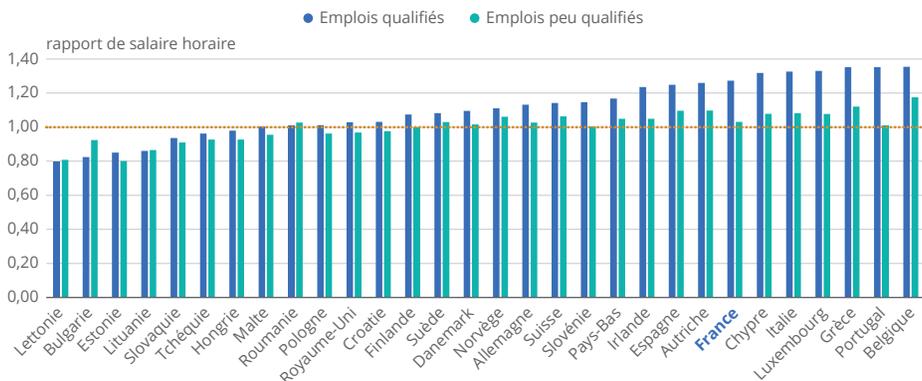
Lecture : En 2018 en France, le salaire horaire moyen des salariés âgés de 50 ans ou plus vaut 1,15 fois celui des salariés âgés de 30 à 49 ans, soit un écart de +15 %.

Champ : Union européenne à 27 pays, Royaume-Uni, Suisse et Norvège ; sociétés de 10 salariés ou plus hors administration publique (sections B à S, hors section O, de la NAF rév. 2).

Source : Instituts nationaux de la statistique, Eurostat, *Structure of Earnings Survey* 2018 (SES 2018).

Dans les pays où le salaire moyen est supérieur à partir de 50 ans, c'est surtout le cas pour les emplois qualifiés ► **figure B**. Dans les pays du Sud de l'Europe, en France mais aussi en Irlande et en Autriche, cet écart salarial en faveur des plus âgés dépasse +24 % pour les emplois qualifiés (+27 % pour la France), alors qu'il n'excède pas +18 % pour les emplois peu qualifiés (+3 % pour la France). À l'opposé, dans plusieurs pays d'Europe de l'Est où le salaire moyen à partir de 50 ans est inférieur à celui des 30-49 ans, l'écart salarial entre les deux groupes d'âge n'est pas très différent entre les emplois qualifiés et les emplois peu qualifiés (hormis le cas de la Bulgarie).

B. Salaire horaire moyen des salariés de 50 ans ou plus rapporté à celui des 30-49 ans en Europe en 2018, selon la qualification de l'emploi



Note : La ligne en pointillé correspond à une égalité de salaire horaire entre les salariés de 50 ans ou plus et ceux de 30 à 49 ans (ratio = 1).

Lecture : En 2018 en France, parmi les salariés occupant un emploi qualifié, le salaire horaire moyen des salariés âgés de 50 ans ou plus vaut 1,27 fois celui des salariés âgés de 30 à 49 ans, soit un écart de +27 %. Parmi les salariés occupant un emploi peu qualifié, ce ratio est de 1,03 (+3 %).

Champ : Union européenne à 27 pays, Royaume-Uni, Suisse et Norvège ; sociétés de 10 salariés ou plus hors administration publique (sections B à S, hors section O, de la NAF rév. 2).

Source : Instituts nationaux de la statistique, Eurostat, *Structure of Earnings Survey* 2018 (SES 2018).

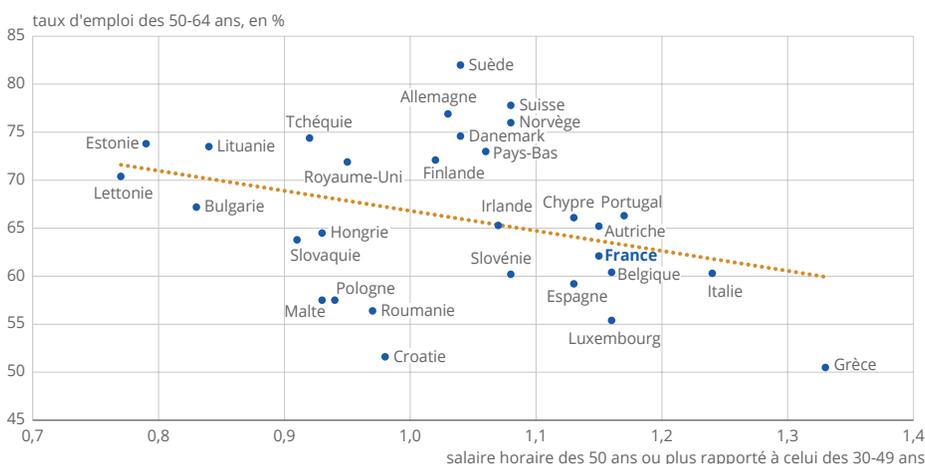




Dans la plupart des pays d'Europe, et notamment dans ceux où le salaire horaire moyen à partir de 50 ans est supérieur à celui des 30-49 ans, l'écart salarial entre les deux groupes d'âge est plus grand pour les hommes que pour les femmes. Ainsi, en France, les femmes de 50 ans ou plus gagnent en moyenne 9 % de plus de l'heure que celles de 30 à 49 ans, tandis que l'écart est de +19 % pour les hommes. Ce résultat reflète pour partie la ségrégation professionnelle à l'œuvre sur le marché du travail : les hommes occupent plus souvent des emplois qualifiés et les femmes des emplois peu qualifiés, pour lesquels la progression du salaire avec l'âge est plus modeste.

Un salaire horaire moyen plus élevé à partir de 50 ans peut aussi refléter un effet de composition du marché du travail, où une partie des salariés peu qualifiés quitte plus précocement l'emploi que les autres : les salariés âgés restants sont alors davantage qualifiés et donc mieux rémunérés. Dans les pays baltes, au Royaume-Uni et en Tchéquie, les taux d'emploi des 50-64 ans dépassent 70 % et le salaire horaire moyen est inférieur à partir de 50 ans ► **figure C**. À l'inverse, en France, en Belgique et dans plusieurs pays d'Europe du Sud, le salaire horaire moyen des 50 ans ou plus est nettement supérieur, mais le taux d'emploi des 50-64 ans est inférieur à 65 %. Un troisième groupe se distingue : dans les pays d'Europe du Nord, en Allemagne et en Suisse, les taux d'emploi des 50-64 ans sont supérieurs à 70 % et le salaire moyen est légèrement plus élevé après 50 ans.

C. Taux d'emploi des 50-64 ans et salaire horaire moyen des salariés de 50 ans ou plus rapporté à celui des 30-49 ans en Europe en 2018



Note : La ligne en pointillé correspond à la courbe de tendance de la relation entre taux d'emploi et rapport de salaire horaire.

Lecture : En 2018 en France, le salaire horaire moyen des salariés âgés de 50 ans ou plus vaut 1,15 fois celui des salariés âgés de 30 à 49 ans, soit un écart de +15 %. Le taux d'emploi des salariés âgés de 50 à 64 ans est de 62,1 %.

Champ : Union européenne à 27 pays, Royaume-Uni, Suisse et Norvège ; sociétés de 10 salariés ou plus hors administration publique (sections B à S, hors section O, de la NAF rév. 2).

Source : Instituts nationaux de la statistique, Eurostat, *Structure of Earnings Survey 2018 (SES 2018)* et *Labour Force Survey 2018 (LFS 2018)*.

► Sources

Le module complémentaire 2023 de l'enquête Emploi dédié à la retraite et à la participation au marché du travail

L'**enquête Emploi** est la seule source permettant de mesurer le chômage et l'activité au sens du Bureau international du travail (BIT). Elle est menée en continu sur l'ensemble des semaines de l'année, en France hors Mayotte, auprès des personnes de 15 ans ou plus vivant en logement ordinaire (c'est-à-dire hors foyers, hôpitaux, prisons, etc.).

Chaque année, un module complémentaire, d'initiative européenne (Eurostat) et subventionné par l'Union européenne, est posé à un sous-échantillon de l'enquête Emploi. En 2023, ce module porte sur la retraite et la participation au marché du travail. Il permet ainsi de caractériser, pour les personnes qui perçoivent une pension de retraite ou un minimum vieillesse, quand a eu lieu cette perception et comment s'est passée la transition entre emploi et retraite, au moment de la liquidation des droits à la retraite, c'est-à-dire au moment où, après avoir fait leur demande de départ à la retraite, elles commencent en théorie à percevoir leur pension de retraite. Il permet en particulier d'identifier si une personne déclare avoir été en situation de cumul emploi-retraite, c'est-à-dire qu'elle a exercé une activité professionnelle tout en percevant sa pension de retraite, dans les six mois qui ont suivi sa liquidation, et les raisons qui l'ont poussée à continuer de travailler, ou à arrêter de travailler. Dans ce module, la part d'enquêtés qui déclarent avoir arrêté de travailler car ils avaient atteint les conditions requises (82 %) est proche de celle observée par la Drees [Arnaud *et al.*, 2021], puisque 81 % des nouveaux retraités y déclarent avoir choisi de liquider leur pension de retraite dans le but d'en profiter le plus longtemps, et 78 % parce que l'âge minimal de départ était atteint. Le module complémentaire 2023 permet enfin de disposer d'informations sur d'autres revenus complémentaires perçus, comme une pré-retraite, une pension d'invalidité, une pension de réversion, etc.

Dans les millésimes des enquêtes Emploi précédentes, les personnes inactives de 55-69 ans percevant une pension de réversion étaient considérées comme ni en emploi ni à la retraite (NER), à défaut de pouvoir les identifier [Castelain, 2023]. En 2023, le module complémentaire permet d'identifier les personnes âgées entre 62 et 69 ans qui perçoivent une pension de réversion et de les considérer comme retraitées. Cette prise en compte réduit la part des personnes NER âgées entre 62 et 69 ans de 0,5 point, dont 0,4 point dû aux personnes NER pour une raison autre que le chômage ou la santé.

Ce module complémentaire est réalisé dans l'ensemble des pays de l'Union européenne, permettant des comparaisons européennes (à la date de parution de cet ouvrage, les chiffres au niveau européen n'ont pas été publiés). Néanmoins, cette étude est de la responsabilité de l'Insee et n'engage pas la Commission européenne.



Ecmoss

Les **enquêtes sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss)** ont pour objectif le suivi de la structure des rémunérations des salariés et du temps de travail.

Elles permettent alternativement d'avoir des éléments explicatifs des disparités salariales, l'Ecmoss étant alors dans la configuration « structure des salaires » (ou « ESS ») ou une mesure et une décomposition du coût du travail pour les établissements employeurs, l'Ecmoss étant alors dans la configuration « coût de la main-d'œuvre » (ou « Ecmo »).

Les enquêtes européennes sur la structure des salaires, dont la dernière année disponible porte sur l'année 2018, sont soumises à un règlement européen dont l'objectif est la comparabilité des données. À cette fin, les données de professions sont agrégées dans la nomenclature européenne ISCO ; les emplois qualifiés comprennent les cadres dirigeants, les professions intellectuelles et scientifiques et les professions intermédiaires ; les emplois peu qualifiés comprennent les employés de type administratif, le personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs, les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, les conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage et les professions élémentaires.

► Définitions

Une **personne en emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)** est une personne de 15 ans ou plus ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours d'une semaine donnée ou absente de son emploi sous certaines conditions de motif (congés annuels, maladie, maternité, etc.) et de durée. Toutes les formes d'emploi sont couvertes (salariés, à son compte, aide familial), que l'emploi soit déclaré ou non.

Les personnes qui déclarent avoir un emploi dont elles sont absentes sont classées en emploi si elles sont absentes pour congés rémunérés, maladie, maternité/paternité, congé parental de trois mois ou moins ou avec perception d'un revenu compensatoire lié à l'activité tel que la Prépare, aménagement du temps de travail, formation autorisée par l'employeur, période de morte saison dans le cadre d'une activité saisonnière en cas de travaux réguliers dans le cadre de cette activité saisonnière, chômage partiel (ou technique ou intempérie), autre raison d'absence d'une durée de trois mois ou moins.

Les personnes « **ni en emploi ni à la retraite** » (NER) sont les personnes au chômage et celles inactives hors retraite.

Un **chômeur au sens du Bureau international du travail (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 France Travail, etc.

Les **inactifs** sont les personnes âgées de 15 ans ou plus qui ne sont ni en emploi ni au chômage.

Les **ménages à dominante cadre ou profession intermédiaire** regroupent les ménages dont la personne de référence et/ou son éventuel conjoint est cadre ou dont les deux conjoints sont de profession intermédiaire.

La définition d'un **emploi peu qualifié** se base, pour les ouvriers, sur celle des niveaux détaillés de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS). Pour les employés, la distinction est déterminée au sein de chaque profession, à partir du niveau et de la spécialité de formation des personnes qui l'exercent.

Plus précisément, les ouvriers peu qualifiés regroupent ceux de type industriel (poste 67 de la nomenclature socioprofessionnelle de niveau 2), les ouvriers peu qualifiés de type artisanal (68) et les ouvriers agricoles, des travaux forestiers, de la pêche et de l'aquaculture (69). Les employés peu qualifiés regroupent principalement les agents de service de la fonction publique, les agents de sécurité, les employés de l'hôtellerie-restauration, les caissiers et employés de libre-service du commerce, les salariés de particuliers, les concierges et des vigiles.

La **liquidation des droits à la retraite** est le moment où on part à la retraite et on commence à percevoir sa pension.

► Pour en savoir plus

- Retrouvez plus de données en téléchargement.
- **Arnaud F., Ferret A., Nortier-Ribordy F., Ramos-Gorand M., Reyssat F., Aouici S., Chaker Z., Couhin J., Mattmuller M., Bonnefoy V., de Bailliencourt S., Julliard S., Reynaud J.**, « Pour huit Français sur dix, profiter le plus longtemps possible de la retraite reste la principale motivation de départ », *Études et résultats* n° 1216, Drees, décembre 2021.
- **Castelain E.**, « En 2021, une personne de 55 à 69 ans sur six ni en emploi ni à la retraite, une situation le plus souvent subie », *Insee Première* n° 1946, mai 2023.
- **Eurostat.**
- **Fabre M., Olivia T., Rubin J.**, « Une actualisation des projections de population active tenant compte de la réforme des retraites de 2023 », *in* *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2023.
- **Rémila N.**, « Dans l'action sociale, la santé et l'enseignement, davantage de problèmes de santé déclarés, plus souvent causés par le travail », *in* *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2023.

Quelles sont les motivations des changements d'employeur, plus nombreux depuis la crise sanitaire ?

En 2023, 18,3 % des salariés du secteur privé de 2022 ont quitté leur employeur, soit 1,3 point de plus qu'en 2019, avant la crise sanitaire. La plus grande mobilité constatée sur les données en 2022 est ainsi confirmée et étaye l'hypothèse d'un changement de comportement pérenne des salariés. Elle correspond surtout à des changements d'entreprise au sein du secteur privé plus fréquents, plutôt qu'à des bascules vers le secteur public, l'inactivité, le chômage ou le non-salariat. En particulier, les changements de secteur d'activité ou de profession sont en hausse. Les salariés sont de plus en plus nombreux à motiver leur souhait de changer d'emploi par des gains salariaux escomptés. Changer d'employeur permet dans 30 % des cas d'augmenter son temps de travail, une part stable depuis 2019. Les salariés en CDI qui changent d'entreprise subissent en général une perte salariale l'année de la mobilité. Cette baisse est toutefois plus faible en 2022 qu'avant-crise.

Les salariés travaillant dans le secteur privé en 2021 ont davantage quitté leur entreprise un an après, que ceux de 2018 [Bour et al., 2023]. Cette mobilité accrue correspondait surtout à des mouvements vers d'autres entreprises privées, et le plus souvent dans un secteur d'activité différent. Elle concernait toutes les catégories de salariés, mais elle apparaissait plus marquée pour les plus jeunes et pour les salariés initialement en CDI.

Les salariés de 2022 ont, comme ceux de 2021, davantage changé d'entreprise qu'avant-crise. En effet, d'après l'enquête Emploi ► [sources et méthodes](#), 18,3 % des salariés qui travaillaient dans le privé¹ en 2022 ne sont plus dans la même entreprise en 2023 ► [figure 1](#). C'est un peu moins que les salariés de 2021 (18,8 %), mais cela reste au-dessus du niveau d'avant la crise sanitaire, de 1,3 point. Ceci corrobore l'hypothèse d'un changement de comportement des salariés qui se pérennise plutôt qu'un rattrapage ponctuel des mobilités qui n'auraient pas pu s'effectuer pendant la pandémie.

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

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

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

Lecture : Parmi les salariés du privé en 2022, 18,3 % ont quitté leur entreprise un an plus tard, 9,1 % pour une autre entreprise du privé.

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

Source : Insee, enquêtes Emploi 2017 à 2023.

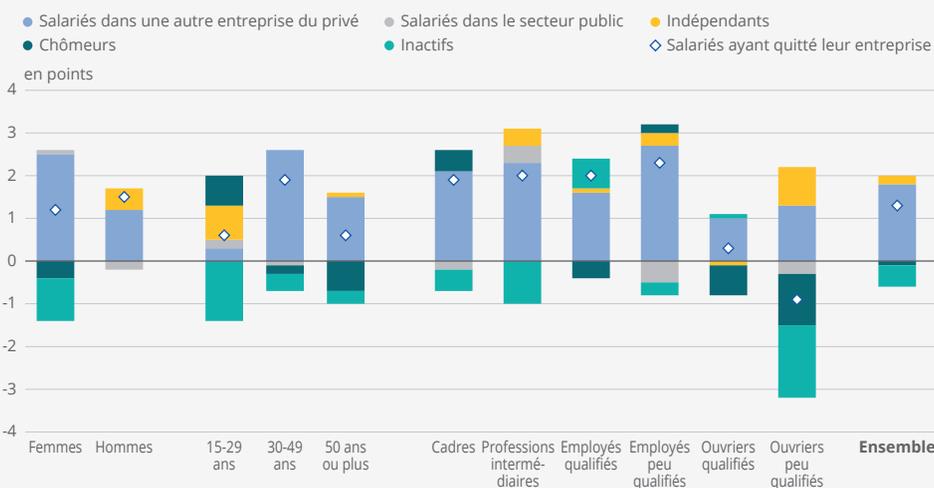
¹ Les intérimaires sont par définition plus souvent susceptibles d'avoir changé d'entreprise l'année suivante que les autres salariés du privé. Leur comportement très spécifique explique leur exclusion du champ dans cette étude.

La moitié de ces départs correspondent à des changements d'employeur : 9,1 % des salariés de 2022 ont un nouvel emploi dans une autre entreprise du privé en 2023, contre 7,3 % en 2018 (soit +1,8 point). D'autres salariés se retrouvent dans le secteur public (0,6 %) ou indépendants (0,8 %), ces parts ayant globalement peu varié. Par ailleurs, 3,2 % ont basculé dans le chômage entre 2022 et 2023, une part en hausse par rapport à l'année précédente. Si elle est presque revenue au niveau de 2018 (-0,1 point), cette part reste à un niveau inférieur au niveau moyen d'avant-crise en raison d'une conjoncture du marché du travail plus favorable. Enfin, 4,6 % sont sortis du marché du travail entre 2022 et 2023, notamment pour partir à la retraite, soit 0,5 point de moins qu'en 2018.

Des salariés plus mobiles pour presque toutes les catégories sociodémographiques

En 2023 comme en 2022, la plupart des grandes catégories de salariés du privé sont plus mobiles qu'avant la crise sanitaire. Notamment, la mobilité accrue par rapport à l'avant-crise concerne de façon comparable les femmes et les hommes. La hausse des départs d'entreprise entre les salariés de 2018 et ceux de 2022 est assez proche pour les hommes (+1,5 point) et pour les femmes (+1,2 point) ► **figure 2**. Cependant la part des femmes changeant d'entreprise augmente de 2,5 points, deux fois plus que celle des hommes (+1,2 point), ce qui est en partie compensé par de moindres bascules vers le chômage (-0,4 point) ou dans l'inactivité (-1,0 point). À l'inverse, les hommes ont une plus forte propension qu'avant-crise à devenir indépendants (+0,5 point).

► 2. Contributions à l'évolution entre 2018 et 2022 de la mobilité à un an des salariés, selon les caractéristiques socioéconomiques



Lecture : La part des hommes qui quittent leur entreprise augmente de 1,5 point entre 2018 et 2022. La part de ceux qui prennent un emploi salarié dans une autre entreprise du privé contribue pour 1,2 point à cette hausse.

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

Source : Insee, enquêtes Emploi 2017 à 2023.

Si toutes les catégories d'âge sont plus mobiles qu'avant-crise, c'est pour les salariés d'âge intermédiaire (30-49 ans) que cette mobilité s'est le plus accrue : la part de ceux qui ont quitté leur entreprise a augmenté nettement (+1,9 point entre ceux de 2018 et ceux de 2022) comme celle de ceux qui en ont changé (+2,6 points). La part de salariés de 50 ans ou plus ayant quitté leur entreprise a également augmenté, mais dans une moindre mesure (+0,6 point), avec une mobilité accrue vers

d'autres entreprises du privé (+1,5 point) mais une moindre transition vers le chômage (-0,7 point) ou l'inactivité (-0,3 point). Les jeunes (moins de 30 ans) ont aussi davantage quitté leur entreprise en 2023 qu'en 2019, mais de manière plus limitée que les 30-49 ans, leur plus forte propension à devenir indépendants (+0,8 point) étant compensée par une bascule moins fréquente vers l'inactivité (-1,4 point).

La mobilité des cadres, des professions intermédiaires et des employés est devenue plus fréquente, notamment vers une autre entreprise du privé. Les ouvriers se démarquent des autres groupes socioprofessionnels. La mobilité des ouvriers qualifiés a peu varié (+0,3 point entre les salariés de 2018 et ceux de 2022), et celle des ouvriers peu qualifiés a même baissé (-0,9 point). Certes, la part de ceux qui ont quitté leur d'entreprise pour une autre entreprise également dans le privé a augmenté de 1,0 point pour les ouvriers qualifiés et de 1,3 point pour les peu qualifiés. Mais la part de ceux devenus chômeurs a diminué (-0,7 point et -1,2 point) et les transitions vers l'inactivité des ouvriers peu qualifiés ont nettement baissé (-1,7 point).

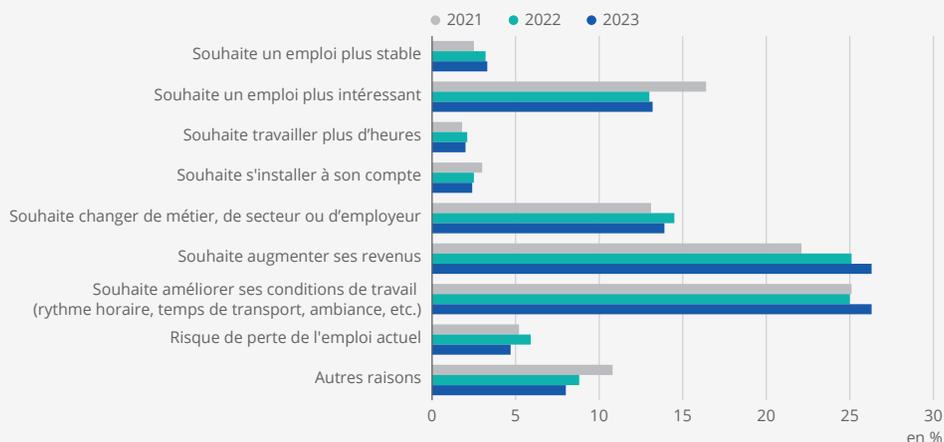
De plus en plus de salariés souhaitent quitter leur entreprise pour augmenter leur salaire

En 2023, 16,0 % des salariés ont déclaré souhaiter un nouvel emploi, une part proche de celle des années précédentes (entre 14,4 % et 16,6 % sur la période 2017-2022). En revanche, le souhait de changer d'emploi s'est plus souvent concrétisé depuis la crise sanitaire : parmi les 15,5 % de salariés souhaitant en 2022 un nouvel emploi, 23,2 % ont effectué une mobilité en 2023. Ce taux, proche de 2021 (23,7 %), est nettement supérieur à l'avant-crise (18,5 % en moyenne entre 2017 et 2019).

L'augmentation des revenus est la première motivation des salariés qui souhaitent un nouvel emploi, à égalité avec le souhait d'améliorer leurs conditions de travail. Parmi les salariés du privé qui souhaitent trouver un nouvel emploi, 26,3 % en 2023 mettent en avant la volonté d'augmenter leurs revenus

► **figure 3.** Cette proportion a crû de 4,2 points depuis 2021. Dans un contexte de forte inflation, la mobilité professionnelle peut relever d'une stratégie des salariés pour maintenir leur pouvoir d'achat [Berson, Busson, 2023].

► 3. Premières motivations des salariés du privé qui déclarent souhaiter un nouvel emploi, de 2021 à 2023



Lecture : En 2023, 26,3 % des salariés du privé souhaitant un nouvel emploi justifient ce souhait par la volonté d'augmenter leurs revenus, contre 22,1 % en 2021.

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

Source : Insee, enquêtes Emploi 2021 à 2023.

Le souhait d'améliorer ses conditions de travail est aussi mis plus souvent en avant par les salariés qui souhaitent une mobilité professionnelle : 26,3 % en font état en 2023, un peu plus que les deux années précédentes (environ 25 %). Les autres motivations sont moins citées et ont peu varié en 2023. Le souhait de changer de métier, de secteur ou d'employeur est cité par 13,9 % des salariés souhaitant changer d'emploi en 2023. L'aspiration à trouver un emploi plus intéressant s'est stabilisée en 2023 à 13,2 %, après avoir baissé entre 2021 et 2022.

Une propension plus forte que par le passé à changer de secteur d'activité et de profession

Les changements de comportement des salariés peuvent aussi dépendre des caractéristiques des établissements employeurs, ce que les bases Tous salariés (BTS) et l'exploitation anticipée des déclarations sociales nominatives (DSN) permettent d'analyser ► **sources et méthodes**. Sur un champ, des concepts et des périodes un peu différents, cette exploitation permet en 2023 de corroborer et d'étayer l'accroissement des mobilités au sein des entreprises du privé observé en 2022, par rapport aux transitions d'avant-crise.

Ainsi, d'après cette source, 25,6 % des salariés du secteur privé en contrat la première semaine ouvrée de septembre 2022 ont quitté leur entreprise un an plus tard ► **figure 4**. Parmi eux, 11,1 % étaient salariés d'une autre entreprise du privé en septembre 2023. Les 14,5 % autres étaient sortis de l'emploi salarié privé, sans qu'on sache s'ils sont restés en emploi (notamment dans le public ou en tant qu'indépendants) ou s'ils en sont sortis².

► 4. Répartition des salariés du privé depuis 2018 selon leur statut d'emploi un an après (bases Tous salariés)

en %

Année	Statut un an après						
	Salariés dans la même entreprise	Salariés ayant quitté leur entreprise	Dont :				Sortis du champ
			Profession		Secteur d'activité		
			Même profession ¹	Profession différente	Même secteur d'activité ²	Secteur d'activité différent	
2018	76,4	23,6	5,5	4,5	4,5	5,5	13,6
2019	77,1	22,9	4,9	4,1	4,1	4,9	14,0
2020	77,5	22,5	5,2	4,4	4,3	5,3	12,9
2021	74,6	25,4	5,9	5,5	4,8	6,6	14,0
2022	74,4	25,6	5,8	5,3	4,7	6,4	14,5
Évolution 2022/2018 (en points)	-2,0	2,0	0,3	0,8	0,2	0,9	0,9

¹ La profession est définie par la PCS-ESE 2017 à 2 positions.

² Le secteur d'activité est défini au niveau A88.

Lecture : Parmi les salariés du secteur privé présents au moins un jour de la première semaine ouvrée de septembre 2022, 74,4 % étaient présents dans la même entreprise au moins un jour de la première semaine ouvrée de septembre 2023, 5,8 % exerçaient la même profession dans une autre entreprise, 5,3 % exerçaient une nouvelle profession dans une autre entreprise, et 14,5 % étaient hors de l'emploi salarié privé.

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

Source : Insee, bases Tous salariés 2018-2022, déclarations sociales nominatives 2022 et 2023, traitements provisoires.

Comme dans l'enquête Emploi, la proportion de salariés qui ont quitté leur entreprise reste plus forte qu'avant la crise sanitaire : les salariés de septembre 2022 sont 25,6 % à avoir quitté leur entreprise un an plus tard, soit 2,0 points de plus que les salariés de septembre 2018. Principale composante de

² Les déclarations sociales nominatives (DSN) sont pour l'essentiel restreintes au champ du privé jusqu'en 2021. Elles ne permettent donc pas d'établir si les salariés sortis des déclarations sont en emploi dans la fonction publique (qui n'a totalement basculé en DSN que depuis 2022), indépendants, salariés de particuliers-employeurs, au chômage ou inactifs. En DSN, les salariés du privé en septembre 2022 sont 0,9 % à se retrouver dans le public en septembre 2023, une part proche de celle fournie par l'enquête Emploi. En outre, les transitions vers l'emploi intérimaire ou vers le secteur de l'agriculture sont ici hors champ de l'étude.

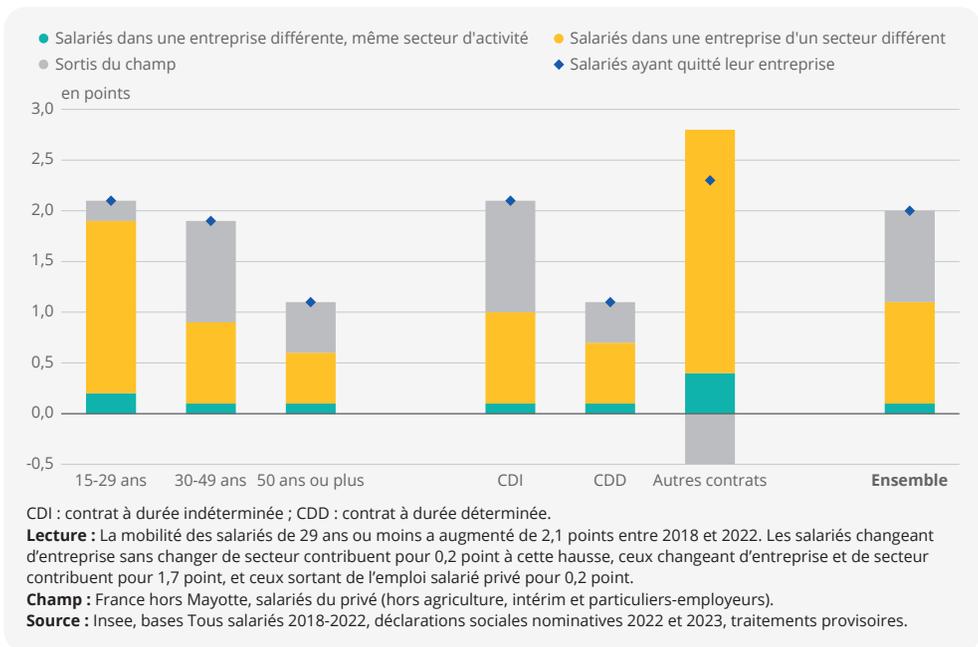
cette hausse de la mobilité, la part de salariés qui ont changé d'entreprise sur un an a augmenté de 1,1 point entre 2018 et 2022. Par ailleurs, la part de salariés qui ne sont plus en emploi salarié dans le secteur privé après un an s'est aussi accrue entre 2018 et 2022 (+0,9 point, à 14,5 %)³.

Parmi les salariés ayant changé d'entreprise, c'est avant tout la part de ceux qui ont aussi changé de secteur d'activité (au niveau de la nomenclature en 88 positions, A88) qui a augmenté. Ainsi, 6,4 % des salariés du secteur privé présents la première semaine ouvrée de septembre 2022 étaient, un an plus tard, encore salariés du secteur privé mais dans une entreprise et un secteur d'activité différents ; c'est 0,9 point de plus que pour les salariés de septembre 2018. La part de salariés qui travaillent dans une entreprise différente sans avoir changé de secteur d'activité a augmenté nettement moins, de 0,2 point par rapport à 2018, pour atteindre 4,7 %.

La hausse de la mobilité est aussi liée à une augmentation des changements de métier (au niveau de la nomenclature PCS à deux positions). En 2023, 5,3 % des salariés de septembre 2022 ont quitté leur entreprise pour changer de profession. Leur part a augmenté de 0,8 point alors que ceux qui ont changé d'entreprise en gardant le même métier, s'ils restent légèrement majoritaires (5,8 %), n'ont contribué à la hausse de la mobilité des salariés qu'à hauteur de +0,3 point.

L'exploitation des bases Tous salariés et des déclarations sociales nominatives confirme, comme l'enquête Emploi, que la mobilité s'est davantage accrue pour la classe d'âge intermédiaire (30-49 ans ; +1,9 point) que pour les seniors (+1,1 point) ► **figure 5**. En revanche, le diagnostic diverge de celui de l'enquête Emploi pour les jeunes (moins de 30 ans), le surcroît de mobilité étant un peu plus accentué qu'en moyenne dans les sources administratives (+2,1 points) mais plus modéré dans l'enquête Emploi. Cette divergence peut résulter de différents facteurs ► **sources et méthodes**.

► 5. Contributions à l'évolution entre 2018 et 2022 de la mobilité à un an des salariés, par tranche d'âge et type de contrat



³ Cette évolution diffère nettement de celle trouvée avec l'enquête Emploi, ce qui peut résulter de différents facteurs ► **sources et méthodes**. Mais les deux sources convergent sur le diagnostic de nette hausse des mobilités des salariés, notamment via des changements d'entreprise.

Une mobilité accrue surtout pour les salariés initialement en CDI

Les salariés initialement en contrat à durée indéterminée (CDI), encore ultra majoritaires (84,7 % des salariés en 2022), sont plus concernés que ceux en contrat à durée déterminée (CDD) par l'accroissement de la mobilité. La part de ceux qui ont quitté leur entreprise est en 2023 supérieure de 2,1 points à son niveau d'avant-crise. Les salariés qui occupent un nouvel emploi dans une autre entreprise du privé contribuent pour +1,0 point à cette hausse. Si les salariés en CDD en 2022 ont aussi plus souvent changé d'entreprise en 2023 que ceux de 2018 en 2019, la hausse de la mobilité n'est que de 1,1 point. Pour eux, le changement d'emploi résulte plus rarement d'une démarche volontaire que pour les salariés en CDI.

Les salariés sous d'autres types de contrats en 2022, en majorité des contrats d'alternance (apprentissage ou contrats de professionnalisation), ont davantage été mobiles que les salariés en CDI ou CDD, principalement en changeant d'entreprise et de secteur d'activité.

L'aspiration à travailler plus d'heures est peu citée par les salariés interrogés dans l'enquête Emploi qui souhaitent un nouvel emploi. Pour les salariés à temps partiel notamment, c'est pourtant un moyen d'augmenter ses revenus, et donc une motivation à changer d'emploi. 30,2 % des salariés de 2021 qui ont changé d'entreprise ont augmenté leur temps de travail, contre seulement 5,9 % des salariés qui sont restés chez le même employeur ► **figure 6**. Ces parts ont peu évolué depuis 2018. Si la mobilité est un moyen d'augmenter son temps de travail, ce facteur ne semble pas plus déterminant dans la décision de changer d'emploi qu'avant la crise. Toutefois, même si ces proportions ont peu varié, l'accroissement des mobilités d'ensemble a permis à davantage de salariés, notamment ceux à temps partiel, d'augmenter leur offre de travail. Cela contribue à la diminution du nombre de salariés à temps partiel subi dont fait état l'enquête Emploi depuis l'avant-crise : sur l'ensemble des salariés, le sous-emploi a baissé de 1,4 point entre fin 2019 et fin 2023, pour s'établir à 4,5 %.

► 6. Évolution du temps de travail selon le statut un an après

en %

Année	Statut un an après			
	Salariés dans la même entreprise		Salariés dans une entreprise différente	
	Augmentation du temps de travail	Stabilité ou baisse du temps de travail	Augmentation du temps de travail	Stabilité ou baisse du temps de travail
2018	5,8	94,2	29,5	70,5
2019	7,3	92,7	30,1	69,9
2020	6,0	94,0	30,1	69,9
2021	5,9	94,1	30,2	69,8

Lecture : Parmi les salariés du secteur privé de septembre 2021 et travaillant dans la même entreprise un an plus tard, 5,9 % occupent un poste avec un temps de travail supérieur. Parmi ceux qui ont changé d'entreprise, 30,2 % travaillent sur un poste à temps de travail supérieur.

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

Source : Insee, bases Tous salariés 2018-2022.

Une évolution salariale à court terme cependant souvent moins favorable pour ceux qui changent d'entreprise

L'augmentation du salaire est la première motivation des salariés qui souhaitent un nouvel emploi. Les bases Tous salariés permettent de comparer les évolutions des salaires des personnes qui changent d'entreprise par rapport à celles qui restent dans la même. Les salaires sont analysés sur un champ excluant les alternants.

Les salariés de ce champ qui ont changé d'entreprise en 2022 ► **sources et méthodes** disposaient en 2022 d'un salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) de 2 432 euros, contre 2 655 euros pour les salariés restés dans leur entreprise ► **figure 7**. La situation salariale moins favorable des salariés qui changent d'entreprise est liée à de nombreuses caractéristiques sociodémographiques ou à celle des contrats et des postes. Ils sont plus nombreux parmi les jeunes, les employés et ouvriers, et les CDD. Mais cela peut aussi être un facteur motivant leur mobilité.

► 7. Évolution du salaire selon le statut un an après (bases Tous salariés)

Caractéristiques initiales des salariés ou de leur poste	Part de salariés ayant quitté leur entreprise (en %)		Salariés restés dans la même entreprise (en %)		Salariés ayant changé d'entreprise privée (en %)		Écarts entre ceux qui ont changé d'entreprise et ceux qui sont restés dans la même entreprise (en points de %)		
	2022	2019	2022	2019	2022	2019	2022	entre 2019 et 2022	
Salaire moyen en équivalent temps plein (en euros)	///	2 497	2 655	2 281	2 432	///	///	///	
Évolution salariale annuelle	///	3,6	5,7	0,8	2,9	-2,8	-2,8	0,0	
Contrat de travail									
CDI	18,3	3,9	5,7	0,5	2,9	-3,4	-2,8	0,6	
CDD	56,7	7,2	7,8	14,0	13,2	6,8	5,4	-1,4	
Autres contrats	14,4	0,0	9,8	-2,2	4,7	-2,2	-5,1	-2,9	
Dixième de salaire									
Inférieur à D1	35,9	12,3	16,0	20,9	24,4	8,6	8,4	-0,2	
D1 à D2	27,2	8,0	10,1	9,4	12,6	1,4	2,5	1,1	
D2 à D3	21,4	7,0	8,6	6,8	9,1	-0,2	0,5	0,7	
D3 à D4	18,4	6,4	7,6	4,5	6,5	-1,9	-1,1	0,8	
D4 à D5	16,4	5,8	6,9	3,5	5,2	-2,3	-1,7	0,6	
D5 à D6	15,2	5,4	6,5	3,7	5,0	-1,7	-1,5	0,2	
D6 à D7	14,5	5,0	6,1	4,4	5,5	-0,6	-0,6	0,0	
D7 à D8	14,1	4,3	5,8	4,1	6,7	-0,2	0,9	1,1	
D8 à D9	13,7	2,9	5,3	1,9	4,6	-1,0	-0,7	0,4	
Supérieur à D9	13,9	-0,4	4,3	-12,4	-7,1	-12,0	-11,4	0,6	
Catégorie socioprofessionnelle									
Cadres	16,6	2,8	6,7	0,1	4,8	-2,6	-1,9	0,7	
Professions intermédiaires	16,9	4,2	6,4	3,8	5,7	-0,5	-0,7	-0,2	
Employés	24,7	4,4	6,0	4,1	6,2	-0,3	0,2	0,5	
Ouvriers	19,8	4,6	5,7	0,5	1,6	-4,1	-4,1	0,1	
Âge									
15-29 ans, dont :	35,3	7,6	9,0	7,8	9,1	0,1	0,2	0,1	
15-24 ans	45,2	8,6	10,0	10,0	10,6	1,4	0,7	-0,8	
30-49 ans	18,2	4,2	6,5	0,4	3,6	-3,8	-2,9	0,9	
50 ans ou plus	15,3	2,2	4,7	-7,8	-4,4	-9,9	-9,1	0,9	
Sexe									
Femmes	20,6	3,9	6,0	2,5	4,3	-1,3	-1,7	-0,3	
Hommes	19,2	3,4	5,6	-0,2	2,2	-3,6	-3,4	0,2	

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

Lecture : Parmi les salariés hors apprentissage du secteur privé présents fin 2021, ceux qui étaient dans la même entreprise fin 2022 ont vu leur salaire augmenter de 5,7 %. Ceux qui ont changé d'entreprise ont vu leur salaire augmenter de 2,9 % dans leur nouvel emploi. Les salariés qui ont changé d'entreprise en 2022 ont perdu 2,8 points de salaire par rapport à ceux qui sont restés dans leur entreprise. Par rapport à 2019, l'écart d'évolution salariale entre ceux qui ont changé d'entreprise et ceux qui sont restés dans la même entreprise est stable.

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

Source : Insee, bases Tous salariés 2018-2022.

Les salariés qui ont changé d'entreprise entre 2021 et 2022 ont bénéficié d'une hausse de leur salaire en EQTP de 2,9 % en moyenne en 2022 (en euros courants) dans leur nouvel emploi, contre +5,7 % pour ceux qui sont restés dans leur entreprise. Ainsi, les salariés mobiles ont subi une perte salariale de 2,8 points en comparaison des salariés stables. Cet écart est équivalent à celui d'avant la crise sanitaire : entre 2018 et 2019, les salaires des salariés mobiles ont légèrement augmenté (+0,8 %) quand ceux des personnes restées en place ont augmenté de 3,6 %, soit une perte comparative de 2,8 points.

Le fait que l'évolution salariale soit moins favorable pour les salariés mobiles que pour ceux restés en place n'est donc pas nouveau. D'une part, le changement d'entreprise ne résulte pas nécessairement d'un choix mais peut aussi être subi (fin d'un contrat à durée limitée, licenciement, etc.). D'autre part, certaines primes et certains avantages sont liés à l'exercice précédent (primes d'intéressement et de participation) et ne sont donc pas versés la première année d'un nouvel emploi, ou sont corrélés à l'ancienneté (prime d'ancienneté) [Insee, 2021], même si la méthode utilisée neutralise le plus possible cet effet (on considère les contrats non terminés en fin d'année, ce qui permet notamment de neutraliser les primes légales de fin de contrat à durée déterminée). Ainsi, même pour les salariés qui le décident, changer d'entreprise n'est pas nécessairement une stratégie gagnante à court terme pour les revenus salariaux, mais cela n'exclut pas des gains salariaux à plus long terme.

Il reste que le différentiel d'évolution salariale entre salariés stables et mobiles n'a, en moyenne, pas évolué entre 2019 et 2022. La mobilité accrue des salariés par rapport à l'avant-crise ne semble pas permettre de bénéficier à court terme d'un marché du travail devenu plus favorable aux salariés (hausse des difficultés de recrutement et baisse du chômage), bien qu'environ un quart des salariés souhaitent changer d'emploi pour augmenter leur revenu.

Une incitation salariale à la mobilité moins forte qu'avant la crise pour les salariés en CDD, plus forte pour les CDI

Ce constat est à nuancer selon les types de contrat ou les profils sociodémographiques. Les salariés en CDD bénéficient, en général, des plus fortes hausses de salaire. Une partie d'entre eux accèdent à un contrat à durée indéterminée, que ce soit en transformant leur contrat ou en changeant d'employeur : environ un quart selon [Bonnet et al. \(2019\)](#). Les salariés en CDD bénéficient aussi le plus d'un changement d'employeur : les salaires de ceux qui ont changé d'emploi en 2022 ont augmenté de 13,2 %, contre +7,8 % pour ceux restés dans la même entreprise. Ce gain à la mobilité (+5,4 points en 2022) est toutefois un peu plus faible que pour les salariés qui avaient changé d'employeur en 2019 (+6,8 points).

Au contraire, les salariés initialement en CDI sont légèrement pénalisés par le changement d'employeur la première année, ce qui est cohérent avec les résultats de [Bonnet et al. \(2019\)](#), qui montraient que, « à caractéristiques individuelles identiques, les salaires d'embauche sont plus élevés en contrats à durée limitée qu'en CDI » mais que, « au fil d'une carrière, la progression du salaire avec l'expérience est plus forte en CDI qu'en CDD : chaque année d'expérience supplémentaire est associée à une progression de salaire plus élevée lorsqu'elle est réalisée en CDI que lorsqu'elle est réalisée en contrats à durée limitée ». En 2022, la perte salariale des salariés mobiles en CDI par rapport à ceux restés en place est de -2,8 points, mais elle était plus forte avant la crise (-3,4 points en 2019).

Les évolutions de salaire accompagnant les mobilités varient également selon la position initiale dans l'échelle des salaires, liée notamment au type de contrat : près de 80 % des salariés en CDD sont dans les trois premiers dixièmes. En classant les salariés selon leur salaire perçu en 2021, les salariés des trois premiers dixièmes qui ont changé d'entreprise ont bénéficié en 2022 d'une évolution de salaire plus favorable que ceux restés dans la même entreprise. Pour les salariés les moins rémunérés, changer d'entreprise peut donc permettre d'augmenter ses revenus de court terme. Aussi, les salariés du premier dixième sont bien plus nombreux à quitter leur entreprise un an après, en 2019 comme en 2022. Pour les salariés de 2021, 35,9 % du premier dixième ont quitté leur entreprise en 2022. Cette part diminue au fur et à mesure de l'échelle salariale, jusqu'à 13,9 % pour le dernier dixième. Ce sont surtout les salariés qui basculent vers la fonction publique, un statut d'indépendant ou de salarié de particuliers-employeurs, le chômage ou l'inactivité qui expliquent ces différences. Les salariés qui changent d'entreprise y contribuent dans une moindre mesure, de 7,5 % pour le premier dixième à 4,3 % pour le dernier. La mobilité a augmenté pour chacun des dixièmes entre 2019 et 2022. Les salariés du premier dixième voient leur salaire augmenter plus fortement lorsqu'ils changent d'entreprise. Ce gain salarial a peu évolué entre 2019 et 2022 (-0,2 point). Aux autres niveaux de salaires initiaux, l'évolution salariale à un an des salariés mobiles est souvent moins favorable que pour les salariés stables, mais comparativement meilleure en 2022 qu'en 2019.

Pour les cadres, changer d'entreprise est financièrement moins défavorable qu'avant la crise

L'évolution du salaire dépend aussi de la catégorie socioprofessionnelle. Pour les cadres de 2021, l'évolution du salaire moyen entre 2021 et 2022 est, comme pour l'ensemble des salariés, moins favorable pour ceux qui ont changé d'entreprise que pour ceux qui travaillent chez le même employeur ; mais par rapport à l'avant-crise, l'écart s'est réduit de 0,7 point, pour atteindre -1,9 % en 2022. Pour les cadres, changer d'emploi est moins pénalisant, ce qui peut être le reflet d'un meilleur pouvoir de négociation dans un marché du travail plus tendu.

À l'inverse, l'écart de dynamique salariale entre les ouvriers mobiles et les ouvriers stables dans leur entreprise a peu évolué par rapport à 2019. Subissant probablement plus souvent le changement d'emploi, les ouvriers demeurent le groupe socioprofessionnel le plus pénalisé par le changement

d'entreprise : ceux qui ont changé d'entreprise en 2022 ont eu une évolution de salaire plus faible de 4,1 points par rapport à ceux qui sont restés dans leur entreprise, un écart qui a peu évolué depuis 2019 (+0,1 point).

Les moins de 30 ans sont la seule catégorie d'âge pour laquelle le changement d'entreprise n'est pas négatif à court terme sur le salaire (+0,2 point en 2022). Ce gain salarial est quasi stable par rapport à 2019 (+0,1 point). Pour les plus jeunes d'entre eux (moins de 25 ans), le gain salarial s'est érodé de 0,8 point (+0,7 point en 2022, contre +1,4 point en 2019). Dans un contexte de marché du travail plus favorable, les entreprises sont incitées à davantage retenir leurs jeunes salariés, potentiellement plus mobiles, en leur proposant plus souvent des augmentations de salaire.

La mobilité est en général défavorable à court terme pour les salariés de plus de 30 ans et le différentiel de dynamique salariale entre ceux qui ont changé d'entreprise et les salariés restés en place s'accroît avec l'âge : en 2022, il varie de -2,9 points pour les 30-49 ans à -9,1 points pour les 50 ans ou plus. Les salariés les plus âgés, et donc souvent les plus expérimentés dans l'entreprise, bénéficient souvent de salaires plus élevés. Le changement d'entreprise, parfois contraint, peut davantage conduire à des réductions de revenus. Cependant, ces pertes de revenu salarial sont moindres en 2022 qu'en 2019 pour toutes les tranches d'âge au-dessus de 30 ans. ●

Auteurs :

Romain Bour (Insee)

Tom Duquesne (Insee)

Marianne Fabre (Insee)

Ndeye-Penda Sokhna (Insee)

► Sources et méthodes

Depuis 2017, les entreprises privées transmettent chaque mois leur **déclaration sociale nominative (DSN)** de façon unique et dématérialisée à un ensemble d'organismes et d'administrations, dont l'Insee qui l'exploite à des fins statistiques. La DSN remplace plusieurs déclarations, en particulier les déclarations annuelles de données sociales (DADS). La DSN permet notamment d'obtenir des informations sur l'emploi salarié et les contrats des salariés, ainsi que sur le nombre d'heures de travail ou les rémunérations associés à ces contrats.

La constitution, à partir de l'exploitation des DSN, de **bases Tous salariés (BTS)** annuelles permet de mettre en cohérence les données des déclarations brutes (cohérences entre rémunérations et heures déclarées, ou entre libellés d'emploi et PCS, par exemple). Le temps nécessaire à l'élaboration de ces bases pour des données pertinentes sur les salaires ne permet toutefois pas de répondre à certaines questions sur la situation de l'emploi sur l'année la plus récente, 2023 dans cette étude. Cette étude repose donc, pour l'année 2023, sur des traitements provisoires directs de la DSN, en attendant la mise à disposition de la BTS sur le millésime 2023 (prévue fin 2024). Pour des raisons de continuité temporelle, le champ de l'étude est restreint aux salariés du secteur privé entre 2018 et 2023 (alors que la DSN a été étendue à l'ensemble des employeurs de la fonction publique depuis 2022).

Plus précisément, concernant les résultats sur les effectifs, il s'agit des salariés dont un contrat est ouvert au moins un jour de la première semaine ouvrée du mois de septembre. Lorsqu'un individu occupe plusieurs postes sur cette période, le poste dont le dernier mois de rémunération est le plus récent a été retenu en priorité, puis celui ayant le plus d'heures rémunérées.

Concernant les résultats sur les salaires, seules les bases Tous salariés sont mobilisées, et les changements s'analysent sur l'année. Par ailleurs, le champ est réduit pour exclure les alternants. En effet, leurs caractéristiques d'évolutions de salaire sont très particulières. À la prise de leur premier emploi, leur salaire augmente très fortement, ce qui perturbe les résultats des catégories où ils sont très présents (jeunes, premiers dixièmes). En outre, on ne considère que les salariés présents au 31 décembre de l'année N dont le contrat n'est pas terminé. On s'assure ainsi que le salaire de l'année N ne contient pas de rémunération spécifique liée à une rupture de contrat. Pour le calcul des évolutions salariales des salariés mobiles, on considère les salariés présents dans une nouvelle entreprise au 31 décembre N+1, qui ont commencé leur contrat avant le 31 octobre de cette année N+1.

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

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





Dans cette étude, l'analyse des mobilités se fait en référence à l'entreprise, c'est-à-dire sans considérer les mobilités internes dans l'entreprise.

La comparaison des résultats issus de l'EEC avec ceux provenant des BTS et de la DSN, montre quelques différences de résultats quant à la stabilité des salariés dans leur entreprise, notamment lorsqu'on affine par sous-catégories. Cela peut provenir de différents facteurs :

- l'enquête Emploi présente des aléas d'échantillonnage propres à toute enquête ;
- l'échantillon de l'enquête Emploi porte sur les logements et non sur les individus ou les ménages : les personnes qui déménagent sortent donc du panel des répondants et sont exclues du champ de l'étude, leur situation un an après ne pouvant être déterminée. Or, la mobilité résidentielle est corrélée à la mobilité professionnelle [Briard, 2019 ; Delance, Vignolles, 2017] et la mise en place de pondérations longitudinales peut ne pas corriger entièrement ce biais ;
- au cours de la période étudiée, certaines entreprises changent d'identifiant d'entreprise (numéro SIREN) sans conséquence sur leur activité économique, par exemple à l'occasion d'une réorganisation de l'entreprise ou d'un changement de statut juridique. Pour éviter de considérer ces réorganisations comme des changements d'entreprise pour les salariés, nombre de ces changements ont été corrigés dans la BTS et la DSN, mais cette correction n'a pu être exhaustive. Or, dans l'enquête Emploi, un salarié ne déclare pas forcément de changement d'entreprise si lui-même n'a pas changé d'emploi ;
- l'analyse des transitions à un an des salariés du privé est réalisée dans l'enquête Emploi en moyenne annuelle sur toutes les semaines de l'année, alors que les résultats sur les effectifs provenant des BTS et DSN ont été calculés uniquement à partir de la première semaine du mois de septembre (pour limiter le volume de données à traiter et garder la comparabilité entre 2023 et les années précédentes). D'autres périodes ont été testées avec des résultats similaires.

Ces facteurs expliquent la différence de résultats entre les deux sources, notamment sur l'évolution de la part de salariés ne se retrouvant pas dans un emploi privé l'année suivante. Toutefois, au total, la relative convergence des résultats sur la hausse des mobilités en 2022 comme en 2023, par rapport à l'avant-crise, semble attester de la robustesse de ce résultat.

► Pour en savoir plus

- **Berson C., Busson E.**, « Changements d'emploi et dynamique des salaires », Bloc-notes Éco, billet n° 313, avril 2023.
- **Briard K.**, « Quels liens entre mobilité résidentielle et situation professionnelle ? », Dares Analyses n° 15, avril 2019.
- **Bonnet O., Georges-Kot S., Pora P.**, « Les contrats à durée limitée : trappes à précarité ou tremplins pour une carrière ? », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2019.
- **Bour R., Fabre M., Brembilla L.**, « Davantage de salariés ont changé d'entreprise en 2022 qu'avant la crise sanitaire », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2023.
- **Delance P., Vignolles B.**, « Ça déménage ? La mobilité résidentielle et ses déterminants », in *Les conditions de logement en France*, coll. « Insee Références », édition 2017.
- **Insee**, « La structure des salaires en 2018 – Enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (ECMOSS) », Insee Résultats, octobre 2021.

Dans le secteur privé, la moitié des salariés qui avaient un bas revenu salarial en 2011 sont dans la même situation 8 ans plus tard

En 2019, les salariés du privé faisant partie des 20 % ayant les plus bas revenus salariaux pour la deuxième année de suite ont perçu moins de 12 360 euros nets. Ces salariés sont plus fréquemment des femmes, des jeunes, des employés ou des ouvriers, et travaillent surtout dans les services. Leur situation tient à un salaire horaire faible et à des volumes de travail réduits dans l'année. Certains salariés à bas revenus salariaux ont toutefois des salaires horaires élevés : il s'agit souvent de professions artistiques. Les salariés à bas revenus salariaux sont bien plus souvent que les autres à temps partiel et avec des durées de travail incomplètes dans l'année.

Parmi les personnes restées salariées du privé entre 2011 et 2019, 46 % de celles qui étaient à bas revenu salarial en 2011 le sont encore en 2019 : 13 % notamment sont restées dans cette situation durant toute la période. À l'inverse, 43 % des salariés en 2011 et en 2019 sont durablement sortis des bas revenus salariaux. Néanmoins, la majorité d'entre eux restent dans la première moitié de l'échelle salariale. Les plus fortes progressions dans l'échelle des revenus salariaux correspondent à une forte augmentation de la durée de travail ainsi qu'à une hausse des salaires horaires. Les salariés à bas revenus salariaux qui accèdent à un emploi de cadre et ceux qui changent de secteur d'activité pour se tourner vers l'industrie ou les activités de services comme l'information-communication, les activités financières et d'assurance ou immobilières réalisent plus souvent cette ascension.

Le revenu salarial, somme de tous les salaires nets perçus par une personne au cours d'une année donnée, intègre deux dimensions : le volume de travail réalisé au cours de l'année (mesuré en heures ou en équivalent temps plein – EQTP) et la rémunération d'une unité de travail salarié (salaire horaire ou salaire en EQTP). Dans ce dossier, les **salariés à bas revenus salariaux** désignent des salariés du privé ayant entre 24 et 62 ans et dont le revenu salarial appartient aux 20 % des revenus salariaux les plus faibles pendant au moins deux années consécutives ► [sources et méthodes](#).

En 2019, ces salariés à bas revenus salariaux ont un **revenu salarial annuel** inférieur à 12 360 euros nets (soit 1 030 euros nets par mois en moyenne). Par comparaison, le revenu salarial annuel **médian** net est de 21 150 euros. Le revenu salarial peut être faible parce que le salaire horaire est faible et/ou parce que le salarié travaille peu d'heures dans l'année, ce qui peut couvrir des situations variées. Ainsi, certains salariés travaillent peu d'heures parce qu'ils sont étudiants et occupent un « petit boulot » ou effectuent un stage, ou parce qu'ils complètent une retraite, ou encore commencent ou terminent un contrat au cours d'une année, notamment les nouveaux retraités. Ce revenu salarial peut s'ajouter à d'autres revenus avec, de ce fait, des situations en matière de revenus totaux qui peuvent être très différentes en fonction des profils des personnes.

La restriction du champ aux salariés présents deux années consécutives dans les 20 % des revenus salariaux les plus faibles vise à éliminer les situations où les personnes ont des bas revenus salariaux parce qu'elles ont accédé à un emploi en fin d'année ou en sont sorties en début d'année.

Les femmes et les jeunes ont plus fréquemment de bas revenus salariaux

En 2019, 57 % des salariés à bas revenus salariaux sont des femmes, alors qu'elles ne représentent que 43 % de l'ensemble des salariés de 24 à 62 ans ► [figure 1](#). Les femmes occupent en effet plus fréquemment des emplois à temps partiel d'une part, et dont la rémunération horaire est souvent plus faible d'autre part [[Godet, 2024](#)].

► 1. Caractéristiques des salariés à bas revenus salariaux en 2019

en %

Caractéristiques	Salariés dans les bas revenus salariaux	Salariés à bas revenus salariaux avec des salaires horaires relativement élevés ¹ en 2019	Ensemble des salariés du privé
Sexe			
Femmes	57,3	51,6	43,5
Hommes	42,7	48,4	56,6
Âge			
De 24 à 30 ans	23,2	15,2	18,6
De 31 à 40 ans	28,6	28,8	29,1
De 41 à 50 ans	23,2	25,0	26,7
De 51 à 60 ans	21,8	25,7	23,3
61 ou 62 ans	3,2	5,4	2,3
Catégorie socioprofessionnelle			
Cadres	4,7	35,9	20,7
Professions intermédiaires	9,6	24,5	19,8
Employés	47,8	22,3	29,2
Ouvriers	38,0	17,3	30,3
Type de contrat			
CDI	52,9	47,4	82,6
CDD	22,5	41,9	7,7
Contrat de travail temporaire / mission	13,1	4,3	5,2
Autre (contrat aidé, saisonnier, intermittent, sans contrat, etc.)	11,4	6,5	4,5
Secteur d'activité			
Industrie	5,4	5,7	16,5
Construction	5,2	3,7	7,8
Transports et entreposage	4,5	3,3	7,7
Commerce	14,1	10,5	16,3
Services aux entreprises, dont :	29,2	14,8	19,9
Services administratifs et de soutien	25,6	9,2	12,2
Services aux particuliers, dont :	38,4	51,7	21,3
Hébergement-restauration	12,6	4,5	5,7
Arts, spectacles, autres activités récréatives	3,9	25,0	1,6
Activités des organisations associatives, réparations	5,0	4,5	2,5
Autres services de type blanchisserie, coiffure, etc.	17,0	17,7	11,5
Services mixtes	3,3	10,2	10,5
Taille des établissements employeurs			
De 0 à 9 salariés	37,5	45,0	24,9
De 10 à 49 salariés	29,4	25,3	29,1
De 50 à 199 salariés	21,6	16,5	23,8
200 salariés ou plus	11,5	13,2	22,2
Salaires horaires exprimés en Smic horaire			
De 0,8 à moins de 1,05 Smic	19,0	0,0	5,6
De 1,05 à moins de 1,3 Smic	47,9	0,0	22,9
De 1,3 à moins de 1,6 Smic	21,7	0,0	23,1
De 1,6 à moins de 2 Smic	6,6	5,8	18,1
2 Smic ou plus	4,9	94,2	30,3
Durée de salariat dans l'année			
Salariés toute l'année	32,2	23,2	71,1
Salariés une partie de l'année, dont :	67,9	76,8	28,9
De 1 mois à moins de 4 mois	22,2	47,5	5,9
De 4 mois à moins de 8 mois	30,1	18,1	9,1
De 8 mois à moins de 12 mois	15,6	11,2	13,9
Temps complet / temps partiel			
Temps complet	46,0	39,1	82,5
Temps partiel	54,0	60,9	17,5
Nombre d'heures salariées dans l'année			
Moins de 450	24,0	68,3	5,7
De 450 à moins de 910	39,7	31,7	9,5
De 910 à moins de 1 500	35,4	0,0	15,6
De 1 500 à moins de 1 820	0,8	0,0	20,5
1 820 ou plus	0,1	0,0	48,7

1 Il s'agit des salariés à bas revenus salariaux qui ont un salaire horaire net dans les 5 % du haut de la distribution.

Lecture : 57,3 % des salariés qui, en 2019, sont dans les 20 % de salariés aux plus bas revenus salariaux pour la deuxième année consécutive sont des femmes.

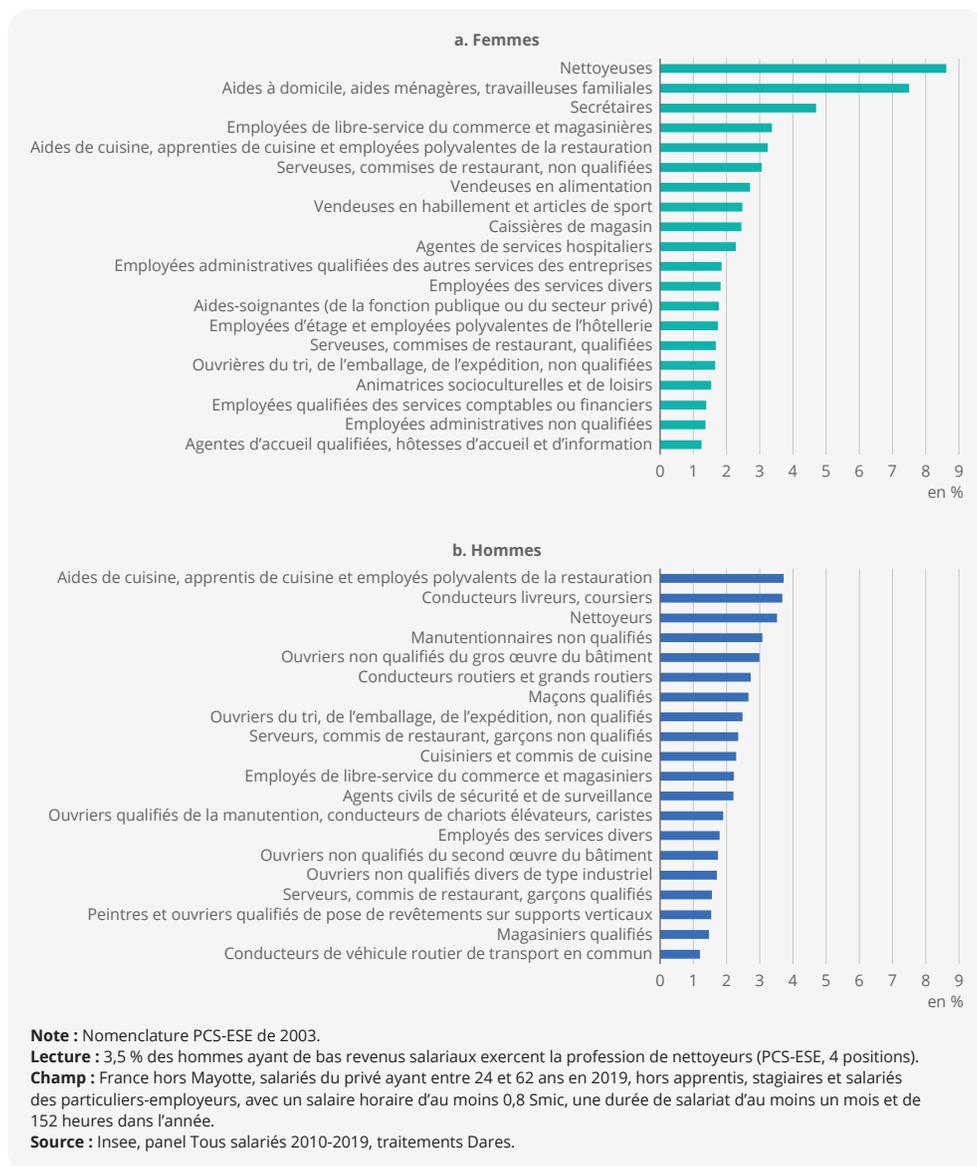
Champ : France hors Mayotte, salariés du privé ayant entre 24 et 62 ans en 2019, hors apprentis, stagiaires et salariés des particuliers-employeurs, avec un salaire horaire d'au moins 0,8 Smic et une durée de salariat d'au moins 1 mois et de 152 heures dans l'année.

Source : Insee, panel Tous salariés 2010-2019, traitements Dares.

Les femmes ayant de bas revenus salariaux sont majoritairement employées (62 %), alors que les hommes dans la même situation sont plus fréquemment ouvriers (55 %).

Les femmes à bas revenus salariaux exercent des métiers moins diversifiés que les hommes : 56 % des emplois occupés par des femmes à bas revenus sont concentrés sur vingt professions, contre 47 % de ceux occupés par des hommes ► **figure 2**. Les vingt professions occupées le plus fréquemment par les femmes ayant des bas revenus salariaux appartiennent aux métiers de la vente et du commerce (11 %), du nettoyage pour les entreprises (9 %), et aux métiers liés à l'aide à domicile (8 %). Les vingt professions occupées le plus souvent par les hommes ayant de bas revenus salariaux sont cuisinier, commis de cuisine ou serveur (10 %), chauffeur routier, conducteur ou livreur (8 %) ; ils exercent aussi des métiers liés à la manutention et à l'entreposage (5 %) et à la sécurité (2 %).

► 2. Les vingt professions les plus fréquentes des salariés qui sont en 2019 pour la deuxième année consécutive à bas revenus salariaux



La concentration des salariés à bas revenus salariaux dans certaines professions reflète en partie l'importance de celles-ci dans l'ensemble de la population salariée. Rapporter le nombre de salariés à bas revenus salariaux pour une profession au nombre total de salariés qu'elle représente permet de mesurer l'incidence des bas revenus salariaux pour chaque métier. Ainsi, pour les femmes, le métier d'agent de nettoyage est associé à une forte probabilité d'avoir des bas revenus salariaux (61 %). Les autres professions associées pour les femmes à une forte probabilité d'avoir un bas revenu salarial sont celles d'aide à domicile, aide ménagère, travailleuse familiale (60 %), de serveuse, commise de restaurant (58 %), d'aide de cuisine, apprentie de cuisine et employée polyvalente de la restauration (57 %), d'employée d'étage et employée polyvalente de l'hôtellerie (55 %) ou encore d'animatrice socioculturelle et de loisirs (49 %). En revanche, les métiers dans la vente ou le commerce ont des incidences de bas revenus salariaux plus faibles (40 % des vendeuses en alimentation, 34 % des caissières en magasin). Pour les hommes, les probabilités d'avoir un bas revenu salarial associées à une profession donnée sont moins élevées. Des taux élevés concernent certains métiers de la restauration : 51 % de risques pour les serveurs, commis de restaurant, garçons non qualifiés d'être en bas revenus salariaux ou encore 50 % pour les aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration. En revanche, le métier de conducteur routier et grand routier est faiblement associé à de bas revenus salariaux (12 % d'entre eux sont dans cette situation). Cette probabilité est de 30 % pour les conducteurs livreurs, coursiers, ou encore de 23 % pour les agents de sécurité et de surveillance.

Les bas revenus salariaux sont un peu plus fréquents en début et en fin de vie active : 23 % des salariés à bas revenus salariaux ont entre 24 et 30 ans et 3 % ont 61 ou 62 ans, alors que ces deux tranches d'âge représentent respectivement 19 % et 2 % de l'ensemble des salariés du privé. Au début de leur vie active, les plus jeunes sont moins rémunérés en moyenne, et ils le sont sur des périodes plus fragmentées du fait de contrats plus courts. Les salariés les plus âgés travaillent en moyenne eux aussi un nombre d'heures dans l'année plus faible que ceux des autres tranches d'âge. Une partie d'entre eux n'occupent qu'une activité salariée d'appoint, ce qui correspond à des montants relativement faibles sur l'année.

Les salariés à bas revenus salariaux sont plus présents dans les petites entreprises et les services

Les salariés ayant les plus bas revenus salariaux travaillent plus fréquemment dans des établissements de petite taille. Ainsi, 38 % d'entre eux travaillent dans des établissements de moins de 10 salariés, contre 25 % de l'ensemble des salariés du privé. À l'inverse, 11 % travaillent dans des établissements de 200 salariés ou plus, contre 22 % de l'ensemble.

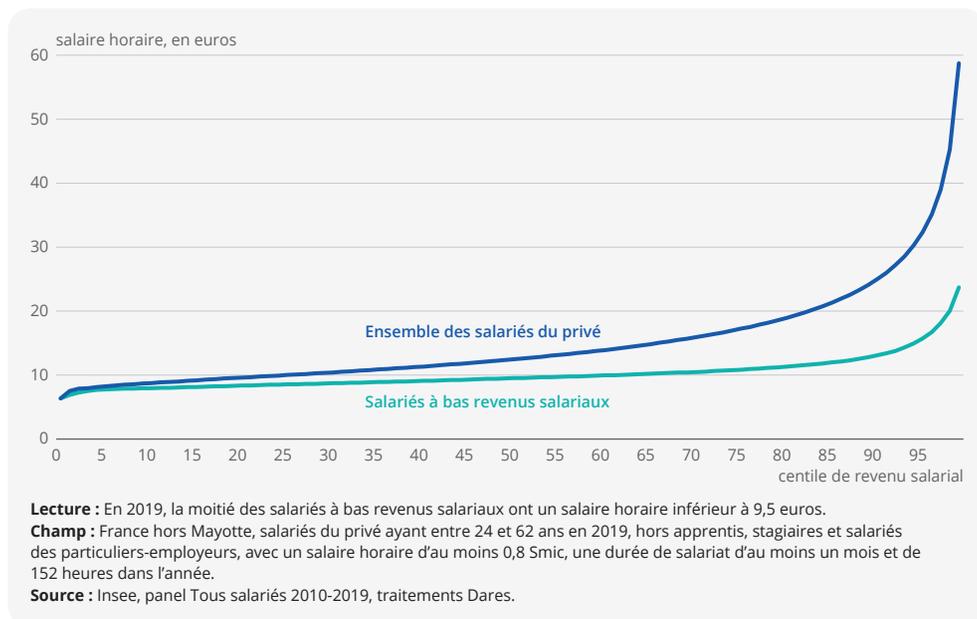
Les salariés à bas revenus salariaux sont surreprésentés dans les services. Ils sont d'abord présents dans les services aux particuliers (38 %, contre 21 % parmi l'ensemble des salariés du privé), notamment ceux de l'hébergement-restauration (13 % contre 6 %) et des « autres services de type blanchisserie-teinturerie, coiffure et soins de beauté, services funéraires, etc. » (17 % contre 12 %). Les salariés à bas revenus salariaux sont également très présents dans les services aux entreprises, particulièrement dans les services administratifs et de soutien (26 % contre 12 %) qui comprennent notamment les activités liées aux ressources humaines, à la gestion de la paie et à la sécurité ou encore les services de nettoyage. Au contraire, ils sont plus rares dans les autres services aux entreprises ainsi que dans les services mixtes, qui s'adressent aussi bien aux particuliers qu'aux entreprises (information-communication, services financiers, d'assurance et immobiliers). Ils sont également peu nombreux dans l'industrie (5 % des salariés à bas revenus salariaux, contre 17 % des salariés du privé) et la construction (5 % contre 8 %).

Un peu plus d'un salarié à bas revenu salarial sur deux est à temps partiel

Être rémunéré à un salaire horaire faible étant une des raisons d'avoir un bas revenu salarial sur l'année, le salaire horaire médian des salariés à bas revenus salariaux est nettement inférieur à celui de l'ensemble des salariés du privé : 9,5 euros nets contre 12,5 euros nets en 2019 ► **figure 3.** 19 %

d'entre eux sont rémunérés à un niveau proche du Smic horaire (jusqu'à 1,05 Smic horaire), contre 6 % de l'ensemble. Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, un salarié rémunéré en dessous de 1,05 fois le Smic horaire a une probabilité d'avoir un bas revenu salarial 1,6 fois plus élevée que celui rémunéré entre 1,05 et 1,3 Smic horaire ► **figure 4**, ► **sources et méthodes**. En revanche, toujours à autres caractéristiques identiques, un salarié rémunéré plus de deux fois le Smic horaire a cinq fois moins de risque d'avoir un bas revenu salarial que celui rémunéré entre 1,05 et 1,3 Smic horaire.

► 3. Distribution des salaires horaires nets des salariés ayant de bas revenus salariaux en 2019



Avoir une faible durée du travail dans l'année est l'autre principale raison d'avoir un bas revenu salarial. De fait, en 2019, la moitié des salariés à bas revenus salariaux travaillent moins de 755 heures, contre 1 813 heures pour l'ensemble des salariés (une année complète à temps plein, soit 35 heures de travail hebdomadaire, représente 1 820 heures) ► **figure 5**. En effet, les salariés à bas revenus salariaux sont trois fois plus souvent à temps partiel (54 %, contre 17 % de l'ensemble) ► **figure 1**. De plus, seuls 32 % d'entre eux sont salariés toute l'année, contre 71 % de l'ensemble. Notamment, 22 % d'entre eux travaillent entre un et quatre mois dans l'année, contre seulement 6 % de l'ensemble des salariés.

Toutes choses égales par ailleurs, un salarié à temps partiel a une probabilité d'avoir un bas revenu salarial environ cinq fois plus élevée que celle d'un salarié à temps plein. En moyenne, une personne exerçant une activité salariée entre un et quatre mois dans l'année a une probabilité environ cinq fois plus élevée d'avoir un bas revenu salarial qu'une autre travaillant en tant que salariée entre huit et douze mois. Par rapport à cette dernière, un salarié qui travaille toute l'année a moitié moins de risque d'avoir un bas revenu salarial.

Dans une moindre mesure, les caractéristiques sociodémographiques des salariés, celles des postes qu'ils occupent et des établissements dans lesquels ils travaillent modifient également le risque d'avoir un bas revenu salarial : être cadre le diminue tout comme travailler dans l'industrie ou les services mixtes. À l'inverse, être ouvrier ou bien travailler dans les services aux particuliers ou aux entreprises l'accroît.

► 4. Principaux déterminants de la présence dans les 20 % de salariés à bas revenus salariaux en 2019

Caractéristiques	Rapport de cotes
Sexe	
Femmes	1,3
Hommes	Réf.
Âge	
De 24 à 30 ans	0,7
De 31 à 40 ans	0,8
De 41 à 50 ans	0,8
De 51 à 60 ans	Réf.
61 ou 62 ans	1,2
Région de travail	
Île-de-France	Réf.
Hors Île-de-France	1,0
Catégorie socioprofessionnelle	
Cadres	0,5
Professions intermédiaires	0,6
Employés	0,9
Ouvriers	Réf.
Secteur d'activité	
Industrie	0,8
Construction	ns
Transports	ns
Commerce	Réf.
Services aux entreprises	1,4
Services aux particuliers	1,6
Services mixtes	0,9
Taille des établissements employeurs	
De 0 à 9 salariés	1,3
De 10 à 49 salariés	1,0
De 50 à 199 salariés	Réf.
200 salariés ou plus	ns
Salaire horaire exprimé en Smic horaire	
De 0,8 à moins de 1,05 Smic	1,6
De 1,05 à moins de 1,3 Smic	Réf.
De 1,3 à moins de 1,6 Smic	0,5
De 1,6 à moins de 2 Smic	0,3
2 Smic ou plus	0,2
Durée de salariat dans l'année	
Salariés toute l'année	0,5
Salariés une partie de l'année, de 1 mois à moins de 4 mois	4,7
Salariés une partie de l'année, de 4 mois à moins de 8 mois	3,9
Salariés une partie de l'année, de 8 mois à moins de 12 mois	Réf.
Temps complet / temps partiel	
Temps complet	Réf.
Temps partiel	4,9

ns : non significativement différent de 1 au seuil de 5 % ; Réf. : modalité de référence.

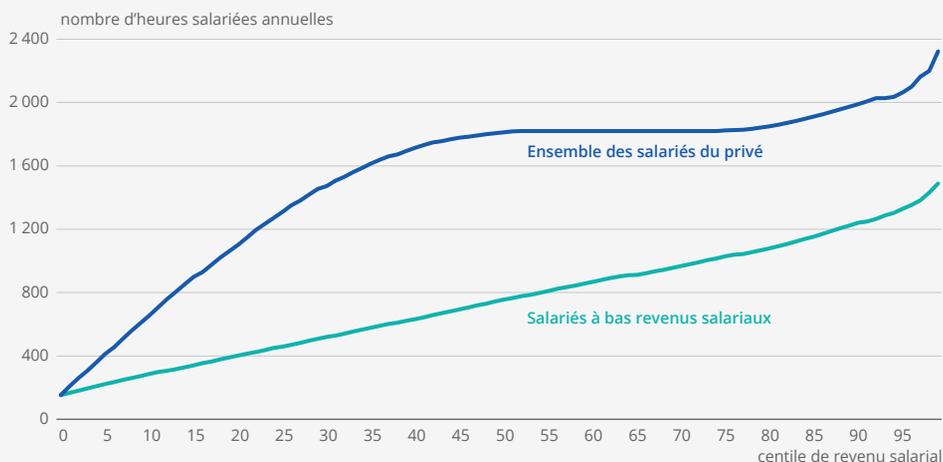
Note : Estimation des rapports de cotes (odds ratio) par des modèles logit. Pour chaque variable, les odds ratio permettent de comparer les différentes modalités avec la modalité de référence (Réf.) qui vaut 1. Une valeur supérieure à 1 indique qu'une variable est associée, toutes choses égales par ailleurs, à une augmentation de la probabilité de l'événement (ici d'être en 2019 parmi les salariés à bas revenus salariaux pour la deuxième année consécutive).

Lecture : Une femme a une probabilité 1,3 fois plus forte qu'un homme d'être en 2019 parmi les 20 % de salariés à bas revenus salariaux.

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé ayant entre 24 et 62 ans en 2019, hors apprentis, stagiaires et salariés des particuliers-employeurs, avec un salaire horaire d'au moins 0,8 Smic, une durée de salariat d'au moins un mois et de 152 heures dans l'année.

Source : Insee, panel Tous salariés 2010-2019, traitements Dares.

► 5. Distribution du nombre d'heures salariées pour les salariés à bas revenus salariaux en 2019



Lecture : En 2019, 50 % des salariés à bas revenus salariaux travaillent moins de 755 heures salariées.

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé ayant entre 24 et 62 ans en 2019, hors apprentis, stagiaires et salariés des particuliers-employeurs, avec un salaire horaire d'au moins 0,8 Smic, une durée de salariat d'au moins un mois et de 152 heures dans l'année.

Source : Insee, panel Tous salariés 2010-2019, traitements Dares.

Salaires horaires élevés mais revenus salariaux bas : une configuration plus fréquente dans l'information, les arts et les spectacles

Certains salariés se situent dans les bas revenus salariaux alors qu'ils perçoivent des salaires horaires élevés : 5 % des salariés à bas revenus salariaux ont un salaire horaire supérieur à celui obtenu par deux tiers des salariés. Le bas revenu salarial est alors uniquement dû au faible volume de travail sur l'année : 68 % de ces salariés travaillent entre 152 heures et 450 heures par an, contre 6 % de la population d'ensemble ► **figure 1**. Les 32 % restants travaillent entre 450 heures et 910 heures (10 % dans la population d'ensemble).

36 % de ces salariés sont cadres et 25 % ont des professions intermédiaires. Ils occupent pour 21 % des professions supérieures dans les domaines de l'information, des arts et des spectacles. Ce sont notamment des artistes de musique ou de chant (8 %), des artistes dramatiques (6 %), des artistes dans le domaine de la danse, du cirque ou des spectacles divers (2 %), ou encore des cadres artistiques et technico-artistiques de la réalisation de l'audiovisuel et des spectacles (2 %). Dans une moindre mesure, lorsque ces salariés occupent une profession intermédiaire, il s'agit d'enseignants dans des centres de formation professionnelle ou continue (3 %), ou de moniteurs et éducateurs sportifs ou sportifs professionnels (3 %). Lorsqu'ils sont ouvriers, ce sont des ouvriers et techniciens des spectacles vivants et audiovisuels (2 %).

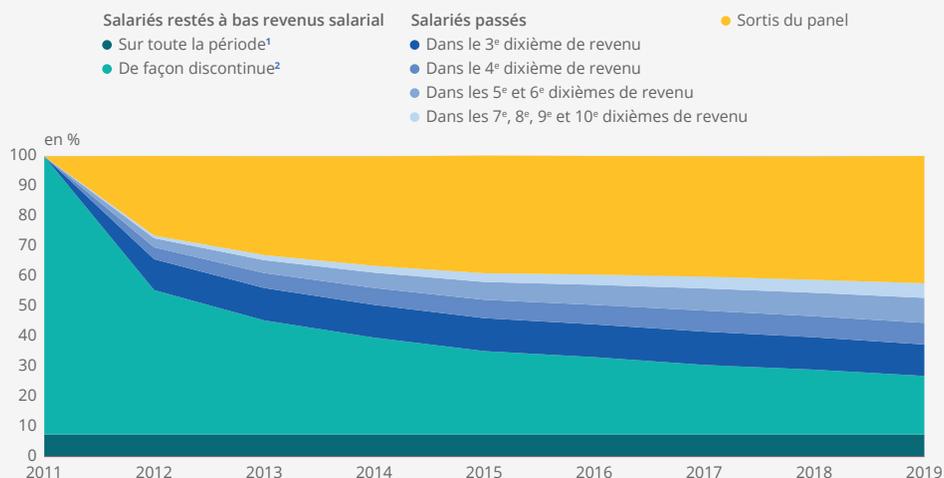
46 % des salariés du privé à bas revenus salariaux en 2011 restés salariés du privé ont toujours un bas revenu salarial en 2019

42 % des salariés du privé qui étaient à bas revenus salariaux en 2011 et alors âgés entre 25 et 54 ans¹ ne sont plus salariés du privé en 2019 ► **figure 6** : ils sont devenus inactifs (pour une partie, retraités) ou chômeurs, ou devenus salariés du secteur public ou indépendants, ou bien sont décédés

► **sources et méthodes**.

¹ Ils ont donc au moins 24 ans en 2010, et au plus 62 ans en 2019.

► 6. Trajectoire des salariés à bas revenu salarial en 2011



1 Salariés restés à bas revenu salarial sur toute la période 2010-2019.

2 Salariés à bas revenu salarial en 2011 et en 2019, mais étant sortis de cette situation au moins une fois durant cette période.

Lecture : 26,8 % des salariés à bas revenu salarial en 2011 ont toujours un bas revenu salarial en 2019, dont 7,3 % ont perçu un bas revenu salarial pendant toute la période, et 10,5 % sont désormais dans le dixième de rémunération suivant (allant de 20 % aux 30 % plus bas revenus salariaux).

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé étant en 2011 pour la deuxième année consécutive dans les 20 % ayant les plus bas revenus salariaux, salariés ayant entre 25 et 54 ans en 2011 avec un salaire horaire d'au moins 0,8 Smic, une durée de salariat d'au moins un mois et de 152 heures dans l'année, hors apprentis, stagiaires et salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, panel Tous salariés 2010-2019, traitements Dares.

Parmi ceux qui sont encore salariés du privé en 2019, 46 % des salariés à bas revenus salariaux en 2011 le sont encore huit ans plus tard, soit près de la moitié de ceux qui sont restés salariés du privé. Notamment, 13 % le sont restés sur toute la période : enfermés dans une trappe à bas revenus salariaux, sur des emplois mal rémunérés, ils exercent pour 86 % d'entre eux leur activité à temps partiel et 69 % ont un salaire horaire inférieur à 1,3 Smic ► [figure 7](#). En revanche, ces salariés « enfermés » dans les bas revenus salariaux ne le sont pas à cause de longues périodes non travaillées dans l'année puisque 70 % d'entre eux travaillent toute l'année en 2019, proportion comparable à l'ensemble des salariés ► [figure 1](#). Ces salariés continûment à bas revenus salariaux sont par ailleurs surreprésentés parmi les emplois de personnels des services aux particuliers (24 %, contre 16 % en moyenne des salariés en 2019), d'ouvriers non qualifiés de type artisanal (16 % contre 9 %), catégorie incluant les agents de nettoyage. La part des cadres parmi ces salariés continûment à bas revenus salariaux est aussi significative (7 %), du fait des artistes professionnels de la musique ou du chant, ou dramatiques.

La plupart des 54 % de salariés de 2019 qui étaient en situation de bas revenus salariaux en 2011 mais en sont sortis depuis, sont restés dans la première partie de l'échelle salariale : 31 % n'ont accédé qu'aux deux dixièmes juste au-dessus, 14 % aux dixièmes autour de la médiane, et seulement 9 % font partie en 2019 des 40 % de salariés ayant les plus hauts revenus salariaux.

Parmi ces salariés dont le revenu salarial de 2019 n'était plus dans les 20 % les plus bas, 43 % en sont sortis en 2018 comme en 2019. La suite de l'étude s'intéresse à ces salariés, dans la mesure où ils peuvent être considérés comme **durablement sortis de la situation de bas revenu salarial**.

► 7. Caractéristiques en 2019 des salariés à bas revenus salariaux sur toute la période 2010-2019

en %

Caractéristiques	Salariés qui sont à bas revenu salarial sur toute la période 2010-2019	Salariés qui étaient dans les bas salaires en 2011 et sont toujours salariés en 2019
Catégorie socioprofessionnelle		
Cadres, dont :	7,3	5,8
Professions de l'information, de l'art et des spectacles	5,9	2,1
Professions intermédiaires	8,5	11,8
Employés, dont :	53,5	46,1
Personnels des services directs aux particuliers	23,7	15,8
Employés administratifs d'entreprise	12,7	12,4
Employés de commerce	11,2	10,9
Ouvriers, dont :	30,7	36,3
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	16,4	9,2
Type de contrat		
CDI	79,5	73,0
CDD	12,5	13,0
Contrat de travail temporaire / mission	2,6	9,0
Autre (contrat aidé, saisonnier, occasionnel, intermittent)	5,4	6,0
Secteur d'activité		
Industrie	5,8	9,3
Construction	2,8	5,2
Transports et entreposage	3,4	5,8
Commerce	14,2	15,6
Services aux entreprises, dont :	23,7	24,7
Services administratifs et de soutien	18,7	20,5
Services aux particuliers, dont :	47,5	34,5
Hébergement-restauration	10,5	9,4
Arts, spectacles, autres activités récréatives	8,2	3,7
Activités des organisations associatives, réparations	5,7	3,9
Autres services de type blanchisserie, coiffure, etc.	23,1	17,5
Services mixtes	2,7	4,9
Salaire horaire exprimé en Smic horaire		
De 0,8 à moins de 1,05 Smic	16,0	11,0
De 1,05 à moins de 1,3 Smic	52,9	43,0
De 1,3 à moins de 1,6 Smic	18,2	26,4
De 1,6 à moins de 2 Smic	5,9	11,3
2 Smic ou plus	7,0	8,3
Durée de salariat dans l'année		
Salariés toute l'année	69,9	59,9
Salariés une partie de l'année, dont :	30,1	40,1
De 1 mois à moins de 4 mois	10,9	10,0
De 4 mois à moins de 8 mois	11,2	14,1
De 8 mois à moins de 12 mois	8,0	15,9
Temps complet / temps partiel		
Temps complet	13,7	58,4
Temps partiel	86,3	41,6
Nombre d'heures salariées dans l'année		
Moins de 450	16,3	10,9
450 à moins de 910	37,2	18,9
910 à moins de 1 500	46,2	29,0
1 500 à moins de 1 820	0,4	17,5
1 820 ou plus	0,0	23,8

Lecture : En 2019, 7,3 % des salariés qui ont eu constamment un bas revenu salarial entre 2010 et 2019 sont cadres, contre 5,8 % de l'ensemble des salariés de 2019 qui étaient à bas revenus salariaux en 2011.

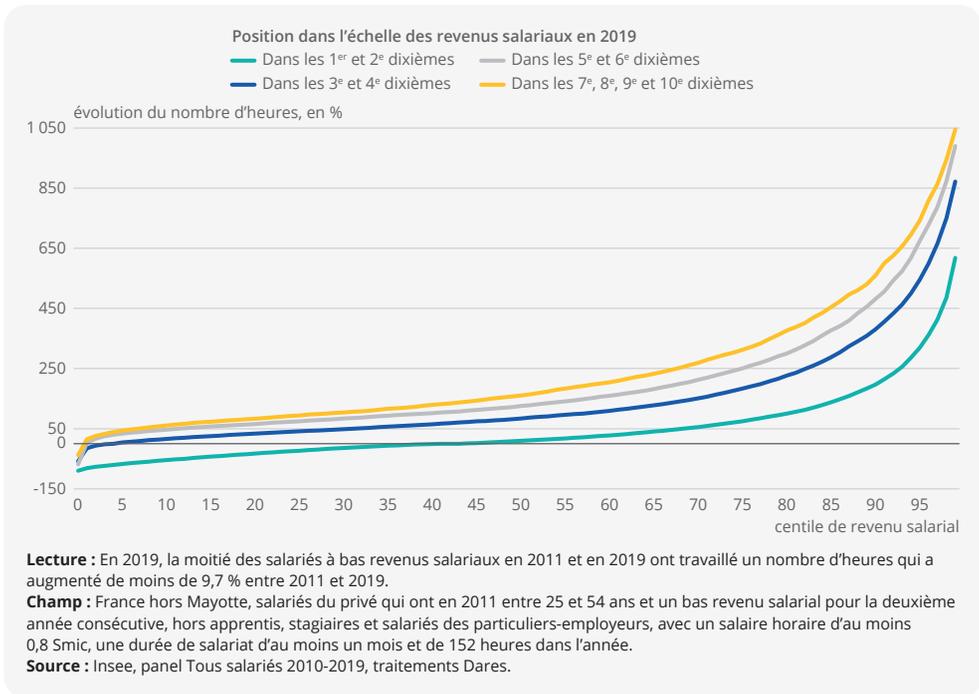
Champ : France hors Mayotte, salariés du privé étant en 2011 pour la deuxième année consécutive dans les 20 % ayant les plus bas revenus salariaux, salariés ayant entre 25 et 54 ans en 2011 avec un salaire horaire d'au moins 0,8 Smic, une durée de salariat d'au moins un mois et de 152 heures dans l'année, hors apprentis, stagiaires et salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, panel Tous salariés 2010-2019, traitements Dares.

Les augmentations de la durée de travail et du salaire horaire sur une année sont prépondérantes dans l'élévation du revenu salarial

L'augmentation de la durée de travail est fortement associée à l'élévation du revenu salarial. Ainsi, parmi les salariés qui ont accédé aux 40 % de revenus salariaux les plus élevés, la moitié ont vu leur nombre d'heures annuelles augmenter de plus de 161 % entre 2011 et 2019, contre +125 % pour la moitié de ceux se situant dans les 20 % de salariés qui sont autour de la médiane des revenus salariaux (dans les cinquième et sixième dixièmes), ou encore +84 % pour la moitié de ceux qui ont accédé aux troisième et quatrième dixièmes ► **figure 8**. Quant aux salariés qui sont toujours dans les 20 % de revenus salariaux les plus bas en 2019, la moitié d'entre eux ont une augmentation de durée de travail inférieure à 10 %, et 40 % des salariés de ce groupe ont même une baisse de leur volume de travail sur la période.

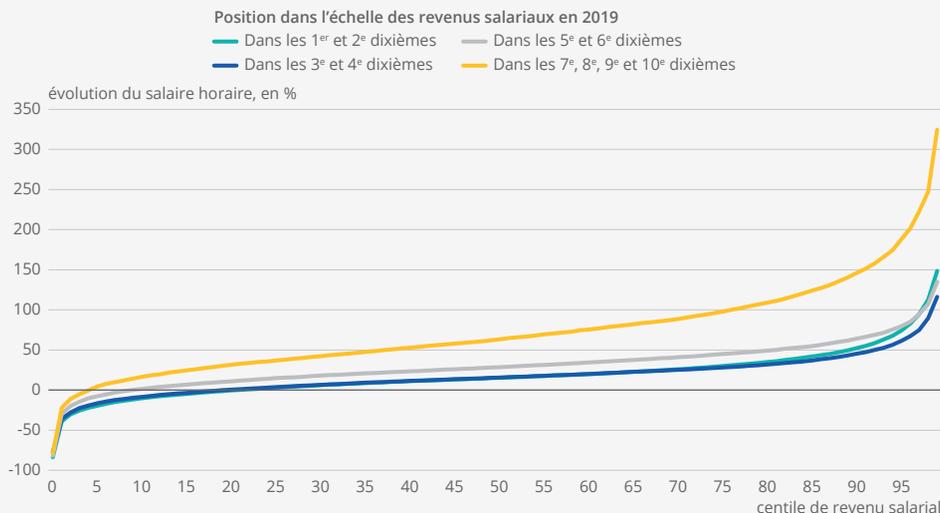
► 8. Évolution du nombre d'heures entre 2011 et 2019 des salariés ayant de bas revenus salariaux en 2011, selon leur position dans l'échelle des revenus salariaux en 2019



L'ascension des salariés dans l'échelle des revenus salariaux est aussi associée à de fortes augmentations de salaire horaire. Ainsi, parmi les salariés qui ont accédé aux 40 % de revenus salariaux les plus élevés, la moitié ont vu leur salaire horaire augmenter de plus de 63 % entre 2011 et 2019, contre +29 % pour les salariés qui sont désormais dans les cinquième et sixième dixièmes de revenus, ou encore +16 % pour ceux désormais dans les troisième et quatrième dixièmes ► **figure 9**.

Les évaluations menées dans le cadre de cette étude ne mettent pas en évidence une forte prépondérance d'un de ces deux facteurs (hausse de la durée du travail et hausse du salaire horaire) sur l'autre.

► 9. Évolutions du salaire horaire net entre 2011 et 2019 des salariés ayant de bas revenus salariaux en 2011, selon leur position dans l'échelle des revenus salariaux en 2019



Lecture : En 2019, la moitié des salariés à bas revenus salariaux en 2011 et en 2019 ont un salaire horaire net qui a augmenté de moins de 15,3 % entre 2011 et 2019.

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé qui ont en 2011 entre 25 et 54 ans et un bas revenu salarial pour la deuxième année consécutive, hors apprentis, stagiaires et salariés des particuliers-employeurs, avec un salaire horaire d'au moins 0,8 Smic, une durée de salariat d'au moins un mois et de 152 heures dans l'année.

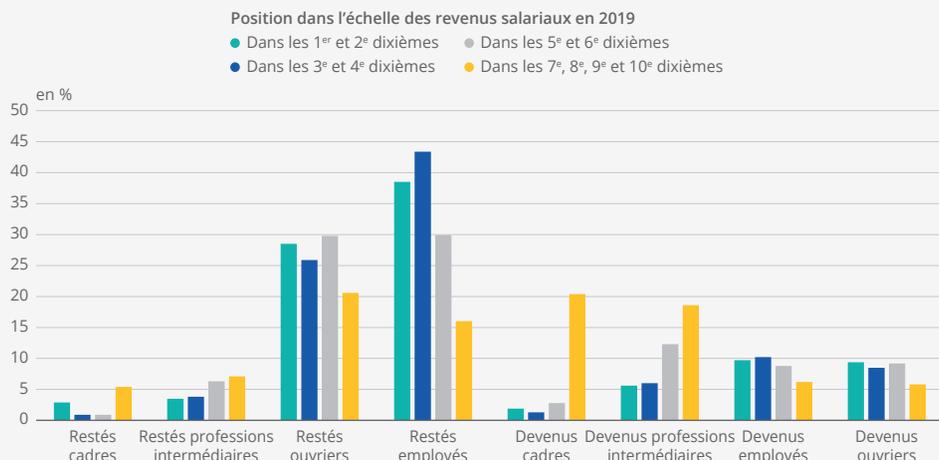
Source : Insee, panel Tous salariés 2010-2019, traitements Dares.

Les salariés qui sortent des bas revenus salariaux sont plus fréquemment devenus cadres et ont plus souvent rejoint les secteurs de l'industrie ou des services mixtes

À salaire horaire et volume de travail équivalents, les salariés qui accèdent à un emploi de cadre ou de profession intermédiaire sortent plus souvent des bas revenus salariaux entre 2011 et 2019 que ceux qui restent employés ou ouvriers. Ainsi, parmi les salariés qui ont accédé aux 40 % de revenus salariaux les plus élevés, 20 % sont devenus cadres et 19 % professions intermédiaires ► [figure 10](#).

Par ailleurs, 13 % des salariés qui ont accédé aux 40 % de revenus salariaux les plus élevés ont changé de secteur d'emploi en faveur de l'industrie et 11 % des services mixtes ► [figure 11](#). À l'inverse, les salariés qui ont peu ou pas progressé dans l'échelle des revenus salariaux sont restés pour une grande part dans les services aux particuliers (30 % pour les salariés demeurés dans les 20 % des plus bas revenus salariaux et 27 % pour ceux passés dans les deux dixièmes immédiatement supérieurs). Seuls 11 % des salariés ayant accédé aux 40 % de revenus salariaux les plus élevés sont restés dans ce secteur entre 2011 et 2019. ●

► 10. Trajectoires en matière de catégorie socioprofessionnelle des salariés ayant de bas revenus salariaux en 2011, selon leur position dans l'échelle des revenus salariaux en 2019



Lecture : 20,4 % des salariés qui étaient à bas revenus salariaux en 2011 et qui sont en 2019 dans les 40 % de revenus salariaux les plus hauts sont devenus cadres.

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé qui ont en 2011 entre 25 et 54 ans et un bas revenu salarial pour la deuxième année consécutive, hors apprentis, stagiaires et salariés des particuliers-employeurs, avec un salaire horaire d'au moins 0,8 Smic, une durée de salariat d'au moins un mois et de 152 heures dans l'année.

Source : Insee, panel Tous salariés 2010-2019, traitements Dares.

► 11. Trajectoires en matière de secteur d'emploi des salariés ayant de bas revenus salariaux en 2011, selon leur position dans l'échelle des revenus salariaux en 2019

en %

Évolution de secteur	Position dans l'échelle des revenus salariaux en 2019			
	Dans les 1 ^{er} et 2 ^e dixièmes	Dans les 3 ^e et 4 ^e dixièmes	Dans les 5 ^e et 6 ^e dixièmes	Dans les 7 ^e , 8 ^e , 9 ^e et 10 ^e dixièmes
Restés dans				
L'industrie	2,6	3,7	4,0	4,8
La construction	2,5	2,3	2,7	2,7
Le commerce	8,6	12,3	9,2	7,0
Le transport	1,9	2,1	3,3	2,8
Les services aux entreprises	18,9	14,1	10,9	10,7
Les services aux particuliers	29,8	26,5	17,5	10,6
Les services mixtes	1,2	1,6	2,1	5,4
Passés dans				
L'industrie	3,5	6,7	12,3	13,4
La construction	2,1	2,2	5,0	5,2
Le commerce	5,1	7,5	8,2	7,6
Le transport	2,7	3,6	6,5	6,2
Les services aux entreprises	9,7	6,7	6,6	8,4
Les services aux particuliers	9,5	8,4	7,1	4,2
Les services mixtes	1,9	2,4	4,7	11,1

Lecture : 13,4 % des salariés à bas revenus salariaux les plus bas en 2011 et qui sont en 2019 dans les 40 % de revenus salariaux les plus hauts travaillent désormais dans l'industrie.

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé qui ont en 2011 entre 25 et 54 ans et un bas revenu salarial pour la deuxième année consécutive, hors apprentis, stagiaires et salariés des particuliers-employeurs, avec un salaire horaire d'au moins 0,8 Smic, une durée de salariat est d'au moins un mois et de 152 heures dans l'année.

Source : Insee, panel Tous salariés 2010-2019, traitements Dares.

Auteur :

Emmanuel Berger (Dares)

► Sources et méthodes

Les données sont issues du **panel Tous salariés**, élaboré avec les bases Tous salariés, issues des déclarations annuelles de données sociales (DADS), et plus récemment des déclarations sociales nominatives (DSN) qui, depuis 2016, s'y sont progressivement substituées. Il permet de suivre annuellement, pour un échantillon qui représente un 1/12^e de l'ensemble des salariés, les périodes d'emploi, les caractéristiques des employeurs et les salaires.

L'étude porte sur les salariés du secteur privé en France hors Mayotte, hors apprentis et stagiaires, dont le salaire horaire est supérieur ou égal à 0,8 Smic. Une année donnée, seuls les salariés ayant été rémunérés au moins 152 heures, soit l'équivalent d'un mois travaillé à 35 heures, sont pris en compte.

Pour les **analyses en coupe** (à une date donnée), l'étude porte sur les salariés de 24 à 62 ans, pour écarter certaines activités salariales courtes (stage d'étudiant, job d'été) ou complémentaires (complément retraite) qui majoreraient artificiellement le nombre de salariés en situation de bas revenu salarial via un faible volume global de travail.

Pour les **analyses chronologiques** sur les années 2011 à 2019, l'étude porte sur les salariés ayant entre 25 et 54 ans en 2011 (c'est-à-dire au moins 24 ans en 2010, et au plus 62 ans en 2019). Cette restriction d'âge permet de limiter le nombre de personnes qui sortiraient du champ sur la période du fait des départs en retraite puisque les salariés les plus âgés du champ ont 62 ans en 2019.

La variable du nombre d'heures recoupe les dimensions de temps partiel et de durée de travail dans l'année. Elle a l'avantage de ne pas être affectée par des changements touchant la distinction entre temps complet et temps partiel du fait du passage des déclarations DADS aux DSN. Concernant les types de contrat de travail, la nomenclature de 2019 est plus précise et un peu plus complète que celle à l'œuvre en 2011, ce qui a contraint de retirer de l'analyse longitudinale les salariés « sans contrat », dont le contour est différent en 2011 et en 2019.

L'analyse à caractéristiques comparables

L'étude estime la probabilité d'être en 2019 parmi les salariés à bas revenus salariaux pour la deuxième année consécutive.

Le modèle estimé est un modèle logit tenant compte des variables explicatives suivantes : sexe, âge, localisation géographique, groupe social, secteur de l'établissement, taille de l'établissement, salaire horaire par rapport au Smic, nombre de mois de salariat sur l'année, quotité de travail.

Les résultats sont présentés sous la forme de rapports de cotes (odds ratios). Une valeur supérieure à 1 indique qu'une variable est associée, toutes choses égales par ailleurs, à une augmentation de la probabilité de l'événement, et inversement si cette modalité est inférieure à 1.

Il convient de rester prudent dans l'analyse des écarts mis en évidence, compte tenu des caractéristiques non observables dans les sources administratives : pas d'information sur le fait que l'activité salariale peut être un complément de retraite ou d'activité non salariée ou encore correspondre à un stage de formation, à un « job étudiant », etc. ; des caractéristiques qui sont non disponibles ou non mobilisées (formation, ancienneté, situation familiale, handicap, etc.) ; des regroupements très larges pour toujours conserver un nombre suffisant d'observations (quatre groupes sociaux ; sept secteurs d'activité).

► Définitions

Les salariés définis dans cette étude comme « **salariés ayant des bas revenus salariaux** » sont ceux qui font partie des 20 % de salariés du privé ayant les plus bas revenus salariaux, au moins deux années consécutives. Ainsi, les salariés considérés comme ayant des bas revenus salariaux en 2019 sont ceux qui ont été salariés en 2018 et en 2019 et dont les revenus salariaux nets sont inférieurs à 12 360 euros nets en 2019 et à 11 700 euros nets en 2018 (seuils correspondant aux plafonds des 20 % des revenus salariaux les plus bas sur ces deux années).

Selon la même logique, un salarié est considéré ici comme **durablement sorti des bas revenus salariaux** en 2019 s'il ne fait plus partie des 20 % de salariés ayant les plus bas revenus salariaux en 2018 et 2019. La notion de deux années consécutives évite d'intégrer à l'analyse des salariés sortis occasionnellement une année des bas revenus salariaux.

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 une personne au cours d'une année donnée. Il intègre deux dimensions : le salaire et le volume de travail salarié réalisé au cours de l'année. L'unité considérée ici est l'individu (sur une année) et non le poste de travail.

Le 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.

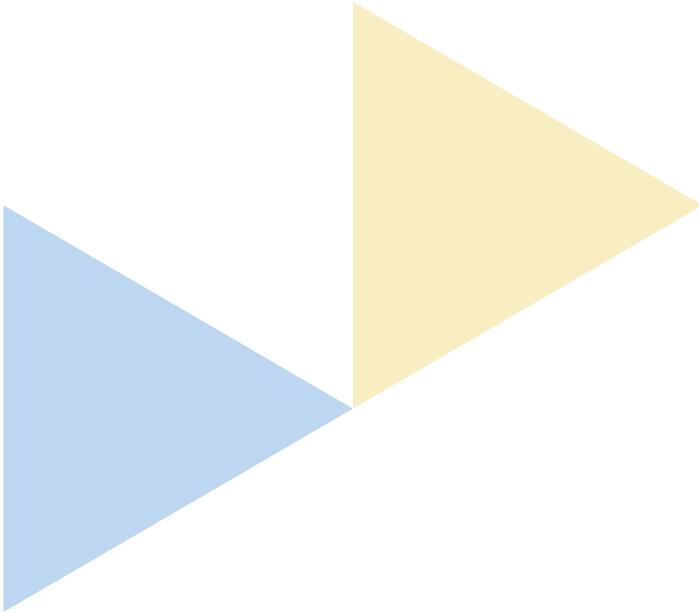
Le revenu salarial reste une notion purement salariale : il est défini pour les personnes qui ont perçu au moins un euro de rémunération issue d'une activité salariée au cours de l'année. Il ne comprend pas les revenus issus d'activités non salariées, ni les allocations chômage, ni les prestations sous condition de ressources (minima sociaux, etc.).

Si on ordonne une distribution, la **médiane** partage cette distribution en deux parties d'effectifs égaux. Ainsi, pour une distribution de salaires, 50 % des salaires se situent sous la médiane et 50 % au-dessus.

► Pour en savoir plus

- Retrouvez plus de données en téléchargements.
- **Godet F.**, « Écart de salaire entre femmes et hommes en 2022 », Insee Focus n° 320, mars 2024.
- **Godet F., Sueur É.**, « Percevoir un bas salaire dans le secteur privé : seule une petite majorité s'en est sortie quatre ans plus tard », Insee Première n° 1923, septembre 2022.

Fiches



Emploi

Évolution de l'emploi



Caractéristiques des personnes en emploi



Professions et secteurs d'activité



Statuts d'emploi



Emplois aidés



Mouvements de la main-d'œuvre



Emploi dans les régions



Chômage

Évolution du chômage



Inégalités face au chômage



Demandeurs d'emploi



Indemnisation du chômage



Chômage dans les régions



Activité, inactivité

Évolution de la population active



Transitions sur le marché du travail



Halo autour du chômage et sous-emploi



Situations contraintes sur le marché du travail



Temps et conditions de travail

Durée du travail.....



Organisation du temps de travail.....



Temps partiel.....



Pluriactivité.....



Conditions de travail.....



Travail, santé et handicap.....



Négociations et grèves dans les entreprises.....



Revenus et coûts du travail

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



Salaires minimum de croissance.....



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



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



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



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



Revenu salarial.....



Inégalités salariales.....



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



Disparités de salaires et de revenus d'activité entre les régions.....



Données internationales

Emploi et chômage en Europe.....



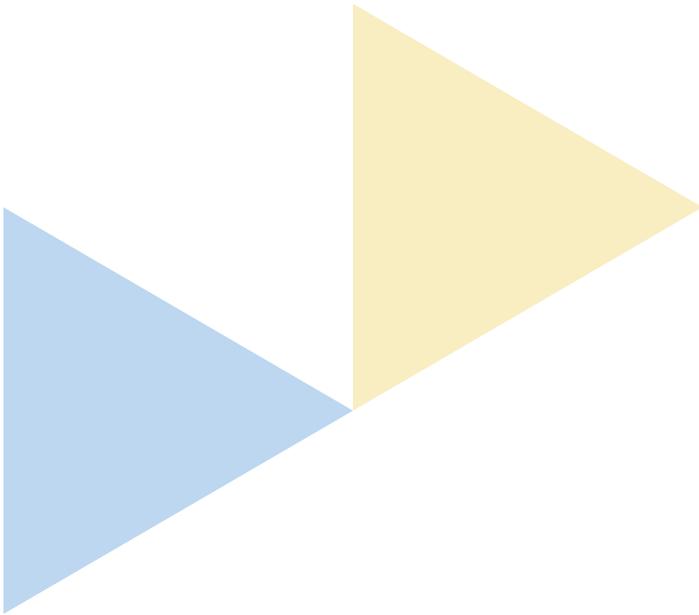
Groupes socioéconomiques en Europe.....



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



Annexes



Sources, méthodes et nomenclatures

Cette annexe présente les concepts statistiques et les principales nomenclatures mobilisés dans les fiches de l'ouvrage ainsi que les mesures de ces concepts à partir des sources disponibles, qu'il s'agisse d'enquêtes ou de sources issues de données administratives.

Les sources présentées dans cette annexe abordent les thématiques suivantes :

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

et les nomenclatures sont celles :

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

Emploi, chômage et demandeurs d'emploi

Emploi

L'emploi (ou la population active occupée) au sens du Bureau international du travail (BIT) regroupe les personnes âgées de 15 ans ou plus ayant travaillé au moins une heure rémunérée pendant une semaine donnée, dite « de référence », ainsi que celles qui sont en emploi, mais qui n'ont pas travaillé durant cette semaine de référence pour un certain nombre de raisons répertoriées (congs, arrêts maladie, chômage partiel, etc. ; ces absences étant parfois assorties de critères de durée).

Sources et mesures

L'Insee publie des données sur l'emploi à partir de deux sources : les **Estimations d'emploi** d'une part et l'**enquête Emploi** d'autre part. Les Estimations d'emploi constituent la source de référence en matière de suivi conjoncturel de l'emploi. L'enquête Emploi couvre l'ensemble de la population vivant en logement ordinaire et permet notamment de caractériser finement les personnes en emploi, ainsi que les types d'emploi, et de calculer les taux d'emploi selon les caractéristiques individuelles.

Les Estimations d'emploi

Les Estimations d'emploi sont issues d'une synthèse de plusieurs sources statistiques d'origine administrative sur le champ de la France hors Mayotte. Ces sources s'appuient sur les déclarations sociales réalisées par les employeurs. Elles permettent de mesurer l'emploi au lieu de travail dit « répertorié » : tout emploi déclaré dans les données administratives y est comptabilisé.

Les **Estimations annuelles d'emploi définitives** mesurent l'emploi la dernière semaine de l'année. Elles sont issues des déclarations des employeurs auprès des administrations sociales pour les salariés (secteur privé, fonction publique et salariés des particuliers-employeurs) et de la base « Non-salariés » construite à partir des déclarations auprès de l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf) et de la Mutualité sociale agricole (MSA). Dans les Estimations annuelles d'emploi, les multiactifs (ou pluriactifs), c'est-à-dire les personnes qui occupent plusieurs emplois à une même date (soit parce qu'ils sont salariés et ont plusieurs employeurs, soit parce qu'ils sont à la fois non-salariés et salariés) ne sont comptés qu'une seule fois, au titre de leur emploi principal, qui correspond à celui qui leur procure la plus forte rémunération sur l'année.

Les **Estimations trimestrielles d'emploi** sont élaborées sur l'ensemble de l'emploi salarié (privé et public) et sur le champ de la France hors Mayotte. Elles mobilisent les données issues de la déclaration sociale nominative (DSN) des employeurs pour l'emploi du secteur privé, et depuis 2022 pour l'emploi de la fonction publique. Elle mobilise aussi les déclarations spécifiques aux particuliers-employeurs. Sur la période non couverte par les Estimations annuelles définitives, les Estimations trimestrielles d'emploi sont établies en supposant la poursuite des tendances de multiactivité. Pour les salariés, ces Estimations trimestrielles constituent la base des Estimations annuelles d'emploi provisoires.

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

L'enquête Emploi

L'enquête Emploi vise à observer de manière à la fois structurelle et conjoncturelle la situation des personnes sur le marché du travail. Elle s'inscrit dans le cadre des enquêtes européennes Forces de travail (*Labour Force Survey*). Il s'agit de la seule source statistique fournissant une mesure des concepts d'activité (emploi, chômage et inactivité) au sens du BIT et comparables entre tous les pays.

Depuis 2003 pour la France métropolitaine, depuis 2014 pour la France hors Mayotte, l'Insee réalise cette enquête « en continu » sur l'année, auprès d'un échantillon représentatif de logements (80 000 en moyenne chaque trimestre en 2023), en interrogeant tous les occupants du logement âgés de 15 à 89 ans, en face-à-face, par téléphone ou sur Internet (90 000 répondants en moyenne chaque trimestre). Les personnes vivant en communauté (maisons de retraite, établissements hospitaliers, foyers sociaux, établissements hébergeant des élèves ou des étudiants, casernes de gendarmerie, communautés religieuses, etc.) ne sont pas dans le champ de l'enquête. Contrairement à la source précédente, l'enquête Emploi intègre les frontaliers résidant en France et travaillant à l'étranger.

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

Dans l'enquête Emploi, les personnes enquêtées décrivent précisément leur situation à travers une vingtaine de questions qui permettent de déterminer si elles sont en emploi, au chômage ou inactives au sens du BIT, avec notamment des questions précises sur les raisons et la durée d'absence pour ceux qui déclarent avoir un emploi dont ils sont absents. Toutes ces questions se rapportent à une semaine donnée, dite « semaine de référence », précédant de peu l'interrogation. Ces semaines sont réparties uniformément sur l'année. L'enquête Emploi en continu est un panel rotatif, c'est-à-dire que chaque logement entrant dans l'enquête est enquêté six trimestres de suite. L'enquête Emploi permet notamment de mesurer le taux d'emploi. Elle fournit également des informations sur les caractéristiques des personnes en emploi (âge, sexe, niveau de diplôme, situation de handicap, etc.) et de l'emploi qu'elles occupent (type de contrat de travail, temps de travail, catégorie socioprofessionnelle, etc.) ainsi que des indicateurs de sous-emploi (personnes qui travaillent involontairement moins que ce qu'elles souhaitent).

Bien que les concepts d'emploi soient harmonisés entre les deux sources (notion d'emploi principal, mesure sur une semaine), le niveau d'emploi total, calculé à partir des Estimations d'emploi ou de l'enquête Emploi, diffère ► **encadré 1**.

Fiches concernées :

- 1.1 Évolution de l'emploi
- 1.2 Caractéristiques des personnes en emploi
- 1.3 Professions et secteurs d'activité
- 1.4 Statuts d'emploi

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

- 1.7 Emploi dans les régions
- 4.1 Durée du travail
- 4.2 Organisation du temps de travail
- 4.3 Temps partiel
- 4.4 Pluriactivité
- 4.6 Travail, santé et handicap

Chômage et activité/inactivité

Suivant l'approche du Bureau international du travail (BIT), la population âgée de 15 ans ou plus est scindée entre les personnes en emploi (voir rubrique « Emploi ») et celles qui n'en occupent pas. Parmi ces dernières, sont distingués les chômeurs et les inactifs au sens du BIT. L'ensemble des personnes en emploi ou au chômage forme la population active. Les personnes inactives sont celles qui ne sont ni en emploi ni au chômage.

Sont considérées comme 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 France Travail, etc.

Parmi les personnes inactives, on distingue celles qui sont dans le « halo autour du chômage » (personnes qui recherchent un emploi mais ne sont pas disponibles, ou personnes qui souhaitent travailler mais ne recherchent pas d'emploi, qu'elles soient disponibles ou non). La notion de « contrainte sur le marché du travail » couvre les situations d'offre de travail non utilisée (si les personnes sont au chômage ou dans le halo autour du chômage) ou sous-utilisée (si elles sont en sous-emploi).

Sources et mesures

Les différents indicateurs de l'enquête Emploi peuvent être calculés « en coupe », à un instant donné, ou « au moins une fois dans l'année ». Dans ce dernier cas, sont prises en compte les personnes qui sont concernées par une situation donnée au moins une fois lors des cinq interrogations réalisées sur une période d'un an, interrogations espacées d'un trimestre à chaque fois dans l'enquête Emploi. Sont comptées, au titre d'une année civile donnée, l'ensemble des personnes interrogées pour la première fois à un moment quelconque de cette année, et dont le suivi continue l'année suivante. L'indicateur représente donc une situation centrée sur la fin de l'année ; il peut être comparé à une moyenne mobile de l'indicateur en coupe.

Fiches concernées :

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

Demandeurs d'emploi inscrits à France Travail

Les demandeurs d'emploi sont les personnes inscrites à France Travail (ex-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) ► **encadré 2**. Certains chômeurs au sens du BIT ne s'inscrivent pas auprès de France Travail. À l'inverse, certains demandeurs d'emploi inscrits ne sont pas considérés comme chômeurs au sens du BIT. C'est le cas, par exemple, d'une personne inscrite en catégorie A, enquêtée au cours d'un mois donné, qui n'a pas recherché activement (au sens du BIT) un emploi.

Sources et mesures

Trois sources statistiques (STMT, FHS et FNA) permettent de comptabiliser les effectifs de demandeurs d'emploi :

- La **statistique mensuelle du marché du travail (STMT)** est une source exhaustive issue des fichiers de gestion de France Travail, produite par la Dares et France Travail. Les données de la STMT permettent de comptabiliser les effectifs 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 France Travail.
- La base MiDAS (Minima sociaux, Droits d'assurance-chômage, parcours Salariés) apparie le **Fichier historique statistique (FHS)** et le **Fichier national des allocataires (FNA)** avec l'ensemble des bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de la prime d'activité et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) depuis le 1^{er} janvier 2017 (données Allstat-FR6). Elle contient des données exhaustives couvrant l'ensemble de la France.

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

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

Fiches concernées :

- 2.3 Demandeurs d'emploi
- 2.4 Indemnisation du chômage

Taux de chômage localisé

Les taux de chômage localisés sont la source de référence en matière de suivi conjoncturel du chômage par zone géographique (région, département et zone d'emploi).

Sources et mesures

Les **taux de chômage localisés** sont issus d'une synthèse de différentes sources : les Estimations d'emploi, les séries de demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois (DEFM) à France Travail et les résultats de l'enquête Emploi. Cette dernière source fournit les niveaux nationaux de chômeurs et d'emploi au sens du Bureau international du travail (BIT).

Les principales étapes de calcul du taux de chômage localisé sont les suivantes :

- Estimations de la population active occupée : l'emploi au lieu de travail des Estimations d'emploi est rapporté au lieu de résidence à l'aide d'une matrice de passage. Les travailleurs frontaliers sont alors ajoutés. Les séries obtenues sont passées en moyenne trimestrielle et enfin calées sur la population en emploi à l'échelon national, issue de l'enquête Emploi.
- Estimations du nombre de chômeurs : le nombre de chômeurs est issu de l'enquête Emploi pour l'échelon national. Il est ventilé par zone géographique à partir de la structure des demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à France Travail.

Fiche concernée :

- 2.5 Chômage dans les régions

Mouvements de main-d'œuvre

Les mouvements de main-d'œuvre (MMO) sont les entrées (embauches en contrats à durée limitée et à durée indéterminée) et les sorties (fins de contrats à durée limitée, démissions, licenciements).

Sources et mesures

Jusqu'au deuxième trimestre 2015, les données MMO étaient issues de la **déclaration des mouvements de main-d'œuvre (DMMO)** et de l'enquête sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO). À partir du troisième trimestre 2015, elles sont reconstituées à partir des **déclarations sociales nominatives (DSN)**. Ces DSN reposent sur la transmission unique, en un flux mensuel dématérialisé, des données issues de la paie. Cette nouvelle déclaration, mise en place sur la base du volontariat dès 2013, a notamment pour objectif de remplacer progressivement un grand nombre de déclarations pour les entreprises (DADS, BRC, etc.). Obligatoire pour tous les établissements employeurs du régime général à partir de 2017, elle s'est progressivement substituée aux sources historiques des MMO.

À la suite de ce changement de source, les séries des MMO ont été rétopolées avant 2015. Ce chantier a également conduit à un élargissement du champ à tous les établissements, hors agriculture et hors intérim, permettant une présentation des séries en niveau. Cependant, l'écart entre les embauches et les fins de contrats ne doit pas être interprété comme une variation d'emploi en raison des différences de champs et de concepts entre les mouvements de main-d'œuvre et les Estimations d'emploi.

Fiche concernée :

- 1.6 Mouvements de main-d'œuvre

Relations professionnelles et conditions de travail

Relations professionnelles

Les relations professionnelles concernent la négociation collective en entreprise ainsi que les grèves et les journées non travaillées.

Négociation collective en entreprise

La négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise permet, dans le respect de la hiérarchie des normes, de définir les relations collectives de travail et de protection sociale adaptées aux

spécificités et aux besoins de l'entreprise. Une négociation collective suppose une ou plusieurs rencontres formalisées entre représentants de la direction et représentants des salariés, dans le but de parvenir à un accord sur différents sujets. Lorsque au moins un délégué syndical a été désigné dans l'entreprise, l'employeur est soumis à une obligation de négocier, selon une périodicité variable, sur différents thèmes. Cette négociation peut avoir lieu au niveau central de l'entreprise ou séparément au niveau des différents établissements, ou bien en amont au niveau d'une unité économique et sociale (UES). L'obligation porte sur l'ouverture de négociations et non sur l'aboutissement à un accord. Depuis la loi Auroux d'octobre 1982, imposant de négocier chaque année sur les salaires, la durée effective et l'aménagement du temps de travail, de nombreux thèmes ont fait l'objet d'obligations de négocier.

Grèves et journées individuelles non travaillées

La grève est une forme de conflit du travail qui se traduit par une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles. Le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève dans l'ensemble des établissements d'une entreprise est égal au nombre de jours de grève multiplié par le nombre de salariés concernés pour chaque arrêt. Il est rapporté à l'effectif salarié pour être exprimé en nombre de jours pour 1 000 salariés.

Sources et mesures

L'enquête annuelle de la Dares sur le **Dialogue social en entreprise (Acemo-DSE)** est réalisée depuis 2006 dans le cadre du dispositif d'enquêtes sur **l'Activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo)**. Elle porte sur un échantillon représentatif des 250 000 entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France métropolitaine, qui emploient environ 15 millions de salariés. L'ensemble des entreprises du transport, de l'énergie et des télécommunications et, notamment, les grandes entreprises publiques, font partie de ce champ. Les résultats proviennent des 11 000 entreprises ayant fourni des réponses exploitables.

L'enquête Acemo-DSE recense des informations sur les instances représentatives du personnel présentes dans les entreprises, la tenue de négociations collectives et la signature d'accords. Elle mesure en outre chaque année la part des entreprises qui ont connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail, dont elle identifie les motifs. Elle permet de calculer un volume total de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève ; l'effet de durée et l'effet d'audience des grèves ne peuvent être dissociés pour expliquer les fluctuations de l'indicateur.

Fiche concernée :

- 4.7 Négociations et grèves dans les entreprises

Conditions de travail et santé au travail

Conditions de travail

Les conditions de travail d'un emploi renvoient aux aspects matériels (contraintes physiques, moyens de travail, conditions sanitaires, exposition à des substances dangereuses, etc.), organisationnels (organisation du temps de travail, rythme de travail, autonomie et marge de manœuvre, etc.) et psychosociaux (relations avec les clients, la hiérarchie et les collègues, conflits de valeur, satisfaction et difficultés au travail, etc.) dans lesquels le travailleur exerce son activité. Les conditions de travail ont des conséquences sur les risques d'accidents, mais aussi sur le développement de maladies professionnelles, et de façon plus générale sur la santé physique et mentale.

Accidents du travail (AT) et maladies professionnelles (MP)

Selon l'article L411-1 du Code de la sécurité sociale est « considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou

travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ». On distingue habituellement les accidents du travail avec arrêt de travail des accidents du travail sans arrêt, qui font l'objet d'une sous-déclaration importante. Selon le Code de la sécurité sociale « est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau ». En outre, la « maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles [...] essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime » et qui « entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente » peut également être reconnue comme maladie professionnelle (MP) (article L461-1).

La mesure des AT et des MP reconnus est faite à partir du rapprochement entre d'une part, les données de sinistres enregistrés par la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (Cnam-TS), qui gère le régime général de la Sécurité sociale, et d'autre part, le fichier des salariés (Insee) et les bases Tous salariés (BTS) de l'Insee. Le recours à ces deux dernières sources permet notamment de présenter des indicateurs de fréquence des accidents par secteur d'activité détaillé et par catégorie socioprofessionnelle. Cela permet donc de produire des indicateurs complémentaires de ceux produits par la Cnam-TS.

Sources et mesures

Les conditions de travail sont mesurées à partir des enquêtes **Conditions de travail**, organisées et exploitées par la Dares depuis 1978. Elles sont renouvelées tous les trois ans (contre tous les sept ans de 1984 à 2013). Depuis 1991, les enquêtes Conditions de travail concernent l'ensemble des personnes en emploi. Elles visent à cerner au plus près le travail tel qu'il est perçu par les travailleurs, et non pas, pour les salariés, le travail prescrit tel qu'il peut être décrit par l'entreprise ou l'employeur. L'enquête est réalisée à domicile et chaque personne en emploi du ménage répond personnellement. Les questions posées ne renvoient ni à des mesures objectives (cotations de postes ou analyses ergonomiques), ni à des questions d'opinion sur le travail, mais à une description concrète du travail, de son organisation et de ses conditions, selon divers angles : les marges de manœuvre, la coopération, les rythmes de travail, les efforts physiques ou les risques encourus.

Au cours des différentes enquêtes, le questionnaire a beaucoup évolué. À partir de 2013, un ensemble de questions consacrées aux risques psychosociaux au travail a été introduit, en complément de questions déjà présentes sur la charge mentale. L'enquête cherche en effet à aborder l'ensemble des dimensions proposées par le collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail qui, dans son rapport final publié en avril 2011, propose un grand nombre d'indicateurs organisés en six dimensions : intensité du travail et temps de travail, exigences émotionnelles, autonomie, rapports sociaux au travail, conflits de valeur et insécurité de la situation de travail.

L'enquête **Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer)** décrit les expositions auxquelles sont soumis les salariés dans leur travail. Copilotée par la Dares et la Direction générale du travail (Inspection médicale du travail), cette enquête est renouvelée tous les sept ans : 1987, 1994, 2003, 2010 et 2017. Sumer est une enquête transversale qui évalue les expositions professionnelles des salariés, la durée de ces expositions et les protections collectives ou individuelles éventuelles mises à disposition. La spécificité de l'enquête Sumer est que les données sur les expositions sont recueillies par un médecin du travail lors des entretiens médico-professionnels au cours de visites périodiques. Les médecins du travail s'appuient sur la connaissance des postes de travail qu'ils ont acquise au cours de leur tiers-temps et, du fait de cette expertise, ils peuvent renseigner un questionnaire parfois très technique, notamment sur les risques chimiques et biologiques. Le grand nombre de salariés enquêtés permet de quantifier au niveau national des expositions à des risques relativement rares. Depuis 2003, un auto-questionnaire permet de décrire les risques psychosociaux au travail, la perception qu'a le salarié de sa santé et du lien avec son travail.

Fiches concernées :

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

Revenus d'activité

Salaires

Le salaire est le paiement du travail convenu entre un salarié et son employeur au titre du contrat de travail dans le secteur privé et pour les agents contractuels dans la fonction publique, ou de l'emploi pour les fonctionnaires.

Il comprend le salaire de base (ou traitement indiciaire dans la fonction publique), mais aussi les primes, la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires effectuées, l'épargne salariale (intéressement, participation, abondement), d'autres indemnités et rémunérations annexes (indemnité de résidence, supplément familial, etc.) et les avantages en nature. Le salaire brut correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié avant déduction des cotisations salariales de sécurité sociale, de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Le salaire net (de prélèvements sociaux) est le salaire que perçoit effectivement le salarié (en espèces ou en nature). Il est net de toutes cotisations sociales, de CSG et de CRDS mais pas du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. Rapporté à une unité de volume de travail qui peut être une heure ou un équivalent temps plein (EQTP), le salaire horaire ou le salaire en EQTP permettent de comparer des emplois ou des postes de travail de durée et de temps de travail différents.

Sources et mesures

Les **bases Tous salariés** permettent un suivi annuel des salaires au niveau individuel. Elles mobilisent plusieurs sources construites à partir des déclarations sociales ou des données administratives. Les informations relatives au secteur privé sont des **déclarations sociales nominatives (DSN)** qui ont progressivement remplacé les **déclarations annuelles de données sociales (DADS)**. Les informations relatives à la fonction publique sont issues depuis 2009 du **système d'information sur les agents des services publics (Siasp)**, alimenté principalement par les fichiers mensuels de paye de l'État pour les agents civils de la fonction publique de l'État (FPE) et par les DADS/DSN pour ceux de la fonction publique territoriale (FPT), de la fonction publique hospitalière (FPH) et de certains établissements publics relevant de la FPE.

Deux enquêtes statistiques complètent ces sources administratives : le dispositif de l'Insee d'**Enquêtes sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss)** ainsi que l'enquête de la Dares sur l'**Activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo)**.

La mesure du salaire net est construite à partir du salaire net fiscal tel qu'il est déclaré dans les sources administratives. Elle ne couvre pas les montants d'épargne salariale placés sur un plan d'épargne d'entreprise qui ne sont pas soumis à l'impôt sur le revenu. Depuis 2013, elle couvre les cotisations pour complémentaire santé obligatoire payées par l'employeur (année à partir de laquelle celles-ci sont devenues imposables et ont donc été intégrées dans le salaire net fiscal). Certaines primes désocialisées comme la prime pour l'emploi et le pouvoir d'achat (PEPA) ou la prime de partage de la valeur (PPV) sont comptabilisées dans ce salaire net.

La mesure du salaire brut est construite à partir de l'assiette de CSG déclarée dans les déclarations sociales. Elle couvre les montants d'épargne salariale et les cotisations patronales pour complémentaire santé obligatoire.

L'unité considérée dans les bases Tous salariés est le poste de travail, chaque poste correspondant au cumul sur un an des périodes d'emploi d'un même salarié dans un même établissement. Si un salarié occupe plusieurs postes, chacun de ses postes est pris en considération au prorata de sa durée.

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes en matière de salaire brut horaire moyen qui est utilisé pour les comparaisons internationales correspond à la différence entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes, rapportée au salaire des hommes. Il est calculé à partir des informations issues des enquêtes européennes quadriennales sur la structure des salaires : en France, ces enquêtes

font partie du dispositif d'Enquêtes sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss). Entre deux enquêtes, ce *gender pay gap* est estimé en appliquant au dernier niveau observé les évolutions de salaire estimées à partir de sources annuelles (bases Tous salariés).

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

Fiches concernées :

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

Revenu salarial

Le revenu salarial correspond à l'ensemble des rémunérations nettes (c'est-à-dire après versement des cotisations sociales, de la CSG et de la CRDS) perçues par un même individu au cours d'une année. L'unité considérée ici est l'individu (sur une année) et non le poste de travail.

Sources et mesures

Le revenu salarial est calculé à partir du **panel Tous salariés**, fichier longitudinal construit à partir des bases Tous salariés, qui suit pour 1/12^e de la population salariée leurs périodes d'emploi, les caractéristiques de leurs employeurs et leurs salaires.

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

Le revenu salarial se décompose en nombre de jours rémunérés (durée totale des périodes d'emploi sur l'année) et en salaire net perçu par jour rémunéré, dit « salaire journalier ».

Fiches concernées :

- 5.7 Revenu salarial
- 5.8 Inégalités salariales

Revenus d'activité des non-salariés

Les indépendants se distinguent des salariés par l'absence de contrat de travail (explicite ou implicite) et par le fait qu'ils n'ont pas de lien de subordination juridique permanente à l'égard d'un donneur d'ordre. La majeure partie d'entre eux est constituée de « non-salariés ». Que ceux-ci soient entrepreneurs individuels, micro-entrepreneurs ou gérants majoritaires de société (essentiellement des sociétés à responsabilité limitée, SARL, et certaines sociétés d'exercice libéral, SELARL), les non-salariés sont affiliés à un régime de protection sociale des travailleurs non-salariés : Sécurité sociale des indépendants (SSI) ou Mutualité sociale agricole (MSA). Sont également considérés comme indépendants, les « dirigeants salariés », qui sont « assimilés salariés » au sens de la Sécurité sociale et à ce titre cotisent aux mêmes régimes de sécurité sociale que les salariés. Il s'agit des présidents ou directeurs généraux de sociétés anonymes (SA), de sociétés par actions simplifiées (SAS) ou des

gérants minoritaires de SARL. Les « dirigeants assimilés salariés » rentrent dans le champ des salariés du secteur privé. Le revenu d'activité des non-salariés correspond au revenu professionnel que les non-salariés tirent de leur activité non salariée, net des charges professionnelles mais, contrairement au salaire net, les contributions sociales (CSG et CRDS) ne sont pas déduites.

Sources et mesures

Le suivi des revenus d'activité des non-salariés se fonde sur les **bases Non-salariés** produites par l'Insee. Une base fournit des informations sur l'emploi et les revenus d'activité des non-salariés (hors aides familiaux) pour un millésime donné. Elle est issue des fichiers administratifs de la caisse nationale de l'Urssaf qui recouvre les cotisations sociales, la CSG et la CRDS assises sur les rémunérations des non-salariés non agricoles, à partir notamment des déclarations sociales et fiscales de revenus unifiées des indépendants (déclarations sociales et fiscales ont fusionné entre 2021 et 2023), et des fichiers gérés par la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (MSA).

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

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

Fiche concernée :

- 5.9 Revenus d'activité des non-salariés

Coût de la main-d'œuvre

Le coût de la main-d'œuvre, ou coût du travail, représente l'ensemble des dépenses encourues par les employeurs pour l'emploi de salariés. Il s'agit d'un coût de la main-d'œuvre salariée, raison pour laquelle il est d'ailleurs parfois appelé coût salarial. Le coût de la main-d'œuvre comprend, en plus des salaires bruts, les cotisations sociales à la charge de l'employeur (sécurité sociale, chômage, retraite, prévoyance, indemnités de départ), que celles-ci soient obligatoires, conventionnelles ou facultatives, mais nettes d'exonération notamment d'allègements de cotisations sociales. Il couvre aussi les frais de formation professionnelle (taxe d'apprentissage, contributions patronales au financement de la formation professionnelle, etc.), les taxes sur les salaires et les autres impôts relatifs à l'emploi,

déduction faite des subventions destinées à favoriser l'emploi et perçues par l'employeur, comme le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), par exemple. Il comprend enfin d'autres dépenses liées à l'emploi de salariés comme les frais de recrutement.

Le coût horaire de la main-d'œuvre correspond au coût payé par l'employeur pour une heure travaillée par ses salariés.

Sources et mesures

Le coût de la main-d'œuvre est suivi au niveau européen par les **enquêtes européennes sur le Coût de la main-d'œuvre** (règlements (CE) 530/1999 et (CE) 1737/2005) qui fournissent, tous les quatre ans, des informations sur le niveau, la structure du coût du travail et le nombre d'heures effectivement travaillées. En France, ces enquêtes font partie du dispositif d'**Enquêtes sur le Coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss)**. Elles portent sur les entreprises (unités légales) de 10 salariés ou plus, hors agriculture. Le coût horaire de la main-d'œuvre se calcule en moyenne pour un établissement en rapportant le coût total au nombre d'heures effectivement travaillées dans l'établissement, c'est-à-dire hors congés et absences. Le règlement européen précise le champ de l'enquête et définit les concepts pour assurer la comparabilité entre pays, mais les modes de collecte de l'information sont laissés à l'initiative des instituts nationaux de statistique. Ainsi, les heures travaillées peuvent être mesurées différemment selon les pays. L'**indice trimestriel du coût du travail (ICT)** complète le dispositif européen pour assurer le suivi conjoncturel de l'évolution du coût de la main-d'œuvre.

Entre deux éditions des enquêtes sur le coût de la main-d'œuvre, les pays membres estiment les niveaux annuels du coût horaire de la main-d'œuvre (*annual labour costs*) en appliquant l'évolution de l'ICT au dernier niveau de coût observé par les enquêtes.

Fiche concernée :

- 6.3 Salaires et coût du travail en Europe

Suivi conjoncturel du coût du travail et des salaires

Le suivi conjoncturel s'appuie nécessairement sur des sources disponibles rapidement, qu'il s'agisse de données administratives agrégées fournies trimestriellement ou d'enquêtes trimestrielles.

Sources et mesures

L'**indice du coût du travail-salaires et charges**, appelé aussi **indice trimestriel du coût du travail (ICT)** est publié environ 70 jours après la fin du trimestre. Il retrace l'évolution du coût de la main-d'œuvre. Il est calculé, par application des barèmes en vigueur, à partir des masses salariales (assiettes de cotisations salariales), des effectifs et des exonérations de cotisations déclarés chaque trimestre à la caisse nationale de l'Urssaf ; au dénominateur le volume horaire de travail est issu de l'enquête trimestrielle Acemo de la Dares jusqu'en 2019, d'une exploitation des heures rémunérées de la DSN depuis 2020. Pour des raisons de disponibilité des données, l'ICT ne suit pas l'évolution de l'épargne salariale ou du forfait social. L'indice intègre en revanche les autres éléments de coût du travail comme les taxes relatives à l'emploi et aux salaires payées par l'employeur (contributions patronales à l'effort de construction, taxe sur les salaires, fonds national d'aide au logement), les contributions de l'employeur au financement de la formation professionnelle, la taxe d'apprentissage, le versement transport. Il intègre enfin les subventions perçues par l'employeur et notamment le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) entre 2013 et 2018. L'information sur ces autres coûts provient notamment de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et est actualisée tous les quatre ans dès que les résultats d'une nouvelle édition sont disponibles.

Les principaux indicateurs conjoncturels de suivi des salaires sont le **saire moyen par tête (SMPT)** et le **saire mensuel de base (SMB)**. Le salaire moyen par tête (SMPT) rapporte les masses salariales brutes versées par l'ensemble des entreprises au nombre de salariés en personnes physiques. Il est

calculé dans les comptes nationaux annuels à partir des sources fiscales d'entreprises au numérateur et des Estimations d'emploi au dénominateur. Il est calculé dans les comptes nationaux trimestriels à partir des assiettes de cotisations salariales fournies par la caisse nationale de l'Urssaf (et les Estimations trimestrielles d'emploi pour les effectifs). Les assiettes de cotisations salariales couvrent pratiquement l'ensemble des rémunérations, notamment les primes et les heures supplémentaires, mais pas l'épargne salariale (intéressement, participation), que les masses salariales sont censées couvrir. La méthode d'étalonnage-calage des comptes trimestriels permet de corriger ce biais. L'évolution du SMPT reflète l'évolution des qualifications et de la quotité du travail (effets structurels) et celle de la rémunération des heures supplémentaires et des primes (effets conjoncturels). Disponible plus rapidement mais sur un concept et un champ plus réduits que le SMPT, le salaire mensuel de base est estimé à partir de l'enquête trimestrielle Acemo de la Dares (enquête sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre) qui couvre les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé hors agriculture, particuliers-employeurs et activité extraterritoriales en France (hors Mayotte). Dans cette enquête, chaque établissement ou entreprise déclare les salaires de base (c'est-à-dire hors primes et hors rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires et hors avantages en nature) de postes de travail considérés comme représentatifs d'au plus 12 catégories professionnelles. Contrairement au SMPT, l'évolution du SMB est à structure constante et ne reflète pas l'évolution de la structure des emplois par niveau de qualification, ni ne couvre les rémunérations correspondant aux heures supplémentaires et aux primes.

Fiche concernée :

- 5.1 Évolutions conjoncturelles du coût du travail et des salaires

Secteurs d'activité

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

Le classement se fait selon la nomenclature d'activités économiques française (NAF rév. 2), qui dispose de plusieurs degrés d'agrégation selon les usages, notamment :

- le niveau « A21 » distinguant 21 sections dans l'économie, niveau standard et international de l'arborescence de la NAF rév. 2 ;
- le niveau « A17 » : niveau français de publication des comptes trimestriels et de nombreux indicateurs conjoncturels ; par rapport au niveau « A21 », il détaille l'industrie manufacturière en cinq postes et, inversement, regroupe certaines activités de services.

Dans cet ouvrage, des regroupements sont nécessaires et propres à certains indicateurs.

Sont souvent distinguées les **activités marchandes** des **activités non marchandes**. On considère qu'une unité rend des services non marchands lorsqu'elle les fournit gratuitement ou à des prix qui ne sont pas économiquement significatifs. Les secteurs du **tertiaire non marchand** sont ceux où prédomine ce type de 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 (GZ), les services de transports (HZ), l'hébergement-restauration (IZ), l'information-communication (JZ), les services financiers (KZ), les activités immobilières (LZ), les services aux entreprises (MN) et les autres activités de services (RU).

Le champ des **secteurs (ou branches) marchands non agricoles (SMNA)** est parfois utilisé : dans la nomenclature agrégée en 17 postes, il exclut les secteurs agricoles (poste AZ) et tertiaire non marchand (OQ). Ce champ regroupe donc les secteurs de l'industrie, de la construction et du tertiaire marchand.

Pour l'analyse des salaires sur le champ privé (hors particuliers-employeurs), des regroupements sont retenus :

- les services aux particuliers regroupent l'hébergement-restauration (IZ) et les autres activités de services (RU) ;
- les services aux entreprises (niveau MN de la nomenclature A17) comprennent les activités spécialisées scientifiques et techniques (niveau M de la nomenclature A21) et les activités de services administratifs et de soutien (N) ;
- les services mixtes regroupent l'information-communication (JZ), les services financiers (KZ) et les activités immobilières (LZ).

Fiches concernées :

- 1.7 Emploi dans les régions
- 4.4 Pluriactivité
- 4.7 Négociations et grèves dans les entreprises
- 5.1 Évolutions conjoncturelles du coût du travail et des salaires
- 5.4 Salaires dans le privé : caractéristiques des employeurs

Les regroupements utilisés pour l'analyse de la pluriactivité isolent le cas des particuliers-employeurs. Les salariés des particuliers-employeurs (PE) sont salariés directement par des particuliers et sont déclarés via trois circuits spécifiques : la déclaration nominative simplifiée, le chèque emploi service universel et la déclaration de prestation d'accueil du jeune enfant. Les données issues de ces déclarations sont traitées dans la **base Particuliers-Employeurs** puis intégrées dans les bases Tous salariés. Ceux qui travaillent pour un PE en fin d'année et dont c'est l'activité principale sont comptés dans les Estimations annuelles d'emploi, dans le secteur correspondant à leur activité principale. Ils sont alors classés dans le secteur « action sociale » (section « Q » de la nomenclature A38) lorsque leur emploi est subventionné par l'État au titre de la dépendance (allocation personnalisée d'autonomie) ou au titre de la petite enfance (assistante maternelle ou garde d'enfant à domicile). Les autres salariés de PE sont classés dans le secteur spécifique « activités des ménages en tant qu'employeurs » (section « T » de la nomenclature A38).

Fiche concernée :

- 4.4 Pluriactivité

Les regroupements sectoriels adaptés à l'analyse de l'emploi et des revenus d'activité des non-salariés sont les suivants :

- l'industrie hors artisanat commercial recouvre l'ensemble de l'industrie manufacturière (niveau C de la nomenclature A21), hors charcuterie, boulangerie et pâtisserie, ainsi que les autres industries ; industries extractives, production et distribution d'énergie, eau, assainissement, récupération et gestion des déchets (B, D et E) ;
- le commerce et artisanat commercial regroupe l'ensemble des entreprises du commerce et de la réparation d'automobiles et de motocycles (G), auxquelles s'ajoute l'artisanat commercial ; boulangerie, pâtisserie et charcuterie. Sont distingués dans cet ouvrage le commerce et la réparation d'automobiles, le commerce de gros, le commerce pharmaceutique, les métiers de bouche et l'ensemble du commerce de détail (commerce alimentaire ou d'habits, articles ménagers, fleurs, etc.), en magasin ou hors magasin (vente sur les éventaires et marchés notamment, vente à distance ou vente directe) ;
- les métiers de bouche regroupent les métiers de l'artisanat commercial (boulangerie, pâtisserie, charcuterie), ordinairement classés dans l'industrie agroalimentaire, et certaines activités du commerce de détail alimentaire (boucherie, poissonnerie, commerce de pain) ;
- les services aux particuliers hors santé : ce secteur recouvre l'hébergement-restauration, les arts, spectacles et activités récréatives, l'enseignement (formation continue, soutien scolaire, enseignement artistique, culturel, sportif, enseignement de la conduite) et diverses activités de services aux personnes telles que la réparation d'ordinateurs ou la coiffure (I, O, P, R, S) ;
- la santé humaine et l'action sociale rassemble les activités afférentes à la santé humaine dispensées par des médecins, des dentistes ou des praticiens paramédicaux, les services d'hébergement médico-social et social et l'action sociale sans hébergement (Q). La pharmacie est considérée comme une activité commerciale et ne figure donc pas dans ce secteur. Le secteur de la santé et de l'action

sociale regroupe très majoritairement des activités s'exerçant en pratique libérale, au cabinet du praticien. Les non-salariés sont très peu présents dans l'action sociale et, de façon plus générale, dans les activités dispensées en établissements (hôpitaux, établissements pour personnes âgées ou handicapées, pour enfants et jeunes en difficultés, etc.).

Fiche concernée :

- 5.9 Revenus d'activité des non-salariés

Catégories socioprofessionnelles

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

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

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

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

Fiches concernées :

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

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

Les classes d'emploi proposent une grille de lecture stratifiée de la société, complémentaire aux groupes et catégories historiques de la PCS. Concrètement, leur schéma définit quatre niveaux de qualification pour les indépendants et les salariés, depuis les emplois occupant les positions les moins élevées jusqu'à ceux de niveau supérieur.

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

Fiches concernées :

- 1.3 Professions et secteurs d'activité
- 2.2 Inégalités face au chômage

• **PCS Ménage**

La PCS Ménage est une grille d'analyse de la société du point de vue des ménages, combinant la catégorie socioprofessionnelle de la personne de référence du ménage et de son éventuel conjoint.

Cette grille complète l'approche conventionnelle classant les ménages selon une personne de référence du ménage (selon différents critères possibles).

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

- **PCS-ESE**

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

- **Groupes socioéconomiques européens**

Les groupes socioéconomiques européens (*European Socio-economic Groups*, ESeG) sont un outil de classification européenne qui allie l'économique et le social et permet d'analyser et de comparer les sociétés de l'Union européenne. Cette nomenclature comprend neuf groupes dont sept concernent la population active. Elle est construite à partir de la profession exprimée dans la classification internationale du travail et des professions (CITP en français ; Isco en anglais) révisée en 2008 et du statut de l'emploi (salarié ou non). Les personnes qui n'ont pas d'emploi sont classées en fonction de leur ancienne profession lorsque c'est possible ou selon leur statut actuel (étudiant, retraité, etc.). Les groupes sont : 1. Cadres dirigeants, 2. Professions intellectuelles et scientifiques, 3. Professions intermédiaires salariées, 4. Petits entrepreneurs, 5. Employés qualifiés, 6. Ouvriers qualifiés salariés, 7. Professions salariées peu qualifiées, 8. Retraités, 9. Autres personnes sans emploi. Certains groupes peuvent avoir des appellations proches de celles de la nomenclature française (la PCS) mais recouvrir une réalité différente.

Fiche concernée :

- 6.2 Groupes socioéconomiques en Europe

► Encadré 1 – Les différences sur les principales sources sur l'emploi

Plusieurs sources statistiques peuvent être mobilisées pour mesurer et décrire l'emploi. Elles n'ont pas les mêmes finalités et diffèrent donc par la nature et l'origine des données recueillies, le degré de précision, mais aussi par les concepts couverts [Insee, 2021]. Il existe parmi elles deux sources de données pour le suivi conjoncturel de l'emploi au niveau national : les données d'origine administrative, dites Estimations d'emploi, et les données de l'enquête Emploi, collectées auprès d'un échantillon de ménages.

Les deux principales sources pour le suivi de l'emploi sont proches conceptuellement mais leurs mesures diffèrent en niveau

Chacune de ces deux sources se réfère aux critères définis par le Bureau international du travail (BIT). Elles utilisent donc des concepts très proches : une personne est en emploi si, durant une semaine donnée, elle est engagée dans une activité visant à produire des biens ou à fournir des services, en échange d'une rémunération ou d'un profit¹. Cette définition inclut les personnes « au travail » durant la semaine de référence, c'est-à-dire qui ont travaillé au moins une heure, ainsi que les personnes qui n'étaient pas « au travail » en raison d'une absence temporaire, notamment celles en congé ou au chômage partiel.

Bien que ces deux sources soient proches conceptuellement, les résultats qu'elles fournissent en niveau diffèrent, l'enquête Emploi conduisant à un niveau d'emploi inférieur [Picart, 2019]. Cet écart est imputable en partie aux écarts de champ ou de mode de collecte de chacune de ces sources : notamment, seule l'enquête Emploi prend en compte les transfrontaliers résidant en France, ainsi que des emplois qui ne seraient pas déclarés aux régimes sociaux ; à l'inverse, seules les sources administratives incluent les résidents de communautés (internats, foyers de travailleurs, etc.).

Les deux sources fournissent parfois des messages différents sur la hausse de l'emploi depuis 2019

En outre, l'écart entre les deux sources n'est pas de la même ampleur chaque trimestre, autrement dit les évolutions au trimestre diffèrent régulièrement, l'enquête Emploi étant plus volatile que les sources administratives ► **figure 1**. C'est un trait commun aux sources équivalentes dans les autres pays. En effet, l'enquête Emploi, malgré sa taille importante, comporte, comme toute enquête, un aléa statistique. Le taux d'emploi trimestriel est estimé avec un intervalle de confiance à 95 % de plus ou moins 0,4 point en France métropolitaine (niveau et variation trimestrielle), soit environ plus ou moins 150 000 personnes en emploi. Cette plus forte volatilité se traduit aussi parfois dans les évolutions annuelles.

En 2020, malgré la crise sanitaire qui a mis à l'épreuve les différentes sources statistiques, les évolutions ont été plutôt convergentes. Mais elles ont à nouveau divergé depuis 2021. Pour les sources administratives, en tenant compte d'une estimation préliminaire de l'emploi non salarié en 2023, l'emploi en moyenne annuelle a augmenté de 1 780 000 entre 2020 et 2023. De son côté, la hausse de l'emploi dans l'enquête Emploi est forte, mais moindre (+1 145 000).

Cet écart de 635 000 emplois, soit 160 000 emplois par an, au cours des quatre dernières années entre les deux sources, est fort au vu des variations étudiées sur longue période : l'écart en valeur absolue ne dépasse 160 000 que sur sept années des trois décennies précédentes ► **figure 2**. Des écarts marqués s'observent notamment lors des phases de fortes évolutions de l'emploi, notamment à la fin des années 1990 et en 2001 ; les écarts récents doivent être analysés au regard de l'ampleur de la hausse sur trois ans, inédite depuis trente ans.

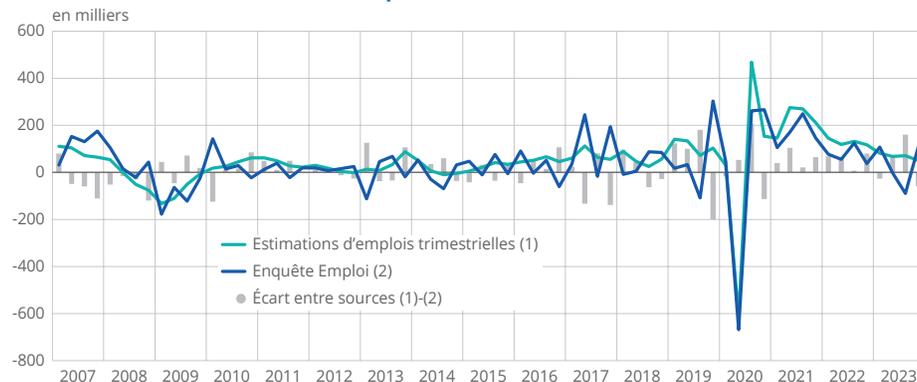
Au total, sur le moyen-long terme, les évolutions estimées de part et d'autre sont globalement cohérentes. Malgré son aléa statistique, l'enquête Emploi reste la plus pertinente d'une part, pour des comparaisons avec les autres pays, d'autre part, pour fournir des informations détaillées sur les caractéristiques à la fois des personnes en emploi (âge, sexe, diplôme, etc.) et de l'emploi (type de contrat de travail, temps de travail, catégorie socioprofessionnelle, etc.). Elle permet ainsi des comparaisons entre groupes de personnes en matière d'insertion sur le marché du travail (taux d'emploi des jeunes, des personnes handicapées, des immigrés, etc.) que les sources administratives ne permettent pas.

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





1. Estimations trimestrielles de l'emploi total



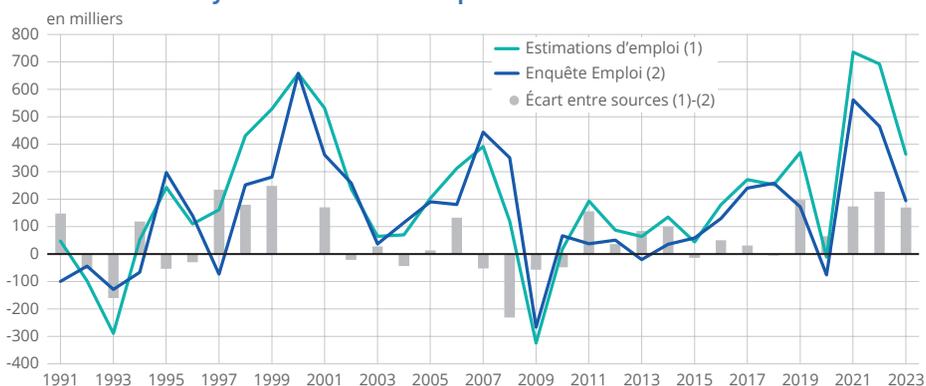
Note : Pour les Estimations d'emploi, données provisoires depuis 2022, données préliminaires pour l'emploi non salarié en 2023.

Lecture : Au quatrième trimestre 2023, l'emploi au sens des Estimations d'emploi a augmenté de 51 000 par rapport au troisième trimestre 2023, soit une hausse inférieure de 59 000 à celle calculée à partir de l'enquête Emploi.

Champ : France hors Mayotte.

Source : Insee, enquête Emploi 2023 et séries longues sur le marché du travail, Estimations d'emploi.

2. Évolutions en moyenne annuelle de l'emploi total



Note : Pour les Estimations d'emploi, données provisoires depuis 2022, données préliminaires pour l'emploi non salarié en 2023.

Lecture : En 2023, l'emploi au sens des Estimations d'emploi a augmenté en moyenne annuelle de 364 000 par rapport à 2022, soit une hausse supérieure de 170 000 à celle calculée à partir de l'enquête Emploi.

Champ : France hors Mayotte.

Source : Insee, enquête Emploi 2023 et séries longues sur le marché du travail, Estimations d'emploi.

Auteurs :

Vladimir Passeron (Insee)

Yves Jauneau (Insee)

► Pour en savoir plus

- **Insee**, « Chômage au sens du BIT et indicateurs sur le marché du travail (résultats de l'enquête Emploi) », La méthode en bref, mise à jour mai 2024.
- **Insee**, « Concepts et méthodes pour estimer l'emploi salarié conjoncturel », Les statistiques sur l'emploi, mai 2022.
- **Insee**, « Quelle source choisir pour quel usage ? », Les statistiques sur l'emploi, juillet 2021.
- **Picart C.**, « Enseignements sur les estimations d'emploi de l'appariement entre l'enquête Emploi et les bases administratives en 2012 », Documents de travail n° F1906, Insee, septembre 2019.

► Encadré 2 – Chômeurs au sens du BIT et demandeurs d'emploi en catégorie A : une réduction de l'écart depuis début 2021

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

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

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

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

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

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

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

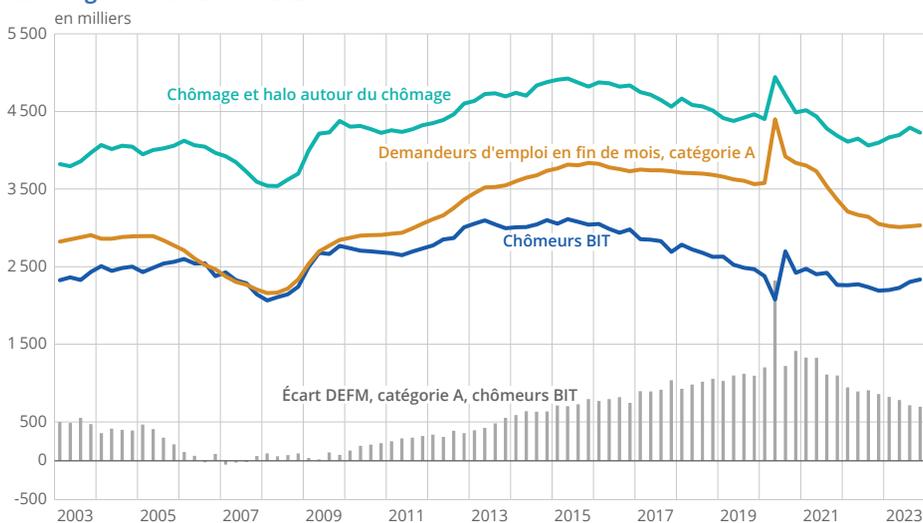
Au quatrième trimestre 2023, l'Insee comptabilise 2,3 millions de chômeurs en France hors Mayotte, alors que la Dares dénombre 3,0 millions de demandeurs d'emploi inscrits à France Travail en catégorie A sur le même champ géographique, soit 697 000 de plus ► **figure**.

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





Chômage BIT, halo autour du chômage et demandeurs d'emploi inscrits à France Travail en catégorie A de 2003 à 2023



Lecture : Au quatrième trimestre 2023, il y a 4,23 millions de personnes soit au chômage au sens du BIT soit dans le halo autour du chômage, parmi lesquelles 2,33 millions de chômeurs au sens du BIT ; par ailleurs, il y a 3,03 millions de DEFM (demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois) de catégorie A, soit 0,70 million de plus que de chômeurs au sens du BIT.

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

Sources : France Travail-Dares, STMT ; Insee, enquête Emploi 2023, séries longues sur le marché du travail.

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

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

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

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

Au total, selon les résultats de l'appariement, les trois quarts de la hausse de l'écart entre le nombre de chômeurs BIT et celui des inscrits en catégorie A entre 2013 et 2017 s'expliquent par celle des inscrits





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

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

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

Ainsi, pendant le premier confinement (du 17 mars 2020 au 10 mai 2020), la part des personnes recherchant un emploi parmi celles sans emploi a fortement reculé (jusqu'à environ -30 points en comparant une semaine donnée à la semaine équivalente de l'année précédente) et la part de celles qui étaient disponibles pour occuper un emploi a aussi baissé (jusqu'à environ -10 points). Ce phénomène inédit a surtout joué à la baisse sur le nombre de chômeurs au deuxième trimestre (-300 000 chômeurs au sens du BIT), alors que dans le même temps le nombre d'inscrits à France Travail bondissait, (+818 000 inscrits à France Travail en catégorie A) notamment en raison de modifications de gestion de listes (absence de contrôle de recherche d'emploi, prorogation des droits à indemnisation, assouplissement des conditions d'affiliation, etc.). Une grande partie de cette divergence se retrouve dans le « halo autour du chômage » qui a fortement augmenté au deuxième trimestre (+841 000). Au troisième trimestre 2020, avec la levée des restrictions sanitaires, le mouvement s'est inversé : fort rebond du nombre de chômeurs au sens du BIT (+619 000) avec en contrepartie un repli du halo (-853 000) et une diminution marquée du nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A (-479 000) avec la reprise progressive de l'activité et la fin de la suspension des radiations. Au quatrième trimestre 2020, l'effet des nouvelles mesures de restrictions sanitaires sur le chômage BIT a été beaucoup plus limité que pendant le confinement du printemps et au total, sur l'ensemble de l'année 2020, le nombre de chômeurs a baissé de 45 000, tandis que le nombre d'inscrits en catégorie A a nettement augmenté (+272 000).

Depuis 2021, l'écart entre le nombre de DEFM A et celui des chômeurs BIT s'est nettement réduit

En 2021 et en 2022, dans un contexte de sortie progressive de crise sanitaire, le nombre d'inscrits en catégorie A a fortement diminué (-785 000 en cumulé entre fin 2020 et fin 2022), de manière bien plus accentuée que le nombre de chômeurs (-232 000 sur les deux années). En 2023, le nombre d'inscrits en catégorie A a légèrement baissé (-19 000 entre les 4^e trimestre 2022 et 2023), tandis que le nombre de chômeurs a rebondi (+145 000). Plusieurs facteurs peuvent expliquer ces différences de dynamique [Dares, 2024].

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

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

Par ailleurs, de nouvelles règles d'assurance-chômage sont entrées en vigueur au 1^{er} octobre 2021 et au 1^{er} décembre 2021, durcissant les conditions d'accès et modifiant la formule de calcul des allocations : ces changements ont pu affecter le comportement d'inscription à France Travail indépendamment de la situation sur le marché du travail. En particulier, la modification de la condition minimale d'éligibilité à





l'assurance-chômage passant de quatre à six mois d'affiliation aurait pu désinciter certains demandeurs d'emploi à s'inscrire sur les listes de France Travail. Ces règles ne s'appliquant qu'aux nouvelles ouvertures de droit, leur effet se diffuse progressivement.

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

Au total, l'écart entre le nombre de DEFM A et celui des chômeurs BIT s'est nettement réduit depuis début 2021 : il s'établit fin 2023 à 697 000, soit un niveau plus faible que celui de fin 2019 (1,1 million).

Auteurs :

Sonia Makhzoum (Dares)

Valentin Cocuau (Dares)

► Pour en savoir plus

- **Coder Y., Dixte C., Hameau A., Hamman S., Larrieu S., Marrakchi A., Montaut A.**, « Appariement entre l'enquête Emploi et le fichier Historique de Pôle emploi sur la période 2012-2017 : méthode et premiers résultats », Document d'études n° 233, Dares, juillet 2019a.
- **Coder Y., Dixte C., Hameau A., Hamman S., Larrieu S., Marrakchi A., Montaut A.**, « Les chômeurs au sens du BIT et les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi : une divergence de mesure du chômage aux causes multiples », *in* Emploi, chômage, revenus du travail, coll. « Insee Références », édition 2019b.
- **Dares**, « Incidents et changements de procédure ayant eu un impact sur les statistiques de demandeurs d'emploi », avril 2024.
- **Insee**, « Au deuxième trimestre 2020, un marché du travail sous l'influence du confinement », Informations Rapides n° 203, août 2020.
- **Passeron V.**, « Tout demandeur d'emploi n'est pas chômeur », Le blog de l'Insee, février 2022.

Sigles

AAH

Allocation aux adultes handicapés

Accre

Aide aux chômeurs créateurs d'entreprise

Acemo

Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre

Acre

Aide à la création ou à la reprise d'une entreprise

Acess

Agence centrale des organismes de sécurité sociale

AEJ

Aide à l'embauche des jeunes

Agirc

Association générale des institutions de retraite complémentaire des cadres

APU

Administrations publiques

ARE

Allocation d'aide au retour à l'emploi

AREF

Allocation de retour à l'emploi formation

Arrco

Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés

ASP

Allocation de sécurisation professionnelle

ASS

Allocation de solidarité spécifique

AT-MP

Accidents du travail et maladies professionnelles

BEP

Brevet d'études professionnelles

BER

Bassin d'emploi à redynamiser

BIT

Bureau international du travail

BTS

Base Tous salariés

CAP

Certificat d'aptitude professionnelle

CAV

Contrat d'avenir

CCMSA

Caisse centrale de la mutualité sociale agricole

CDD

Contrat à durée déterminée

CDI

Contrat à durée indéterminée

CEP

Certificat d'études primaires

CICE

Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi

Cnam-TS

Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés

CRDS

Contribution au remboursement de la dette sociale

CSG

Contribution sociale généralisée

CSP

Contrat de sécurisation professionnelle

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

Dares

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

DELD

Demandeurs d'emploi de longue durée

DEFM

Demandeurs d'emploi en fin de mois

DOM

Départements d'outre-mer

DRE

Dispense de recherche d'emploi

DSN

Déclaration sociale nominative

EAE

Estimations annuelles d'emploi

Ecmoss

Enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires

EEC

Enquête Emploi en continu

EIRL

Entrepreneur individuel à responsabilité limitée

EPA

Établissement public administratif

EQTP

Équivalent temps plein

ESeG

European Socio-economic Groups

FHS

Fichier historique statistique (France Travail)

FNA

Fichier national des allocataires

FPE

Fonction publique de l'État

FPH

Fonction publique hospitalière

FPT

Fonction publique territoriale

GMR

Garantie mensuelle de rémunération

GPG

Gender pay gap

IAE

Insertion par l'activité économique

ICT

Indice du coût du travail

IPC

Indice des prix à la consommation

ME

Micro-entrepreneur

MiDAS

Minima sociaux, Droits d'assurance-chômage, parcours Salariés

MMO

Mouvements de main-d'œuvre

MSA

Mutualité sociale agricole

NAF

Nomenclature d'activités française

PCS

Professions et catégories socioprofessionnelles

PCS-ESE

Professions et catégories socioprofessionnelles des emplois salariés des employeurs privés et publics

PE

Particuliers-employeurs

PEC

Parcours emploi compétences

Pepa

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

PME

Petites et moyennes entreprises

PPA

Parité de pouvoir d'achat

PPCR

Parcours professionnels, carrières et rémunérations

PPV

Prime de partage de la valeur

PSE

Plan de sauvegarde de l'emploi.

QPV

Quartier prioritaire de la politique de la ville

RMPP

Rémunération moyenne des personnes en place

RSA

Revenu de solidarité active

SARL

Société à responsabilité limitée

SEL

Société d'exercice libéral

SELARL

Société d'exercice libéral à responsabilité limitée

SHBO

Salaire horaire de base ouvrier

SHBOE

Salaire horaire de base ouvrier et employé

SIA

Système d'information sur l'apprentissage

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

SSI

Sécurité sociale des indépendants

STMT

Statistique mensuelle du marché du travail (Dares – France Travail)

Sumer

Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels

UE

Union européenne

Urssaf

Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

ZFU

Zone franche urbaine

ZRD

Zone de restructuration de la défense

ZRR

Zone de revitalisation rurale

Dans la même collection

► Parus

- France, portrait social, édition 2023
- Les entreprises en France, édition 2023
- Transformations de l'agriculture et des consommations alimentaires, édition 2024

► À paraître

- Revenus et patrimoine des ménages, édition 2024
- Formations et emploi, édition 2025
- Emploi et revenus des indépendants, édition 2025

Les Tableaux de l'économie française sont désormais disponibles sous la forme d'un tableau de bord interactif sur [insee.fr](https://www.insee.fr).





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

Dépôt légal : juillet 2024

Emploi, chômage, revenus du travail

Insee Références

Édition 2024

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

Les évolutions de l'année 2023 sont restituées dans une perspective temporelle longue, dans la vue d'ensemble. Cette année, à titre expérimental, les fiches thématiques de cet ouvrage ne sont pas imprimées mais disponibles sur insee.fr : elles portent sur l'emploi, le chômage et les demandeurs d'emploi, les conditions de travail, les revenus et le coût du travail, avec des comparaisons infranationales ou internationales.

Un premier dossier dresse le tableau des seniors sur le marché du travail en 2023, au moment de la mise en œuvre de la dernière réforme sur les retraites : au-delà des indicateurs d'emploi ou d'activité, ce dossier précise d'une part, les raisons de ceux « ni en emploi ni à la retraite » et d'autre part, les motivations de ceux qui à l'inverse cumulent emploi et retraite.

Un deuxième dossier éclaire sur les motivations des changements d'employeur, plus nombreux depuis la crise sanitaire, en tentant notamment d'analyser le lien avec l'évolution des salaires à l'occasion de ces changements.

Le dernier dossier décrit les salariés du secteur privé considérés comme à bas revenus salariaux, notamment ceux qui étaient dans cette situation en 2011 et qui le sont encore en 2019, soit la moitié d'entre eux.

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



ISSN 1639-4968
ISBN 978-2-11-162437-5
REF. ECRT24
Juillet 2024 - Prix 25 €

