
Emploi, chômage, revenus du travail

Édition 2017



Coordination	Marceline Bodier
Contribution	<p><i>Insee :</i> Séverine Arnault, Catherine Barkovic, Simon Beck, Emmanuel Berger, Anne-Juliette Bessone, Marceline Bodier, Béatrice Boutchenik, Émeline Clé, Élise Coudin, Jeanne-Marie Daussin-Bénichou, Sophie de Waroquier de Puel Parlan, Olivier Dorothée, Julie Goussen, Jorick Guillaneuf, Éva Julia, Jérôme Lè, Delphine Léglise, Sophie Maillard, Claude Picart, Pierre Pora, Nicole Roth, Laurianne Salembier, Grégory Salmon, Chloé Tavan, Guilhem Théron, Joëlle Vidalenc</p> <p><i>Ministère du Travail, Dares :</i> Meriam Barhoumi, Cécile Brousse, Pauline Charnoz, Catherine Daniel, Thuy Do, Mathilde Gaini, Bruno Garoche, Boris Guannel, Cécile Higounenc, Claire Létroublon, Amélie Mauroux, Lisa Mourlot, Élise Pesonel, Cécile Phan, Patrick Pommier, Marie Rey, Ruby Sanchez, Philippe Zamora, Sandra Zilloniz</p> <p><i>University College of London et Institute for Fiscal Studies :</i> Maxime Tô</p>
Directeur de la publication	Jean-Luc Tavernier
Directeur de la collection	Séverine Mayo-Simbsler
Rédaction	Catherine Demaison, Laurence Grivet, Denise Maury-Duprey, Séverine Mayo-Simbsler
Composition	Ineiaki Global Design
Couverture	<p>Coordination Séverine Mayo-Simbsler</p> <p>Conception et réalisation Ineiaki Global Design</p>
Éditeur	Institut national de la statistique et des études économiques 18, boulevard Adolphe-Pinard 75675 PARIS CEDEX 14 www.insee.fr

Avertissement

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

Les sites internet www.insee.fr, <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/> et <http://ec.europa.eu/Eurostat/home> pour les données internationales mettent en ligne des actualisations pour les chiffres essentiels.

Signes conventionnels utilisés

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

Édition
2017

Emploi, chômage, revenus du travail

Vue d'ensemble

Principales évolutions du marché du travail depuis dix ans	9
--	---

Dossiers

Les descendants d'immigrés maghrébins : des difficultés d'accès à l'emploi et aux salaires les plus élevés	21
Écarts salariaux entre les entreprises et au sein de l'entreprise : femmes et hommes payés à la même enseigne ?	35
Quelles sont les causes de la baisse de l'apprentissage dans l'enseignement secondaire ?	47
Trois segments pour mieux décrire le marché du travail	61

Fiches

Introduction	79
--------------	----

1. Emploi

1.1 Évolution de l'emploi	82
1.2 Caractéristiques des personnes en emploi	84
1.3 Professions et secteurs d'activité	86
1.4 Statuts d'emploi et sous-emploi	88
1.5 Emplois aidés	90

2. Chômage

2.1 Évolution du chômage	94
2.2 Risque de chômage	96
2.3 Demandeurs d'emploi	98
2.4 Indemnisation du chômage	100

3. Activité, inactivité

3.1 Évolution de la population active	104
3.2 Transitions sur le marché du travail	106
3.3 Halo autour du chômage et inactivité	108

4. Temps et conditions de travail	
4.1 Durée et organisation du temps de travail	112
4.2 Temps partiel	114
4.3 Pluriactivité	116
4.4 Conditions de travail	118
4.5 Travail, santé et handicap	120
4.6 Négociations et grèves dans les entreprises	122
5. Revenus et coûts du travail	
5.1 Évolutions conjoncturelles du coût du travail et des salaires	126
5.2 Salaire minimum de croissance	128
5.3 Salaires dans le secteur privé : caractéristiques des individus	130
5.4 Salaires dans le secteur privé : caractéristiques des employeurs	132
5.5 Salaires dans la fonction publique : caractéristiques des individus	134
5.6 Salaires dans la fonction publique : caractéristiques des employeurs	136
5.7 Revenu salarial	138
5.8 Inégalités salariales	140
5.9 Revenus d'activité des non-salariés	142
6. Données internationales	
6.1 Emploi et chômage en Europe	146
6.2 Catégories socio-économiques en Europe	148
6.3 Salaires et coût du travail en Europe	150
Annexes	
Glossaire	155
Sources et méthodes	169
Sigles	181

Vue d'ensemble



Principales évolutions du marché du travail depuis dix ans

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

À la suite de la crise économique amorcée à la mi-2007, l'emploi a reculé pour atteindre son plus bas niveau de la décennie en 2009. À partir de 2010, il renoue avec une croissance modérée, porté par l'activité économique et l'enrichissement de la croissance en emplois permise par des mesures d'allègement du coût du travail. Depuis 2013, il dépasse de nouveau son niveau de 2007, et depuis deux ans, sa reprise est soutenue par l'emploi salarié.

Toutefois, la part du sous-emploi a progressé, surtout en 2008 et 2009. Parmi les salariés, la part des actifs occupés en contrat à durée indéterminée a diminué entre 2007 et 2016 après une décennie de stabilité, les trois quarts au profit des contrats à durée déterminée. La pluriactivité s'est développée, notamment sous l'effet de la création du statut d'auto-entrepreneur. Le temps partiel masculin a augmenté, même s'il reste quatre fois moins fréquent que celui des femmes (7,7 % versus 30,4 % en 2016 en France, hors Mayotte).

Depuis 2007, le taux d'activité est globalement en hausse. La population active se recompose : le taux d'activité des 15-24 ans, qui était proche de celui des 55-64 ans en 2007, diminue depuis 2009, tandis que celui des 55-64 ans a beaucoup augmenté, en lien avec les réformes successives des retraites et des dispositifs de cessation anticipée d'activité.

En 2016, le taux de chômage annuel diminue en France (hors Mayotte) pour la première fois depuis 2009. Il reste toutefois supérieur de 2,1 points à celui de 2007. Sur dix ans, le chômage de longue durée a augmenté, mais il est quasiment stable depuis 2014. Enfin, en France métropolitaine, depuis 2007, la part des personnes de 15 à 64 ans appartenant au halo autour du chômage s'est accrue de 0,7 point.

Les revenus d'activité repartent à la hausse en 2014, tant dans le secteur privé que dans la fonction publique territoriale et hospitalière, aussi bien pour les salariés que pour les indépendants « classiques », après quatre années de stabilité ou de baisse. En revanche, dans la fonction publique de l'État, la baisse s'est prolongée, en raison de la progression des effectifs en contrat aidé.

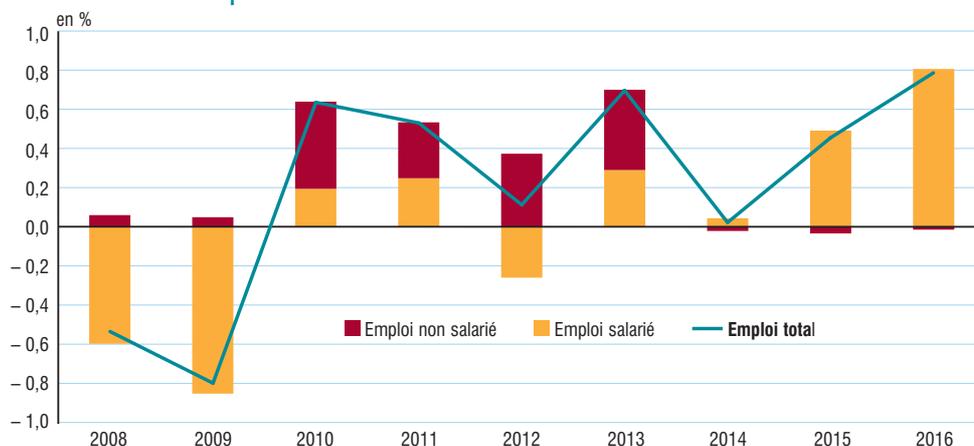
La reprise de l'emploi se confirme en 2016

À la suite de la crise économique amorcée à la mi-2007, l'emploi a reculé de 0,5 % en 2008, puis de 0,8 % en 2009 (*figure 1*), soit une perte de 360 000 emplois en deux ans. En 2009, il atteint son plus bas niveau de la décennie (26,7 millions de personnes).

À partir de 2010, l'emploi renoue avec la croissance. Entre la fin 2009 et la fin 2016, il augmente de 920 000 créations nettes, soutenu successivement par les créations d'emplois non salariés (+ 390 000 au total sur la période, dont + 410 000 entre la fin 2009 et la fin 2013), puis d'emplois salariés (+ 530 000 sur toute la période, dont + 405 000 depuis la fin 2013). Dès la fin 2013, le niveau d'emploi dépasse de nouveau celui de 2007.

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

1. Évolution de l'emploi de 2008 à 2016



Champ : France, personnes de 15 ans ou plus.

Note : les estimations d'emploi pour 2015 sont provisoires. En 2016, l'emploi non salarié est issu d'une prévision.

Source : Insee, estimations d'emploi ; Insee, prévisions sur une partie du champ en 2016.

Sur l'année 2016, selon les estimations d'emploi salarié et les prévisions d'emploi non salarié, l'emploi s'accroît plus nettement, avec une hausse de 255 000 créations nettes (après + 124 000 en 2015). Sur ces deux dernières années, celles-ci ne relèvent que de l'emploi salarié.

Fin 2015, 27,3 millions de personnes sont en emploi en France¹, dont 2,8 millions en emploi non salarié (soit un emploi sur dix). En hausse modérée au moment de la crise de 2008-2009, l'emploi non salarié a ensuite augmenté plus nettement jusqu'à la fin 2013. Depuis, il est quasiment stable.

En effet, jusqu'en 2013, l'emploi non salarié a principalement bénéficié de la mise en place en 2009 du statut d'auto-entrepreneur (ou de micro-entrepreneur, nouvelle dénomination depuis décembre 2014). Sa montée en charge a contribué positivement à l'emploi pendant plusieurs années. Elle a aussi engendré une substitution au sein des non-salariés : le nombre de non-salariés « classiques » a ainsi diminué depuis 2009, car une partie des entrepreneurs individuels, qui dégagent un faible chiffre d'affaires, a pu opter pour ce nouveau statut plutôt que pour le régime non salarié de droit commun.

Fin 2015, 24,5 millions de personnes occupent un emploi salarié en France. L'emploi salarié avait nettement reculé pendant la crise économique de 2008-2009. Il s'est ensuite redressé durant deux années consécutives, avant de reculer de nouveau en 2012. Les créations nettes d'emploi salarié ont ensuite repris jusqu'à la fin 2016, avec une forte accélération en 2015 et 2016. En 2016, l'emploi salarié connaît sa plus forte progression depuis 2007.

Si l'emploi a suivi l'évolution de l'activité (stagnation puis recul du PIB en 2008-2009, hausse en 2010-2011, ralentissement en 2012, reprise depuis), depuis 2013, différentes mesures ont par ailleurs favorisé l'enrichissement de la croissance en emploi. Le coût du travail, mesuré par l'indice du coût du travail (salaires et charges), augmente moins vite. Jusqu'en 2012, l'évolution moyenne du coût du travail était proche de + 3 % par an. Après avoir nettement ralenti en 2013 (+ 0,5 %), il n'augmente depuis que d'un peu plus de 1 % par an. Plusieurs mesures ont contribué à cette modération. Tout d'abord, le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), entré en vigueur en 2013, a fortement réduit le coût du travail cette année-là pour les salaires inférieurs à 2,5 Smic ainsi que, dans une moindre mesure, les années suivantes. Les mesures prises dans le cadre du Pacte de responsabilité et de solidarité

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

(PRS) ont également modéré l'évolution du coût du travail, avec notamment la réduction du taux de cotisation patronale au titre des allocations familiales pour les salaires inférieurs à 1,6 Smic en 2015, puis à 3,5 Smic en 2016. Enfin, la prime à l'embauche dans les PME, mise en place pour les contrats à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD) de plus de six mois, a aussi contribué à la baisse du coût du travail en 2016. À l'inverse, l'obligation de proposer une complémentaire santé d'entreprise depuis janvier 2016 a augmenté le coût du travail pour une partie des entreprises.

Au total, de 2013 à 2016, selon les estimations de l'Insee², ces mesures (CICE, PRS, prime à l'embauche dans les PME) auraient, à court terme, directement enrichi la croissance d'environ 250 000 emplois salariés marchands.

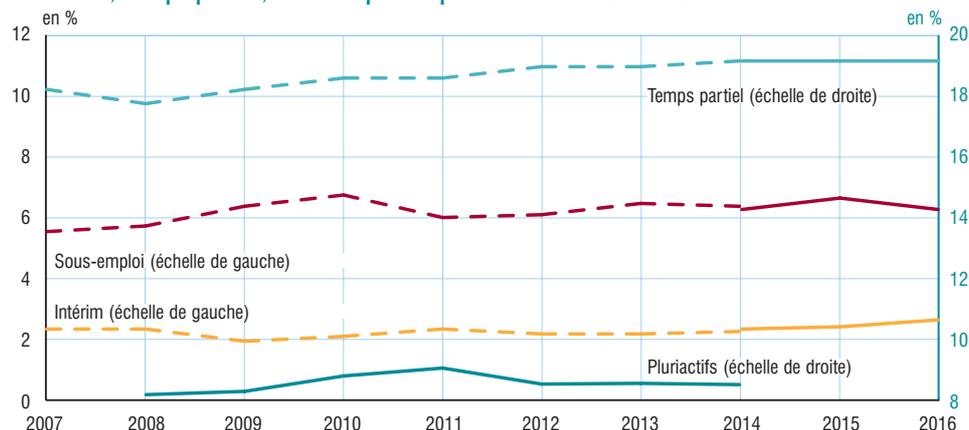
Les politiques d'emplois aidés ont également eu un impact positif sur l'ensemble de la période. L'effectif de bénéficiaires d'emplois aidés (contrats aidés, contrats en alternance ou autres dispositifs) a augmenté de 113 000 entre la fin 2007 et la fin 2016 [Bernard et Rey, 2017], dont 79 000 au titre des contrats aidés.

Remontée de la part de l'intérim et des CDD, léger recul du sous-emploi

En 2016, en France, selon l'enquête Emploi, 85,3 % des salariés sont en CDI [Beck et Vidalenc, 2017]. La part des actifs occupés en CDI parmi les salariés a diminué entre 2007 et 2016 (repli de 1,2 point en France métropolitaine) après une décennie de stabilité, les trois quarts au profit des CDD. La part des CDD dans l'emploi salarié a légèrement augmenté, par paliers, depuis 2007 ; elle n'a pas varié en 2016, restant à 10,5 %. La part de l'intérim a fléchi en 2009 en raison de la crise économique, notamment dans l'industrie, puis est remontée progressivement jusqu'à 2,7 % en 2016 (*figure 2*) ; en France métropolitaine, cette part est même revenue à un niveau supérieur à celui qui prévalait en 2007 (2,4 %). L'intérim est en effet utilisé comme un volant de flexibilité par les entreprises et sert d'ajustement en cas de retournement de la conjoncture.

En 2016, selon l'enquête Emploi, près de 4,4 millions de salariés sont à temps partiel en France, soit 19,3 % des salariés (hors apprentis). En repli en 2008 au moment de la crise

2. Intérim, temps partiel, sous-emploi et pluriactivité de 2007 à 2016



Champ : France métropolitaine jusqu'en 2014 (courbes en pointillés) ; France (hors Mayotte) à partir de 2014 ; le champ de la pluriactivité est celui de la France (hors Mayotte), même avant 2014 (courbes en trait plein) ; population des ménages, personnes en emploi de 15 ans ou plus.

Note : le temps partiel et l'intérim sont donnés en part de l'emploi salarié ; le sous-emploi et la pluriactivité sont donnés en part de l'emploi (hors secteur extra-territorial pour la pluriactivité).

Source : Insee, enquêtes Emploi (pour l'intérim, le temps partiel et le sous-emploi), estimations d'emploi (pour la pluriactivité).

2. Les estimations ont été publiées dans les notes de conjoncture de décembre 2014 et de juin 2016.

économique, le taux de temps partiel a repris sa progression à un rythme modéré depuis 2010. En France métropolitaine, il a gagné 1,0 point entre 2007 et 2014, et reste quasiment stable depuis. C'est essentiellement le temps partiel masculin qui progresse de façon continue, alors que celui des femmes n'a que faiblement fluctué depuis le début des années 2000. Le temps partiel des hommes reste toutefois quatre fois moins fréquent que celui des femmes (7,7 % versus 30,4 % en 2016 en France).

En 2016, en France, 1,7 million de personnes sont en situation de sous-emploi, soit 6,5 % des actifs occupés. Il s'agit essentiellement de personnes à temps partiel souhaitant travailler davantage et disponibles pour le faire³ (1,6 million de personnes, dont près d'un quart recherchent activement un autre emploi). Depuis 2007, avec la crise, la part du sous-emploi a globalement augmenté d'un point (+ 0,9 point en France métropolitaine). Cette hausse a essentiellement eu lieu en 2008 et 2009. Cette part s'est ensuite stabilisée avant de diminuer très légèrement en 2016 par rapport à 2015.

Enfin, certaines personnes cumulent plusieurs emplois. Il s'agit le plus souvent de salariés ayant plusieurs employeurs, notamment ceux qui exercent auprès de particuliers-employeurs. Selon les estimations d'emploi, les pluriactifs représentent 8,5 % de l'emploi total fin 2014. Après une hausse continue entre 2008 et 2011, sous l'effet notamment de la création du statut d'auto-entrepreneur, la part des pluriactifs se stabilise depuis lors. Cette situation recouvre toutefois des évolutions contrastées sur la période récente. La part de pluriactifs exclusivement salariés baisse légèrement depuis 2012 (- 0,3 point). Inversement, la proportion de salariés à titre principal exerçant une activité secondaire non salariée continue d'augmenter, comme celle des non-salariés à titre principal exerçant parallèlement une activité salariée (+ 0,3 point chacune).

Plus de seniors et moins de jeunes sur le marché du travail

En 2016, selon l'enquête Emploi, la population active au sens du Bureau international du travail (BIT) est estimée en moyenne à 29,2 millions de personnes de 15 à 64 ans en France. En France métropolitaine, entre 2007 et 2016, cela correspond à 890 000 actifs supplémentaires, soit une hausse de 3,2 %. Dans le même temps, la population des 15-64 ans n'a augmenté que de 140 000 personnes (soit + 0,4 %) : au total, le taux d'activité des 15-64 ans progresse de 2,0 points. En France, il atteint 71,4 % en 2016.

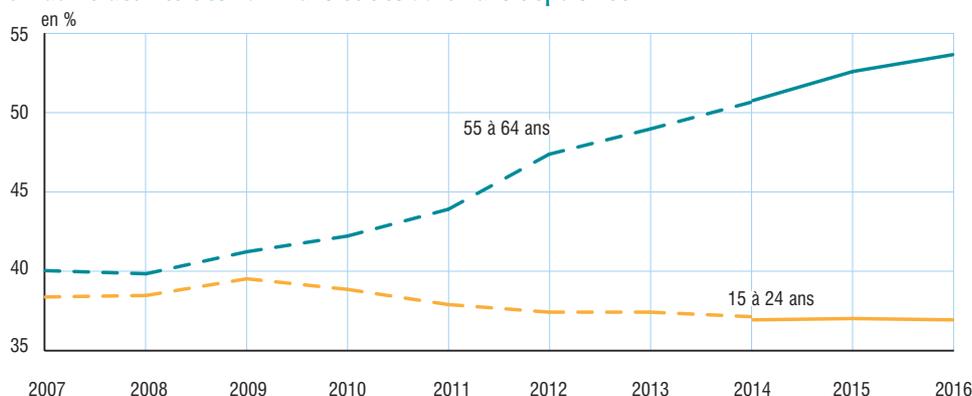
Cette hausse est avant tout portée par les seniors : en 2016, en France, le taux d'activité des 55-64 ans atteint 53,7 % (figure 3). Entre 2007 et 2016 en France métropolitaine, le nombre d'actifs âgés de 55 à 64 ans a augmenté de près de 1,4 million et leur taux d'activité a progressé de 13,7 points. Cette présence croissante des seniors sur le marché du travail [Minni, 2016] est liée aux réformes successives des retraites, qui ont reporté l'âge légal de départ à la retraite et augmenté la durée de cotisation pour accéder au taux plein, ainsi qu'aux restrictions d'accès aux dispositifs de cessation anticipée d'activité (dispense de recherche d'emploi, préretraite, retraite anticipée).

La progression de l'activité des seniors (55-64 ans) se poursuit en 2016 (+ 1,1 point), mais à un rythme moindre que celui des années précédentes. Ce ralentissement fait suite à l'assouplissement des conditions de départ en retraite anticipée pour carrière longue à partir de novembre 2012.

À l'inverse, le taux d'activité des 15-24 ans, qui était proche de celui des 55-64 ans en 2007 en France métropolitaine (38,4 % pour les 15-24 ans, 40,0 % pour les 55-64 ans), diminue depuis 2009, jusqu'à atteindre, 36,9 % en 2016 (soit, en France métropolitaine, 1,2 point de moins qu'en 2007). Il était globalement stable depuis la fin des années 1990, après des décennies de baisse en raison de l'allongement de la durée des études.

3. On compte également dans le sous-emploi les personnes ayant involontairement travaillé moins que d'habitude, pour cause de chômage partiel par exemple, qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel.

3. Taux d'activité des 15-24 ans et des 55-64 ans depuis 2007



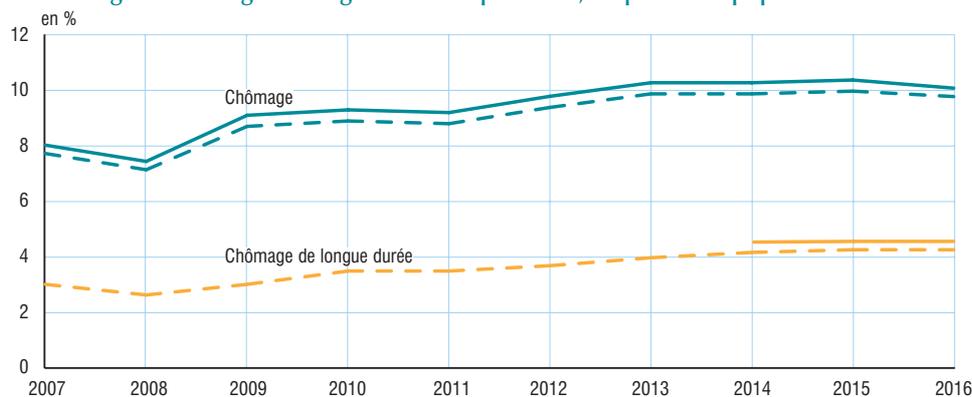
Champ : France métropolitaine jusqu'en 2013 (courbes en pointillé) ; France (hors Mayotte) à partir de 2014 (courbes en trait plein) ; population des ménages, personnes de 15 à 64 ans.
 Source : Insee, séries longues sur le marché du travail, enquêtes Emploi.

Si le taux d'activité des jeunes a de nouveau baissé, c'est parce que les jeunes, avec la crise de 2008-2009, ont eu tendance à retarder leur entrée sur le marché du travail. Certaines réformes en matière de formation initiale ont probablement contribué à cet effet. À partir de 2007, le brevet d'enseignement professionnel (BEP) a été progressivement supprimé au profit d'un parcours sur trois ans pour préparer un baccalauréat professionnel. En 2009, des épreuves de rattrapage ont été mises en place au baccalauréat professionnel. Ces réformes ont eu pour conséquence une hausse de 0,2 année de la durée moyenne des études entre la rentrée scolaire 2008 et celle de 2011 [Minni, 2017]. Cette durée moyenne a ensuite progressé plus faiblement.

En 2016, une première baisse du taux de chômage annuel depuis 2009

En moyenne en 2016, 3,0 millions de personnes sont au chômage au sens du BIT en France et le taux de chômage s'établit à 10,1 % de la population active. Il a augmenté de 2,1 points entre 2007 et 2016 (et de 3,0 points entre le point le plus bas en 2008 à 7,4 % et le point le plus haut en 2015 à 10,4 %) (figure 4). Après une forte hausse en 2009, puis une relative stabilité les deux

4. Chômage et chômage de longue durée depuis 2007, en part de la population active



Champ : France métropolitaine (courbes en pointillé) ; France (hors Mayotte) (courbes en trait plein) ; population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.
 Source : Insee, séries longues sur le marché du travail, enquêtes Emploi.

années suivantes, il a progressé de nouveau entre 2011 et 2013 pour se stabiliser au-dessus de 10,0 % jusqu'en 2015. En 2016, il diminue de 0,3 point par rapport à 2015.

Les hommes ont été les plus affectés par la progression du chômage. Leur taux de chômage a augmenté de 2,6 points entre 2007 et 2016, contre + 1,4 point pour les femmes. Depuis 2013, il est même supérieur à celui des femmes. Ce phénomène est à relier notamment au net recul de l'emploi dans l'industrie et dans la construction, secteurs principalement masculins. L'écart de taux de chômage entre les femmes et les hommes, qui a atteint 0,9 point en 2015, s'est cependant réduit à 0,3 point en 2016, du fait du dynamisme du secteur de l'intérim et des moindres pertes d'emploi dans la construction, secteurs traditionnellement masculins.

En 2016 en France, le chômage de longue durée (d'un an ou plus) concerne 1,3 million de personnes, soit 4,6 % de la population active. Il a augmenté depuis 2007, mais se stabilise depuis 2014. De manière classique, sa hausse a suivi les fluctuations du taux de chômage avec un peu de retard et surtout avec plus d'ampleur, si bien qu'en France métropolitaine, la part du chômage de longue durée au sein du chômage est de 5,5 points plus élevée qu'en 2007, et de près de 10 points au-dessus du creux de 2009. En France, en 2016, cette part représente plus de 45 % des chômeurs.

Le risque de chômage est particulièrement élevé en phase d'insertion professionnelle. Les personnes récemment entrées sur le marché du travail ont été davantage affectées par la crise de 2008-2009 : l'écart de taux de chômage entre les personnes venant d'achever leurs études et celles présentes sur le marché du travail depuis onze ans ou plus a connu un pic en 2009. Depuis, cet écart diminue progressivement. En 2016, en France, 19,8 % des actifs ayant terminé leurs études depuis un à quatre ans sont au chômage, contre 12,5 % de ceux qui sont sortis de formation initiale depuis cinq à dix ans et 8,0 % de ceux sortis du système éducatif depuis onze ans ou plus.

Le halo autour du chômage continue de s'étendre en 2016

En France en 2016, 23,3 millions de personnes de 15 ans ou plus sont inactives au sens du BIT. Parmi elles, 1,6 million ne sont pas considérées comme étant au chômage au sens du BIT car elles n'en vérifient pas tous les critères, mais leur situation s'en approche : elles font partie du halo autour du chômage. Elles constituent ainsi une population particulière au sein des inactifs, parfois aussi qualifiée de réserve potentielle de main-d'œuvre. 22 % d'entre elles (350 000) recherchent activement un emploi, mais ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler. Les autres souhaitent travailler mais ne recherchent pas activement un emploi : 47 % d'entre elles (750 000) sont disponibles pour travailler et 31 % (500 000) ne le sont pas.

En 2016, en France, 3,8 % des personnes de 15-64 ans font partie du halo autour du chômage, soit une hausse de 0,1 point par rapport à 2015. Depuis 2007, cette part s'est accrue de 0,7 point en France métropolitaine.

Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi a fortement augmenté depuis 2007

Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi forment encore un autre ensemble : certains font aussi partie des chômeurs au sens du BIT, d'autres sont dans le halo autour du chômage, d'autres encore sont dans une situation différente – ils peuvent travailler en activité réduite, ou être inactifs au sens du BIT (hors halo). En 2016 en France, ils sont 6,6 millions, toutes catégories confondues (de A à E). Les personnes en catégories D et E ne sont pas tenues de rechercher un

emploi (soit un peu plus de 12 % en 2016). 3,7 millions sont tenues de chercher un emploi et n'ont pas travaillé dans le mois (catégorie A).

Entre décembre 2007 et décembre 2016, le nombre de personnes tenues de chercher un emploi (catégories A, B et C) a augmenté de 2,5 millions. Leur nombre s'est stabilisé à 5,8 millions en 2016. À l'instar de la hausse du chômage et de celle du halo, cette évolution est une conséquence de la crise économique puis de la reprise conjoncturelle. Mais elle a aussi été amplifiée par des facteurs réglementaires ou institutionnels. Ainsi, la création du RSA en juin 2009 a incité certaines personnes éligibles au dispositif à s'inscrire à Pôle emploi comme condition pour bénéficier d'un accompagnement personnalisé. La baisse en avril 2009 de la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une indemnisation chômage, la suppression progressive de la dispense de recherche d'emploi depuis 2009 et la réforme des retraites ont aussi contribué à augmenter le nombre de demandeurs d'emplois (en particulier les deux dernières mesures en ce qui concerne les demandeurs d'emploi seniors).

En 2014, le salaire moyen de tous les salariés renoue avec une hausse

En 2014 en France, dans le secteur privé, le salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) s'élève à 2 230 euros par mois [Julia et Pinel, 2016]. Il augmente de 0,5 % en euros constants, en lien notamment avec la moindre hausse des prix à la consommation (+ 0,5 % après + 0,9 % en 2013) et malgré l'augmentation des cotisations salariales pour la branche vieillesse et les retraites complémentaires au 1^{er} janvier 2014 (+ 0,25 point) qui pèse sur cette évolution.

Cette hausse fait suite à quatre années de stabilité ou de baisse. Entre 2009 et 2013, le salaire net moyen en euros constants a très légèrement augmenté pour les employés et les ouvriers en raison notamment des revalorisations du Smic. En revanche, il a reculé pour les professions intermédiaires et les cadres. Pour ces derniers, ce sont avant tout les éléments variables des rémunérations qui ont évolué moins favorablement que par le passé.

En 2014, dans le secteur public, tous statuts confondus (fonctionnaires, contractuels, bénéficiaires de contrats aidés), un salarié gagne en moyenne en EQTP 2 480 euros nets par mois dans la fonction publique de l'État (FPE) [Gualbert et Michel, 2016], 2 230 euros dans la fonction publique hospitalière (FPH) [Berger et Dennevault, 2017] et 1 880 euros dans la fonction publique territoriale (FPT) [Michel et Hama, 2016]. En 2014, sur un an, le salaire net moyen augmente de 0,8 % en euros constants dans la FPT, de 0,3 % dans la FPH et baisse de 0,2 % dans la FPE. Dans les trois versants de la fonction publique, il a augmenté pour les fonctionnaires, qui représentent environ les trois quarts des emplois. C'est également le cas pour les agents restés présents chez le même employeur deux années consécutives (en effet, la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) intègre l'effet de l'ancienneté et des progressions de carrière) : la RMPP a augmenté de 1,6 % en euros constants dans la FPE, de 1,5 % dans la FPH et de 2,1 % dans la FPT. Mais la progression des effectifs en contrats aidés en 2014 pèse sur l'évolution du salaire net moyen de l'ensemble des salariés de chacun des trois versants, en particulier dans la FPE ; hors contrats aidés, le salaire net moyen progresse de + 0,2 % dans la FPE.

Ces évolutions du salaire net moyen dans la fonction publique interviennent après trois années de baisse, qui avaient interrompu la progression des dix années précédentes. Entre 2010 et 2013, le salaire net moyen a diminué de 0,5 % en moyenne par an dans la FPE, de 0,8 % en moyenne par an dans la FPH et de 0,7 % en moyenne par an dans la FPT. Ces baisses s'expliquent principalement par le gel de la valeur du point d'indice servant à calculer les rémunérations des fonctionnaires durant cette période.

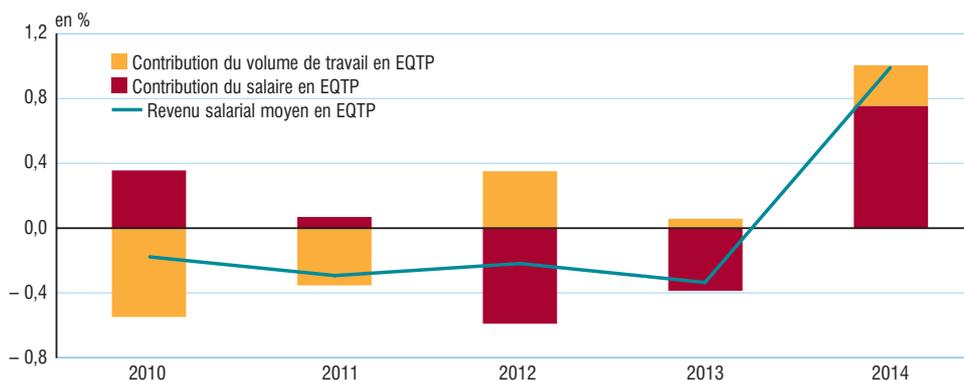
En 2014, le revenu salarial annuel moyen augmente pour la première fois depuis 2010

Le revenu salarial, somme de tous les salaires nets perçus par un individu au cours d'une année donnée, prend en compte non seulement le salaire en équivalent temps plein (EQTP), prix d'une unité de travail salarié, mais aussi le volume de travail réalisé au cours de l'année.

En 2014, le revenu salarial annuel moyen pour l'ensemble des salariés du secteur privé et de la fonction publique s'élève en France à 20 670 euros [Pora, 2017], soit une hausse de 1,0 % en euros constants par rapport à 2013 (figure 5). L'augmentation du volume de travail annuel a amplifié la hausse des salaires en EQTP. Cette évolution est la même dans la fonction publique que dans le secteur privé, et plus favorable aux femmes qu'aux hommes.

De 2009 à 2013, le revenu salarial avait diminué de 0,3 % en moyenne par an⁴, reflétant notamment au moment de la crise l'effet du recours des employeurs à davantage de flexibilité en termes d'intensité du travail dans l'année (accroissement du chômage partiel, réduction des heures supplémentaires) et de politique salariale (ajustement des éléments variables de rémunération).

5. Évolution du revenu salarial annuel moyen, du salaire et du volume de travail en EQTP moyens de 2010 à 2014, en euros constants 2014



Champ : France (hors Mayotte), ensemble des salariés (y compris fonction publique), hors salariés agricoles et apprentis stagiaires, hors salaires versés par les particuliers-employeurs.

Note : depuis le 1^{er} janvier 2013, les cotisations patronales pour complémentaire santé obligatoire (CPCSO) ne sont plus exonérées d'impôt sur le revenu et entrent de ce fait dans le calcul du revenu salarial. Une estimation du montant de ces cotisations a été effectuée pour l'année 2012 afin de permettre la comparaison entre le revenu salarial en 2012 et le revenu salarial en 2013.

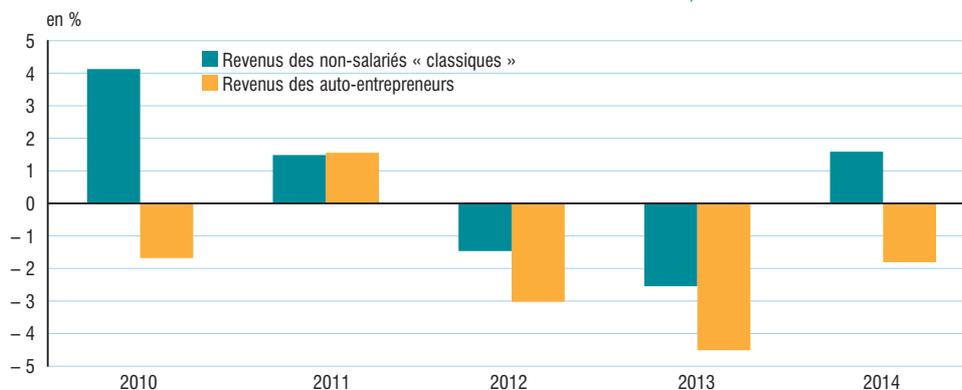
Source : Insee, panel Tous salariés.

Le revenu moyen d'activité des non-salariés « classiques » augmente en 2014, après deux années de baisse

En 2014, hors agriculteurs et hors auto-entrepreneurs, les non-salariés ont perçu en moyenne un revenu d'activité de 3 260 euros mensuels [Salembier et Théron, 2016]. Depuis la crise, le revenu d'activité moyen de ces indépendants « classiques » a connu d'importantes fluctuations. Après une forte baisse en 2008, il a augmenté entre 2009 et 2011 avant de se replier en 2012 et 2013 (figure 6). En 2014, il augmente de 1,6 % en euros constants, dans un contexte d'amélioration de

4. On compare le revenu salarial entre différentes années et d'une année sur l'autre, ce n'est pas la même population qui est étudiée. En effet, lorsque la conjoncture s'améliore, certaines personnes peuvent percevoir un salaire à un moment de l'année, alors qu'elles n'en reçoivent pas une année de moins bonne conjoncture, lorsque l'accès à l'emploi est plus tendu : la population concernée change entre les deux années. Ces effets de sélection doivent être gardés en mémoire lors de l'interprétation des évolutions de revenu salarial.

6. Évolution du revenu d'activité des non-salariés de 2010 à 2014, en euros constants 2014



Champ : France (hors Mayotte), personnes exerçant une activité non salariée au 31 décembre, hors agriculture et hors taxés d'office.

Note : le calcul du revenu d'activité des auto-entrepreneurs a été amélioré en 2014 ; il inclut dorénavant des abattements pour frais professionnels différenciés selon le type d'activité. L'évolution des revenus des auto-entrepreneurs entre 2013 et 2014 est calculée à concept comparable.

Pour les non-salariés « classiques », l'évolution du revenu en 2014 est celle du revenu y compris dividendes (à la différence des années précédentes).

Le revenu est le revenu mensuel moyen (annualisé), en euros constants 2014.

Source : Insee, base Non-salariés.

la conjoncture : notamment, les montants de dividendes perçus par les gérants de sociétés s'accroissent après avoir fortement diminué en 2013.

Mais aussi, depuis 2009, une part croissante des non-salariés ayant de faibles revenus est sortie du champ des indépendants « classiques » pour rejoindre les auto-entrepreneurs, ce qui a mécaniquement soutenu le revenu des indépendants « classiques ». De fait, les auto-entrepreneurs économiquement actifs ont des revenus nettement plus faibles : 410 euros par mois en 2014⁵. Leur revenu a reculé en moyenne de 1,9 % par an entre 2009 et 2013 et de nouveau de 1,8 % en 2014, dans un contexte où il s'agit d'une catégorie dont la composition a fortement évolué. ■

5. En 2014, près d'un auto-entrepreneur sur trois (contre un sur vingt parmi les indépendants « classiques ») occupe également un emploi salarié dont il tire ses principales ressources [Salembier et Théron, 2016]. Son revenu est alors de 2 100 euros si l'on tient compte de ce salaire.

Pour en savoir plus

Beck S., Vidalenc J., « Une photographie du marché du travail en 2016 – Le chômage recule de 0,3 point sur un an », *Insee Première* n° 1648, mai 2017.

Berger E., Dennevault C., « Les salaires dans la fonction publique hospitalière – En 2014, le salaire net moyen augmente de 0,3 % en euros constants », *Insee Première* n° 1641, mars 2017.

Bernard S., Rey M., « Les contrats aidés : quels objectifs, quel bilan ? », *Dares Analyses* n° 021, mars 2017.

Gualbert N., Michel Ch., « Les salaires dans la fonction publique d'État – En 2014, le salaire net moyen baisse de 0,2 % en euros constants : - 0,8 % dans les établissements publics administratifs, mais + 0,1 % dans les ministères », *Insee Première* n° 1612, juillet 2016.

Julia E., Pinel Ch., « Salaires dans le secteur privé – En 2014, le salaire net moyen augmente de 0,5 % en euros constants », *Insee Première* n° 1617, septembre 2016.

Michel Ch., Hama S., « Les salaires dans la fonction publique territoriale – En 2014, le salaire net moyen augmente de 0,8 % en euros constants », *Insee Première* n° 1616, septembre 2016.

Minni C., « Emploi et chômage des 15-29 ans en 2015 – Un jeune sur dix au chômage », *Dares Résultats* n° 016, mars 2017.

Minni C., « Emploi et chômage des seniors en 2014 – Plus d'un actif sur deux parmi les 55-64 ans », *Dares Résultats* n° 007, janvier 2016.

Pora P., « Le revenu salarial s'établit à 20 670 euros en moyenne en 2014 », *Insee Focus* n° 75, janvier 2017.

Salembier L., Théron G., « Revenus d'activité des non-salariés en 2014 – Hausse pour les indépendants "classiques", baisse pour les auto-entrepreneurs », *Insee Première* n° 1627, décembre 2016.

Dossiers



Les descendants d'immigrés maghrébins : des difficultés d'accès à l'emploi et aux salaires les plus élevés

Béatrice Boutchenik, Jérôme Lè*

Quel que soit le moment de leur carrière, les descendants d'immigrés maghrébins sont moins souvent en emploi que les personnes sans ascendance migratoire. Les différences de diplôme, d'expérience, de situation familiale et de lieu de résidence expliquent moins de la moitié des écarts de taux d'emploi observés entre les deux groupes. Chez les hommes, l'écart d'emploi provient surtout d'une plus grande difficulté à accéder à l'emploi lorsqu'ils sont actifs. Chez les femmes, il résulte en grande partie d'une inactivité plus forte. Cette différence de comportement des femmes est particulièrement marquée dix à moins de vingt ans après la fin des études, notamment en présence d'enfants.

Une fois en emploi, les difficultés que rencontrent les descendants d'immigrés maghrébins apparaissent plus limitées, notamment en termes de « qualité » des emplois. Toutefois, ils semblent confrontés à un « plafond de verre » qui rend plus difficile leur accès aux plus hauts salaires, au-delà de 3 000 euros nets mensuels à temps complet. À caractéristiques égales, leurs chances d'accéder à ces niveaux de salaire par rapport aux personnes sans ascendance migratoire sont inférieures de 15 % environ parmi les femmes et 25 % parmi les hommes. Chez les hommes, ce moindre accès aux rémunérations les plus élevées est plus marqué pour les salariés les plus anciens sur le marché du travail. Pour les niveaux de salaire inférieurs, les différences de caractéristiques expliquent la quasi-totalité des écarts de salaire observés entre descendants d'immigrés maghrébins et personnes sans ascendance migratoire.

Environ 11 % de la population française de métropole est descendante d'immigrés, c'est-à-dire née en France et dont au moins un parent est immigré. Les descendants d'immigrés ne rencontrent *a priori* pas les mêmes obstacles sur le marché du travail que les immigrés, liés par exemple à la maîtrise de la langue, à la reconnaissance de leur diplôme ou aux démarches administratives pour les étrangers. Pourtant, ils rencontrent des difficultés voisines de celles de leurs parents en termes d'accès à un emploi, ou pour en obtenir un qui soit stable ou en adéquation avec leur qualification, et davantage que les personnes sans ascendance migratoire (c'est-à-dire ni immigrées, ni descendantes d'immigrés). Les descendants d'immigrés originaires du Maghreb font partie de ceux pour qui ces difficultés sont les plus importantes¹ [Beauchemin *et al.*, 2016].

* Béatrice Boutchenik et Jérôme Lè, Insee.

Avec la participation de Nagui Bechichi, Antoine Isnardy, Erwan Robin et Satya Vengathesa Sarma, étudiants à l'Ensaë.

1. Ces difficultés sont également partagées par les descendants d'immigrés originaires d'Afrique subsaharienne ou de Turquie. Ces groupes, issus de vagues migratoires plus récentes, sont de taille trop restreinte pour être étudiés ici. Les descendants d'immigrés maghrébins représentent 33 % des descendants d'immigrés âgés de 18 à 59 ans ayant terminé leurs études (contre 7 % pour les originaires d'Afrique subsaharienne et 3 % pour ceux de Turquie).

La littérature existante montre qu'à caractéristiques égales, ces derniers ont significativement moins de chances d'être recontactés à la suite de l'envoi d'un CV [Foroni *et al.*, 2016] et s'insèrent plus difficilement dans l'emploi, en particulier en début de vie active [Cusset *et al.*, 2015]. Toutefois, cet effet serait plus limité une fois en emploi, notamment lorsqu'on considère les écarts de salaires [Aeberhardt *et al.*, 2011].

Les descendants d'immigrés maghrébins sont plus jeunes et moins diplômés

Comparer la situation professionnelle des descendants d'immigrés maghrébins et des personnes sans ascendance migratoire nécessite de prendre en compte les différences de caractéristiques entre les deux groupes. En moyenne sur 2013-2016 d'après l'enquête Emploi (*encadré 1*), parmi les personnes âgées de 18 à 59 ans ayant terminé leur formation initiale, les descendants d'immigrés maghrébins sont tout d'abord plus jeunes : 31 % ont terminé leurs études depuis moins de dix ans, contre 21 % parmi les personnes sans ascendance migratoire ; 13 % les ont terminées depuis trente ans ou plus, contre 31 % pour les personnes sans ascendance migratoire (*figure 1*). Ils sont également moins diplômés : quelle que soit l'ancienneté de sortie de formation initiale, la part de diplômés du supérieur parmi les descendants maghrébins est inférieure de plus de 10 points par rapport à celle des personnes sans ascendance migratoire, et la part des non-diplômés est supérieure de plus de 10 points².

Outre le diplôme ou l'ancienneté sur le marché du travail, d'autres caractéristiques sont susceptibles d'expliquer les différences de situation professionnelle entre les deux groupes (situation du conjoint, nombre d'enfants, lieu de résidence, etc.). Pour neutraliser ces effets de

Encadré 1

Sources, champ et définitions

Les données utilisées sont celles de l'enquête Emploi en continu (EEC), seule source fournissant une mesure des concepts d'activité, de chômage, d'emploi et d'inactivité tels qu'ils sont définis par le Bureau international du travail (BIT). Elle porte sur les personnes âgées de 15 ans ou plus résidant en ménage (hors collectivités). L'interrogation se déroule sur six trimestres consécutifs. Le champ de l'étude est celui des personnes âgées de 18 à 59 ans ayant terminé leurs études initiales vivant en France métropolitaine (ménages ordinaires). Pour assurer des effectifs suffisants, l'étude repose sur les données cumulées des enquêtes Emploi de 2013 à 2016. On dispose ainsi de près de 700 000 observations trimestrielles pour les personnes sans ascendance migratoire et 25 000 pour les descendants d'immigrés maghrébins. Toutefois, les salaires ne sont recueillis qu'aux premiers et derniers trimestres d'interrogation : le nombre d'observations de salaires à temps complet est donc de 135 000 pour les personnes sans ascendance migratoire et de 4 000 pour les descendants d'immigrés.

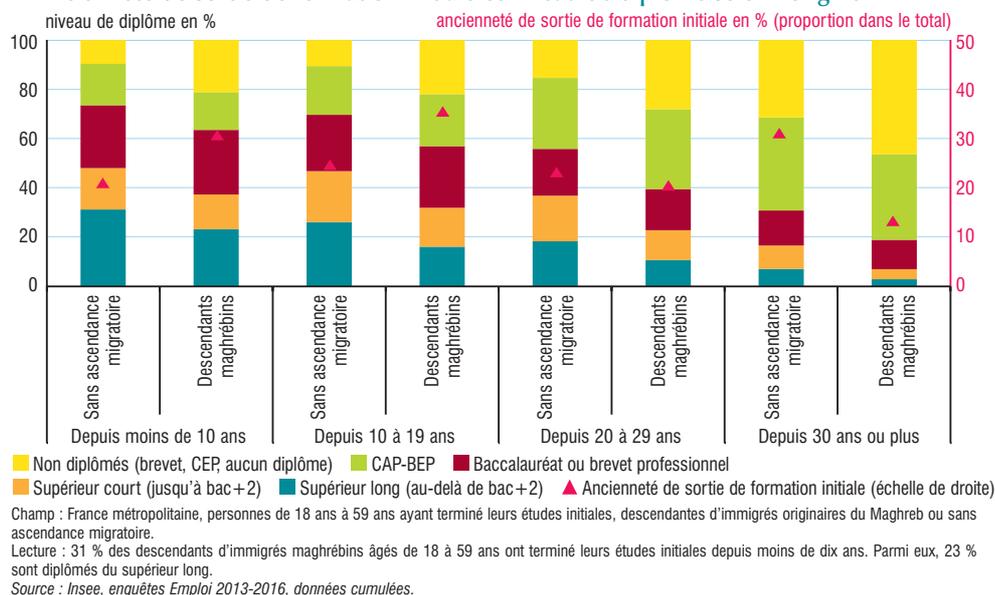
L'origine géographique des descendants d'immigrés originaires du Maghreb est déterminée par celle du parent immigré s'il n'y en a qu'un. Si les deux parents sont immigrés, par convention l'origine du père est choisie. Deux tiers des descendants maghrébins ont leurs deux parents immigrés et dans 90 % des cas les deux parents sont originaires du Maghreb.

L'ancienneté de sortie de formation initiale (ou expérience potentielle sur le marché du travail) correspond au nombre d'années depuis la date déclarée de fin des études initiales. Elle comprend donc les périodes d'inactivité (par exemple, personnes qui ne cherchent pas d'emploi, qui élèvent leurs enfants ou qui s'occupent d'un proche dépendant).

Dans cette étude, le salaire est le salaire mensuel net, primes comprises, déclaré par les salariés pour leur profession principale.

2. L'augmentation progressive du niveau de diplôme des sortants du système scolaire jusqu'à la fin des années 1990 n'a pas contribué à réduire (ni à accroître) ces écarts puisqu'ils sont relativement stables selon l'ancienneté de sortie.

1. Ancienneté de sortie de formation initiale et niveau de diplôme selon l'origine



structure, une décomposition de type Oaxaca-Blinder est mise en œuvre sur les écarts de taux d'emploi, d'activité et de chômage (*encadré 2*). On isole tout d'abord dans l'écart observé une partie « expliquée », attribuable aux différences de caractéristiques observables (en termes de diplôme, d'expérience, de situation familiale et de lieu de résidence). On calcule pour cela un taux d'emploi dit « contrefactuel » correspondant à celui qu'auraient les personnes sans ascendance migratoire si elles avaient les mêmes caractéristiques que les descendants maghrébins. La partie résiduelle, dite « inexpliquée », traduit des différences de valorisation de ces caractéristiques observables, par exemple le fait qu'un même diplôme peut ne pas avoir le même effet entre les deux groupes. Cette différence de valorisation peut être liée à l'appartenance à un groupe, mais également au fait que certaines variables pertinentes pour l'analyse ne sont pas observées (par exemple, les spécialités de formation, si celles-ci sont différentes entre les deux groupes, les différences de réseaux, etc.).

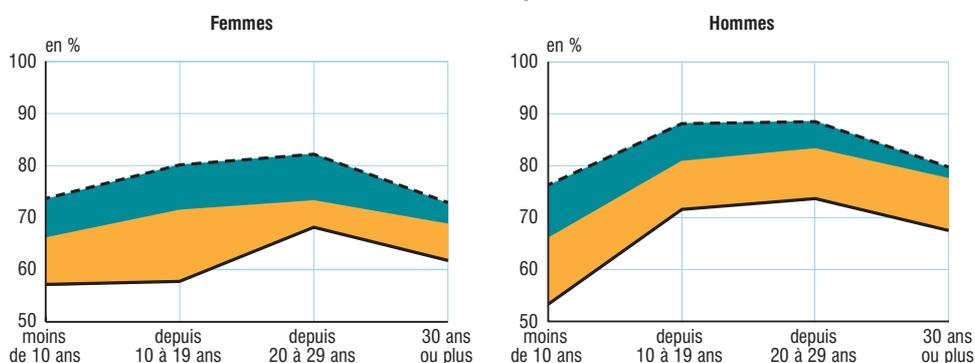
Un accès à l'emploi marqué par un risque de chômage plus élevé pour les hommes descendants d'immigrés maghrébins

Les hommes descendants d'immigrés maghrébins ont, dès leur entrée sur le marché du travail, des taux d'emploi inférieurs à ceux des hommes sans ascendance migratoire. L'écart entre les deux groupes est de 23 points durant les dix années qui suivent la fin des études, de 16 points les dix années suivantes et se réduit à 12 points au-delà de trente ans d'ancienneté (*figure 2*). Les différences de diplôme, d'ancienneté, de situation familiale et de lieu de résidence entre les hommes des deux groupes expliquent moins de la moitié de ces écarts. De plus, cette part expliquée tend à diminuer avec l'ancienneté sur le marché du travail : 44 % avant dix ans (10 points d'écart sur 23 points), 16 % au-delà de trente ans (2 points sur 12 points).

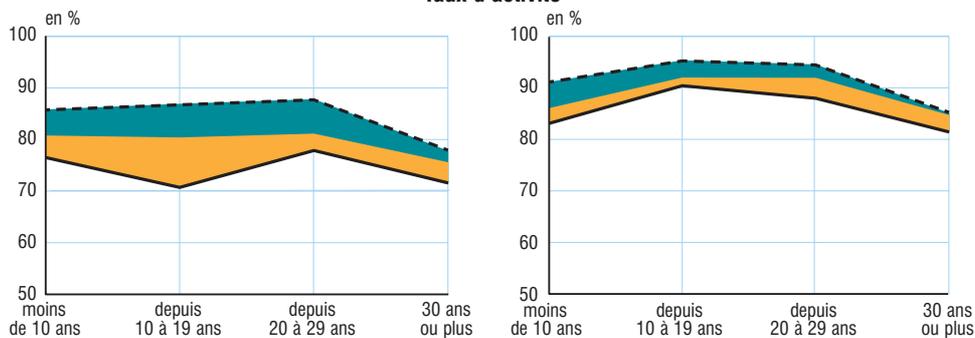
Ces écarts sur les taux d'emploi ne relèvent que partiellement du degré de participation au marché du travail : les hommes descendants d'immigrés maghrébins ont des taux d'activité assez proches de ceux des hommes sans ascendance migratoire, et ce quelle que soit la période de la

2. Taux d'emploi, d'activité et de chômage, par sexe, ancienneté de sortie de formation initiale et origine

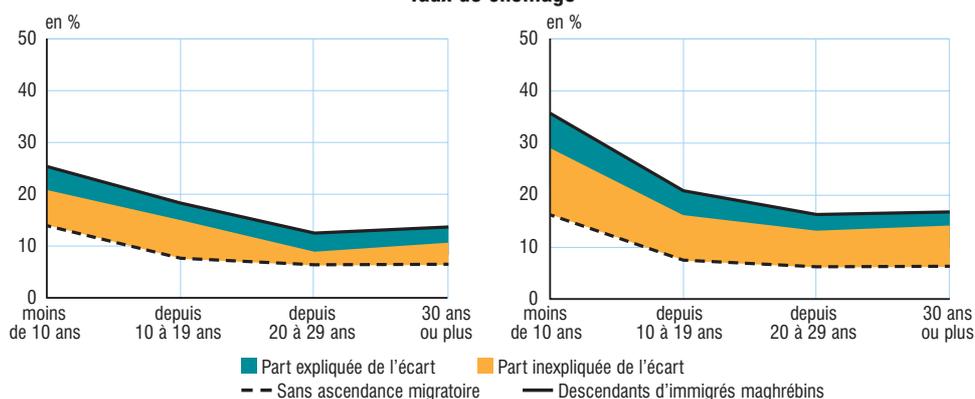
Taux d'emploi



Taux d'activité



Taux de chômage



Champ : France métropolitaine, personnes de 18 ans à 59 ans ayant terminé leurs études initiales, descendantes d'immigrés originaires du Maghreb ou sans ascendance migratoire.

Lecture : en moyenne sur les dix années qui suivent la fin des études, 76 % des hommes sans ascendance migratoire sont en emploi contre 53 % des hommes descendants d'immigrés maghrébins. S'ils avaient les mêmes caractéristiques observables (*encadré 2*) que les descendants d'immigrés maghrébins, leur taux d'emploi serait de 66 % (estimation contrefactuelle). Autrement dit, l'écart de taux d'emploi observé (76 - 53 = 23 points) s'explique pour 10 points (76 - 66) par des différences de composition entre les deux groupes. L'écart résiduel de 13 points n'est pas expliqué.

Note : décomposition de Fairlie (*encadré 2*) – les estimations sont faites par classe d'ancienneté de sortie de formation initiale et par sexe. Les variables explicatives suivantes ont été utilisées : niveau de diplôme en 16 positions, nombre d'enfants de moins de 18 ans dans le ménage (4 positions), statut professionnel du conjoint s'il y en a un (4 positions), indicatrice de résidence en ZUS, indicatrice de résidence en Ile-de-France, indicatrices d'année, ancienneté de sortie détaillée et son carré. Les résultats présentés sont tous significatifs au seuil de 1 %.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013-2016, données cumulées.

La décomposition des écarts d'emploi et de chômage

L'analyse des écarts d'emploi, d'activité, de chômage (figure 2) et de « qualité » de l'emploi (figure 3) s'appuie sur la méthodologie de Oaxaca et Blinder adaptée au cas de variables binaires par Fairlie [1999]. Le but est de comparer la situation de deux populations, ici les descendants d'immigrés originaires du Maghreb et les personnes sans ascendance migratoire, chacune ayant des caractéristiques différentes (niveau de diplôme, expérience, situation familiale, etc.). La méthode se fonde sur le calcul d'une situation « contrefactuelle », c'est-à-dire par exemple le taux d'emploi qu'auraient les personnes sans ascendance migratoire si leurs caractéristiques étaient les mêmes que celles des descendants d'origine maghrébine.

Plus précisément, si Y représente une variable binaire égale à 1 lorsqu'un individu est en emploi et à 0 sinon, Φ la fonction de répartition de la loi normale et X les caractéristiques observables des individus, l'écart de taux d'emploi entre les descendants d'immigrés originaires du Maghreb (Desc) et les personnes sans ascendance migratoire (Sam) peut s'écrire :

$$\begin{aligned} \bar{Y}^{Desc} - \bar{Y}^{Sam} = & \left[\sum_{i \in Desc} \frac{\Phi(X_i^{Desc} \hat{\beta}^{Sam})}{N^{Desc}} - \sum_{i \in Sam} \frac{\Phi(X_i^{Sam} \hat{\beta}^{Sam})}{N^{Sam}} \right] \\ & + \left[\sum_{i \in Desc} \frac{\Phi(X_i^{Desc} \hat{\beta}^{Desc})}{N^{Desc}} - \sum_{i \in Desc} \frac{\Phi(X_i^{Desc} \hat{\beta}^{Sam})}{N^{Desc}} \right] \end{aligned}$$

Le premier terme correspond à la partie « expliquée » : il mesure la différence d'accès à l'emploi expliquée par les différences de caractéristiques observables entre les deux populations. Il serait nul si les deux populations avaient les mêmes caractéristiques observables moyennes.

Le second terme est la partie « inexpliquée » : il mesure l'effet lié aux différences d'impact des caractéristiques entre les deux populations. Il serait nul si les deux populations avaient la même valorisation de leurs caractéristiques.

carrière (environ – 5 points). De plus, cet écart de participation s'explique en grande partie par les différences de caractéristiques observables, en particulier avant vingt ans d'ancienneté (deux tiers). Les écarts de taux d'emploi masculins proviennent donc principalement des difficultés que rencontrent les descendants d'immigrés maghrébins à trouver un emploi lorsqu'ils sont actifs, à caractéristiques similaires. L'écart des taux de chômage masculins entre les hommes descendants d'immigrés maghrébins et ceux sans origine migratoire est ainsi de 20 points moins de dix ans après la fin des études ; il se réduit progressivement à 11 points au-delà de trente ans d'ancienneté sur le marché du travail. Les différences de structure ne permettent d'expliquer qu'un tiers de l'écart observé avant dix ans de carrière (7 points sur 20 points) et moins d'un quart au-delà de trente ans (2 points sur 11 points).

Les descendantes d'immigrés ont des comportements d'activité différents en présence d'enfants

À la différence des hommes, les descendantes de parents maghrébins sont bien plus souvent inactives que les femmes sans ascendance migratoire. Les différences sont les plus marquées entre dix et moins de vingt ans après la fin des études. En effet, le taux d'activité des descendantes d'immigrés maghrébins n'est plus que de 71 % sur cette période, contre 77 % avant dix ans d'ancienneté, alors qu'il est plutôt stable, autour de 86 % et 87 %, pour les femmes sans ascendance migratoire. Ces écarts traduisent des différences de comportements d'offre de travail, en particulier en présence d'enfants. En effet, la majorité des femmes ayant terminé leurs études

depuis dix à moins de vingt ans vivent dans un ménage avec au moins un enfant mineur (79 % des femmes sans ascendance migratoire et 73 % des descendantes d'origine maghrébine³). Or, l'écart de taux d'activité associé à la présence d'enfants est de 7 points parmi les femmes sans ascendance migratoire, contre 24 points parmi les descendantes d'immigrés maghrébins. Au total, seuls 7 points sur 16 de l'écart d'activité des femmes avec une ancienneté sur le marché du travail de dix à moins de vingt ans sont attribuables à des différences de caractéristiques observables. Pour les femmes sorties depuis plus de vingt ans du système éducatif, les écarts de taux d'activité se réduisent, de 10 points entre vingt et moins de trente ans, de 6 points à partir de trente ans.

Les descendantes d'immigrés maghrébins connaissent également des difficultés pour accéder à l'emploi lorsqu'elles sont actives, mais elles sont de moindre ampleur que pour les hommes. Les écarts de taux de chômage avec les femmes sans ascendance migratoire sont d'environ 10 points pour celles ayant terminé leurs études il y a moins de vingt ans et de 7 points environ au-delà. Par rapport aux hommes, ces écarts s'expliquent davantage (pour moitié environ) par des effets de structure en termes de diplôme, d'expérience, de situation familiale et de lieu de résidence.

Au total, l'écart de taux d'emploi entre descendantes d'immigrés maghrébins et femmes sans ascendance migratoire est plus faible pour celles qui ont terminé leurs études depuis dix ans ou moins (16 points). Il progresse à 22 points entre dix et moins de vingt ans d'ancienneté, avant de décroître ensuite à 11 points à partir de trente ans d'ancienneté.

Des difficultés susceptibles de s'accumuler au fil de la carrière

Pour les hommes comme pour les femmes, les écarts de taux d'emploi, d'activité et de chômage entre les descendants d'immigrés maghrébins et les personnes sans ascendance migratoire s'expliquent plus difficilement par les caractéristiques individuelles au-delà de vingt à trente ans d'ancienneté. À ce moment de la carrière, interviennent aussi les difficultés accumulées au cours du parcours professionnel, comme le fait d'avoir connu des périodes sans emploi plus longues ou plus fréquentes. Ainsi, le taux de chômage de longue durée (de plus d'un an) des descendants maghrébins est plus élevé : 10 % en moyenne avant dix ans de vie active, contre 4 % pour les personnes sans ascendance migratoire, et 7 % contre 3 % au-delà de dix ans. De même, la plus grande difficulté à trouver un emploi peut conduire les descendants d'immigrés à basculer plus fréquemment dans l'inactivité et notamment dans le « halo » autour du chômage (personnes souhaitant travailler mais ne cherchant pas d'emploi ou non disponibles) : la part de descendants maghrébins faisant partie de ce « halo » autour du chômage est près de deux fois plus importante que parmi les personnes sans ascendance migratoire.

Des écarts de moindre ampleur sur les types d'emplois occupés

Les difficultés que rencontrent les descendants d'immigrés maghrébins pour trouver un emploi s'observent, mais dans une moindre mesure, sur la « qualité » des emplois auxquels ils accèdent [Brinbaum et Issehnane, 2015]. Les descendants maghrébins occupent ainsi plus fréquemment des emplois à durée limitée (*figure 3*) : + 7 points parmi les femmes, + 8 points parmi les hommes. Les écarts avec les personnes sans ascendance migratoire varient peu avec l'ancienneté sur le marché du travail ou le sexe. Lorsqu'on tient compte des mêmes caractéristiques observables que précédemment, près de la moitié de l'écart observé est attribuable à des différences de composition (4 points sur 7 chez les femmes, 3 points sur 8 chez les hommes).

3. Le fait que les femmes sans ascendance migratoire soient plus souvent mères dans cette période que les descendantes d'origine maghrébine peut s'expliquer par un effet âge, plus élevé en moyenne pour les premières, plus diplômées. En revanche, les descendantes d'origine maghrébine ont un nombre moyen d'enfants plus élevé entre dix et moins de vingt ans après la fin de leurs études.

3. Caractéristiques des emplois occupés, par sexe, ancienneté de sortie de formation initiale et origine

en %

Ancienneté de sortie des études	Origine	Emploi à durée limitée		À temps partiel et souhaiterait travailler plus		Souhaite changer d'emploi	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Moins de 10 ans	Sans ascendance migratoire	27	24	12	5	14	12
	Descendants maghrébins	29	30	13	10	16	17
Depuis 10 à 19 ans	Sans ascendance migratoire	9	8	8	2	10	9
	Descendants maghrébins	15	15	10	4	10	10
Depuis 20 à 29 ans	Sans ascendance migratoire	7	5	8	2	8	7
	Descendants maghrébins	13	11	13	4	10	10
30 ans ou plus	Sans ascendance migratoire	6	4	9	2	6	5
	Descendants maghrébins	11	7	12	3	8	5
Ensemble	Sans ascendance migratoire	11	9	9	3	9	8
	Descendants maghrébins	18	17	11	6	12	11
	Écart observé	7	8	3	3	3	3
	dont partie expliquée par les différences de caractéristiques observables	4	3	2	1	2	2

Champ : France métropolitaine, personnes de 18 ans à 59 ans ayant terminé leurs études initiales, descendantes d'immigrés originaires du Maghreb ou sans ascendance migratoire.

Lecture : parmi les femmes sorties de formation initiale il y a moins de dix ans et qui sont en emploi, 27 % occupent un emploi à durée limitée parmi celles qui n'ont pas d'ascendance migratoire, contre 29 % parmi les descendantes d'origine maghrébines. Toutes anciennetés confondues, ces chiffres sont respectivement de 11 % et 18 %, soit un écart de 7 points, dont 4 points sont attribuables à des différences de diplôme, de situation familiale, d'ancienneté de sortie de formation initiale et de lieu de résidence.

Note : les emplois à durée limitée comprennent les contrats à durée déterminée, les missions d'intérim et l'apprentissage.

La partie expliquée est issue de la décomposition de Fairlie (*encadré 2*) par sexe, mais sans distinction d'ancienneté. Les variables explicatives suivantes ont été utilisées : niveau de diplôme en 16 positions, nombre d'enfants de moins de 18 ans dans le ménage (4 positions), statut professionnel du conjoint s'il y en a un (4 positions), indicatrice de résidence en ZUS, indicatrice de résidence en Ile-de-France, indicatrices d'année, ancienneté de sortie détaillée et son carré. Source : Insee, enquêtes Emploi 2013-2016, données cumulées.

Cependant, au regard des indicateurs d'insatisfaction par rapport à l'emploi occupé, comme le fait de travailler à temps partiel tout en souhaitant travailler davantage ou de déclarer souhaiter changer d'emploi, la part de descendants concernés est relativement proche de celle des personnes sans ascendance migratoire : + 3 points chez les hommes comme chez les femmes, dont la majorité est expliquée par l'effet de composition.

Des écarts de salaires en défaveur des descendants d'immigrés maghrébins

Pour compléter l'analyse, on s'attache à comparer les rémunérations perçues par les personnes en emploi. L'étude se focalise sur les comparaisons de salaires pour les seuls salariés à temps complet. Ainsi, le salaire mensuel net moyen des hommes à temps complet descendants d'immigrés maghrébins est de 13 % inférieur à celui des hommes sans ascendance migratoire. Chez les femmes, l'écart de salaire est de 8 % en défaveur des descendantes d'immigrés. En outre, pour les hommes, les écarts de salaire sont plus élevés pour les plus anciens sur le marché du travail : l'écart de salaire est de 3 % en faveur des descendants d'immigrés pour les salariés dont l'ancienneté sur le marché du travail est inférieure à dix ans, mais de 20 % en leur défaveur pour ceux ayant une ancienneté de plus de trente ans. Ces écarts sont moins nets pour les femmes (respectivement de 2 % et 8 % en défaveur des descendantes d'immigrés maghrébins). L'écart de salaire des descendants maghrébins est également plus prononcé parmi les personnes détentrices d'un diplôme de l'enseignement supérieur, soit 11 % de moins parmi les hommes et 10 % parmi les femmes, que parmi les non-diplômés (7 % et 2 % de moins respectivement).

Tout comme pour les écarts de taux de chômage ou de taux d'activité, les écarts salariaux sont en partie le résultat des différences de caractéristiques entre les différents groupes de femmes ou d'hommes, avec ou sans ascendance migratoire. Pour pouvoir comparer les niveaux de rémunérations, on applique pour chaque sous-groupe (autre que celui des hommes sans

ascendance migratoire) une distribution dite « contrefactuelle », correspondant à la distribution des salaires que l'on observerait pour les individus de ce sous-groupe, s'ils avaient le même profil que les hommes sans ascendance migratoire (encadré 3). On s'affranchit ainsi des différences de structure pour les caractéristiques observables ayant une influence sur le salaire, c'est-à-dire

Encadré 3

La décomposition des écarts de salaire

Dans le cas des salaires, on souhaite étudier les écarts en différents points de la distribution salariale, et non les simples écarts de salaire moyen entre les deux groupes. Pour cela, il faut estimer intégralement la distribution (contrefactuelle) des salaires que l'on observerait pour les personnes sans ascendance migratoire si leurs caractéristiques observables étaient les mêmes que celles des descendants d'immigrés. La méthode retenue ici consiste à attribuer à chacune des personnes sans ascendance migratoire un poids qui permet d'ajuster les caractéristiques observables de ce groupe sur celui des descendants d'immigrés [DiNardo *et al.*, 1996]. Par exemple, les descendants d'immigrés étant relativement moins expérimentés, les personnes sans ascendance migratoire les plus expérimentées se verront attribuer un faible poids¹.

Le facteur de repondération Ψ fait intervenir la probabilité d'appartenir à un groupe plutôt qu'à un autre pour un ensemble de caractéristiques observables données. Cette probabilité conditionnelle d'appartenance peut être modélisée simplement par un modèle dichotomique : $P(Desc = 1/X) = G(X\alpha)$. On calcule alors pour chaque individu du groupe N le facteur de pondération de la façon suivante, en fonction de ses caractéristiques X :

$$\Psi(X) = \frac{P(Desc = 1/X)}{P(Desc = 0/X)} \times \frac{P(Desc = 0)}{P(Desc = 1)}$$

L'analyse des écarts entre distributions de salaires fait par ailleurs intervenir une approche en termes de probabilités d'accès. L'accroissement des écarts dans le haut de la distribution pourrait en effet être lié à un espacement entre salaires consécutifs qui est plus élevé dans le haut de la distribution, tandis que les salaires sont plus resserrés dans le bas de l'échelle salariale. On préfère alors recourir à la probabilité d'accès à un salaire de rang donné [Gobillon *et al.*, 2015]. Pour chaque rang u entre 0 et 100 dans l'échelle générale des salaires (descendants d'immigrés maghrébins et personnes sans ascendance migratoire confondus), on évalue la probabilité d'accès des descendants d'immigrés à ce

rang comme $\Phi_{Desc}(u) = \frac{f_{Desc}(u)}{F_{Desc}(u)}$ avec f_{Desc} fonction de densité et F_{Desc} fonction de

répartition des « rangs » pour les descendants d'immigrés. On fait de même pour les personnes sans

ascendance migratoire. Le ratio des probabilités d'accès $h(u) = \frac{\Phi_{Desc}(u)}{\Phi_{Sam}(u)}$ est inférieur à 1

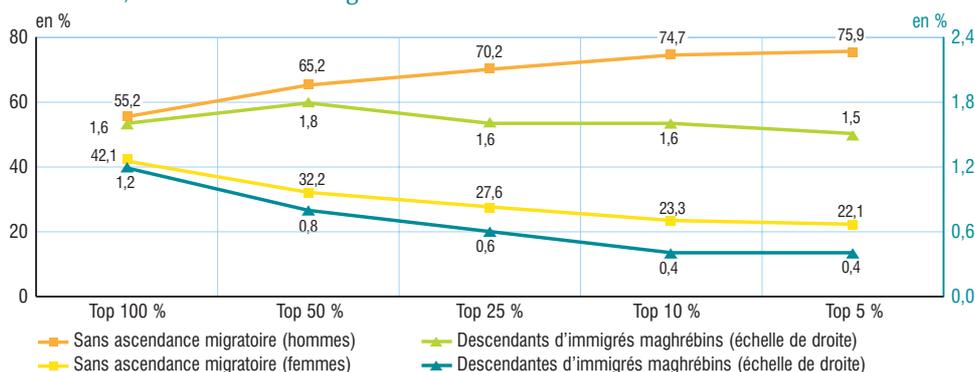
lorsque l'accès des descendants d'immigrés à un salaire de rang donné devient relativement plus difficile que pour les personnes sans ascendance migratoire.

Afin de contrôler ici encore des différences de caractéristiques observables entre les deux groupes, on adapte la méthode de Gobillon *et al.* [2015]. f_{Sam} et F_{Sam} sont estimées sur les individus sans ascendance migratoire au préalable repondérés afin d'ajuster leurs caractéristiques observables sur celles des descendants d'immigrés.

1. Pour les figures 5 et 6, on ajuste les caractéristiques des personnes sans ascendance migratoire sur celles des descendants d'immigrés maghrébins, afin de disposer d'un plus grand nombre de salaires observés. Pour la figure 4 toutefois, on retient une unique référence qui est ici le groupe des hommes sans ascendance migratoire, sur lesquels les caractéristiques des trois autres groupes sont ajustées.

l'ancienneté de sortie de formation initiale, le niveau de diplôme, ainsi que l'ancienneté dans l'entreprise et le lieu de résidence. On peut alors regarder comment évolue, à mesure que l'on se concentre plus précisément sur le haut de la distribution salariale des personnes à temps complet, la proportion de chacun des deux groupes selon l'origine, croisés avec le sexe (figure 4). Cette comparaison aux différents seuils de 50 %, 25 %, 10 % de salariés les mieux rémunérés permet de mesurer les inégalités d'accès en matière de salaires des différents groupes, à composition donnée : les hommes sans ascendance migratoire représentent ainsi 55 % de l'ensemble des salariés travaillant à temps complet, tandis que leur part passe à 75 % parmi les 10 % de salariés les mieux rémunérés. Les hommes descendants maghrébins sont relativement désavantagés dans leur accès aux hauts salaires : leur part reste globalement constante (entre 1,5 et 1,8 %), tandis que la proportion d'hommes sans ascendance migratoire progresse fortement à mesure qu'on s'approche des hautes rémunérations. Pour les femmes, les courbes sont décroissantes : la proportion de femmes diminue de moitié environ entre l'ensemble des temps complets et le groupe des 10 % de salariés les mieux rémunérés, cette diminution étant encore plus marquée pour les descendantes d'immigrés maghrébins. On est ainsi amené à examiner séparément l'accès des descendants d'immigrés aux hauts salaires, parmi les hommes d'une part et les femmes d'autre part.

4. Évolution de la composition des salariés au fil de l'échelle des salaires et à caractéristiques données, selon le sexe et l'origine



Champ : France métropolitaine, salariés à temps complet de 18 ans à 59 ans ayant terminé leurs études initiales, descendants d'immigrés originaires du Maghreb ou sans ascendance migratoire.

Lecture : l'échelle de gauche correspond aux proportions de personnes sans ascendance migratoire (hommes et femmes), celle de droite aux descendants d'immigrés. Les femmes descendantes d'immigrés maghrébins représentent 1,2 % de l'ensemble des salariés à temps complet. Elles ne représentent que 0,4 % des 10 % de salariés aux salaires les plus élevés, une fois leurs caractéristiques observables rendues similaires à celles des hommes sans ascendance migratoire (méthode de repondération, voir encadré 3).

Note : les variables explicatives suivantes sont utilisées comme contrôle : le niveau de diplôme en 16 positions, l'ancienneté de sortie de formation initiale et son carré, l'indicatrice de résidence en zone urbaine sensible, l'indicatrice de résidence en Île-de-France, l'ancienneté dans l'entreprise (4 positions).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013-2016, données cumulées.

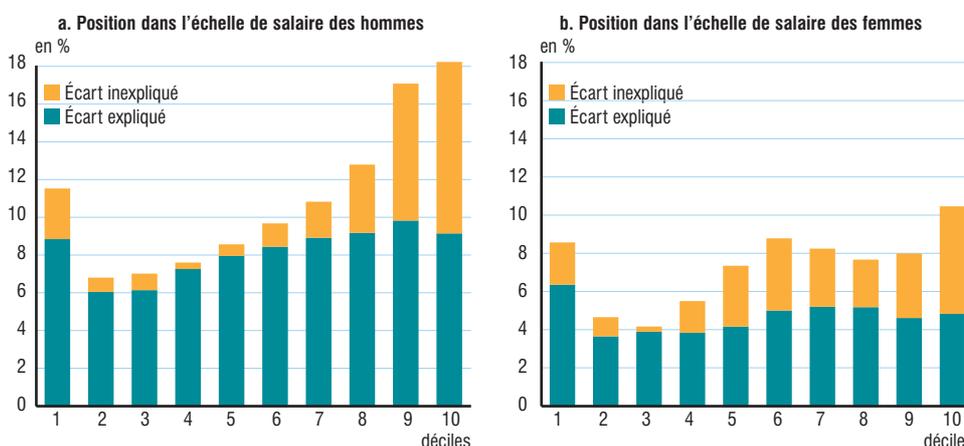
Les hommes descendants d'immigrés maghrébins semblent se heurter à un « plafond de verre » au sommet de l'échelle salariale

Les écarts salariaux entre les hommes sans ascendance migratoire et les descendants d'immigrés maghrébins, au fil de la distribution des salaires, peuvent en partie résulter de différences de caractéristiques observables entre les deux groupes. Pour établir une distribution « contrefactuelle » des salaires, correspondant à celle qu'on observerait pour les personnes sans ascendance migratoire si elles avaient les mêmes caractéristiques que les descendants d'immigrés, on ajuste les caractéristiques observables des hommes sans ascendance migratoire sur celles des descendants d'immigrés.

Pour les hommes, jusqu'au milieu des distributions de salaire, les écarts mesurés entre les deux groupes apparaissent très majoritairement expliqués par des différences de caractéristiques observables (figure 5a). Par exemple, le salaire médian des salariés descendants d'immigrés maghrébins est inférieur au salaire médian des salariés sans ascendance migratoire, mais cela s'explique par des effets de composition : si les salariés descendants d'immigrés avaient les mêmes caractéristiques que leurs homologues sans ascendance migratoire, leur salaire médian serait identique.

En revanche, l'existence d'écarts salariaux inexpliqués au sommet de l'échelle salariale laisse penser qu'un phénomène de type « plafond de verre » pourrait exister pour les hommes descendants maghrébins. Ainsi, entre les 10 % d'individus les mieux rémunérés dans les deux groupes, un écart substantiel de 9 % subsisterait en défaveur des descendants d'immigrés, si les deux groupes possédaient les mêmes caractéristiques observables.

5. Écarts de salaire relatifs entre descendants d'immigrés maghrébins et personnes sans ascendance migratoire, selon la position dans l'échelle salariale



Champ : France métropolitaine, salariés à temps complet de 18 ans à 59 ans ayant terminé leurs études initiales, descendants d'immigrés originaires du Maghreb ou sans ascendance migratoire.

Lecture : le salaire mensuel des 10 % des hommes descendants d'immigrés originaires du Maghreb les mieux rémunérés est inférieur de 18 % au salaire des 10 % des hommes sans ascendance migratoire les mieux rémunérés. 9 points sont expliqués par des différences de caractéristiques observables, tandis que 9 points restent inexpliqués.

Note : décomposition par pondération (encadré 3). Les estimations sont faites par sexe. Les variables explicatives suivantes ont été utilisées : niveau de diplôme en 16 positions, ancienneté de sortie de formation initiale et son carré, indicatrice de résidence en ZUS, indicatrice de résidence en Île-de-France, ancienneté dans l'entreprise (4 positions).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013-2016, données cumulées.

Une probabilité d'accès aux salaires supérieurs à 3 000 euros par mois plus faible pour les descendants d'immigrés

Pour mieux identifier à quel niveau de l'échelle salariale la part inexpliquée de l'écart salarial intervient, on peut raisonner en termes de probabilité d'accès à des salaires de rang donné (encadré 3). Pour cela, on considère l'ensemble des salaires des hommes, descendants d'immigrés maghrébins et sans ascendance migratoire confondus, ordonnés afin que chaque salaire corresponde à un rang compris entre 0 et 100. On évalue ensuite les probabilités d'accès à chaque rang, pour les descendants maghrébins d'une part et les autres d'autre part. Si un plafond de verre existe pour les descendants d'immigrés, la probabilité d'accès aux salaires de rangs élevés doit être plus faible pour ce groupe, après un contrôle préalable des différences de caractéristiques observables.

Le ratio des probabilités d'accès (*figure 6a*) correspond, pour chaque rang de salaire, à la probabilité d'accès à ce rang pour les hommes descendants d'immigrés rapportée à cette même probabilité pour les hommes sans ascendance migratoire. Ce ratio est proche de l'unité pour des salaires allant jusqu'au 75^e rang environ, c'est-à-dire pour des salaires mensuels aux alentours de 2 500 euros nets mensuels. Ceci signifie qu'il n'y aurait pas de différences inexplicables entre les deux groupes pour des niveaux de rémunération intermédiaires ou plus faibles. Le ratio des probabilités d'accès diminue ensuite fortement et devient significativement inférieur à l'unité au sommet de l'échelle salariale : à partir du 90^e rang, la probabilité d'accès des descendants d'immigrés maghrébins à un salaire de rang donné est inférieure de 25 % environ à celle des hommes sans ascendance migratoire (après contrôle des différences de caractéristiques observables). Les hommes descendants d'immigrés semblent donc bien confrontés à un « plafond de verre » rendant plus difficile l'accès aux rémunérations les plus élevées.

Ce phénomène peut résulter de pratiques discriminatoires de la part des employeurs, mais aussi de différences entre les deux groupes qui ne sont pas directement observées ici : par exemple, une expérience effective sur le marché du travail, après prise en compte d'éventuelles interruptions de carrières, plus élevée pour les hommes sans ascendance migratoire. De fait, les difficultés des descendants d'immigrés maghrébins à accéder aux plus hauts salaires, à caractéristiques observables données, varient selon l'ancienneté sur le marché du travail. En constituant des groupes en fonction de la date d'entrée des individus sur le marché du travail, on constate parmi les hommes que le « plafond de verre » rencontré par les descendants d'immigrés originaires du Maghreb est absent ou très faible pour les hommes ayant moins de vingt ans d'ancienneté sur le marché du travail. Il ne devient apparent que parmi les hommes ayant une ancienneté plus élevée. Cette présence du « plafond de verre » pour les hommes descendants d'immigrés liée à l'ancienneté sur le marché du travail pourrait correspondre à un effet de génération, mais également à une accumulation des difficultés rencontrées par les descendants d'immigrés au fil de leur carrière.

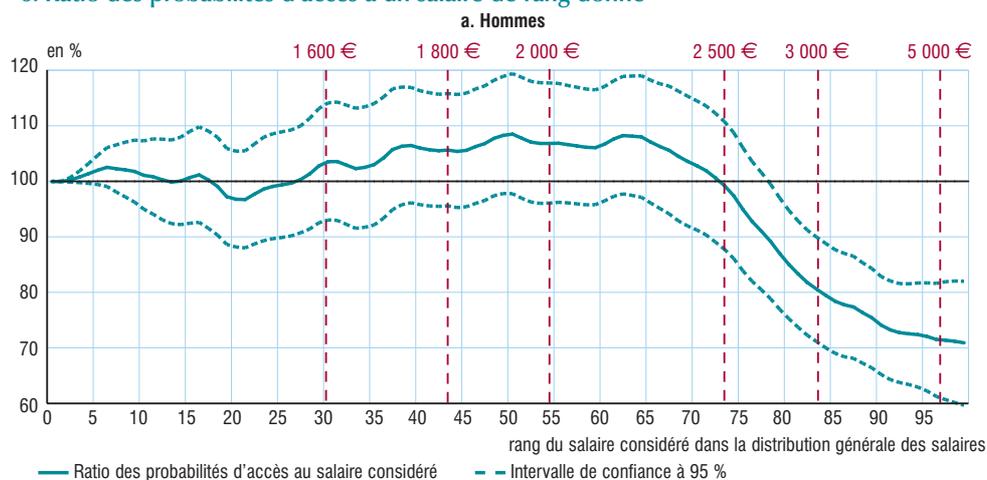
L'importance du parcours professionnel est sans doute renforcée par le fait qu'il ne permet pas à tous d'accumuler la même expérience. Comme on l'a vu précédemment, l'accès à l'emploi, et à un poste à temps complet, est plus difficile pour les descendants d'immigrés maghrébins, à niveau d'éducation, d'ancienneté sur le marché du travail, etc., donnés. Il est donc possible que les descendants d'immigrés ayant un statut de salarié à temps plein aient connu des conditions particulières plus favorables, dont toutes ne sont pas observables (un réseau personnel, par exemple). D'après Aeberhardt *et al.* [2011], prendre en compte ces mécanismes de sélection conduit à des écarts de salaire moyens plus importants entre descendants d'immigrés maghrébins et personnes sans ascendance migratoire. On peut supposer que les écarts de salaires inobservés mis en avant ici seraient également amplifiés si on pouvait prendre en compte ces effets de sélection dans l'emploi.

Les femmes descendantes d'immigrés maghrébins semblent moins pénalisées en termes de salaires que les hommes

Comme pour les hommes, l'écart salarial observé entre les descendantes d'immigrés maghrébins et les femmes sans ascendance migratoire est majoritairement expliqué par les différences de composition. Ainsi, à ancienneté de sortie de formation initiale, niveau de diplôme, ancienneté dans l'entreprise et lieu de résidence comparables, l'écart salarial résiduel en défaveur des descendantes d'immigrés apparaît faible : il est de 4 % au plus, sauf pour la plus haute tranche de salaire (*figure 5b*). En haut de l'échelle salariale, le salaire perçu par les 10 % des descendantes maghrébines les mieux rémunérées est de 6 % inférieur à celui des 10 % de femmes sans ascendance migratoire les mieux rémunérées. Le « plafond de verre » observé intervient à des salaires de rang plus élevé que chez les hommes : le ratio des probabilités d'accès n'est

significativement différent de l'unité qu'à partir du 90^e rang environ (*figure 6b*). Cela correspond à un salaire d'environ 3 000 euros, soit un seuil équivalent au 85^e rang pour les hommes. Il y a en effet un décalage entre la distribution des salaires des hommes et celle des femmes. De façon générale, les femmes accèdent moins souvent aux salaires les plus élevés [Gobillon *et al.*, 2015]. De ce fait, pour les femmes, la pénalité supplémentaire liée au fait d'être descendante d'immigrés n'intervient que sur une partie localisée assez haut de leur échelle salariale. Elle correspond à une probabilité d'accès inférieure de 15 % environ à celle des femmes sans ascendance migratoire. ■

6. Ratio des probabilités d'accès à un salaire de rang donné

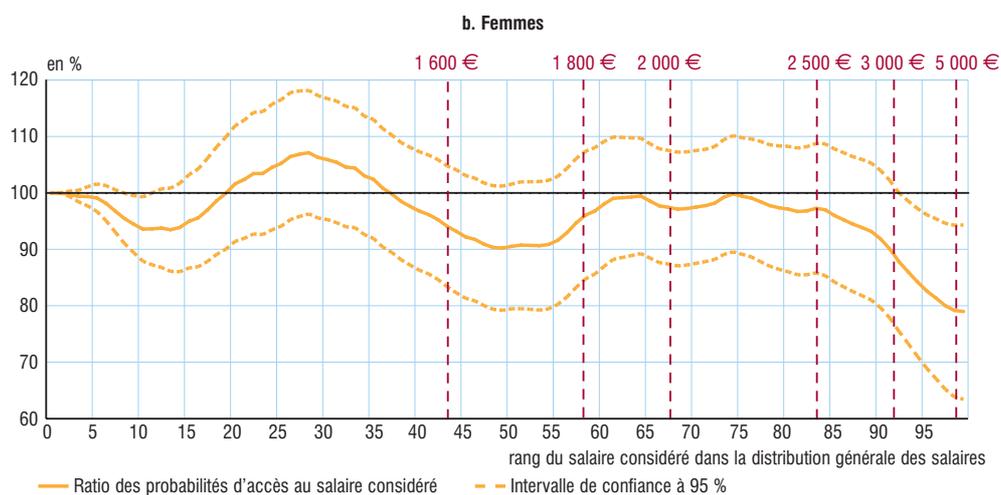


Champ : France métropolitaine, salariés à temps complet de 18 ans à 59 ans ayant terminé leurs études initiales, descendants d'immigrés originaires du Maghreb ou sans ascendance migratoire.

Lecture : la probabilité d'accès à un salaire situé au 90^e rang de l'échelle des salaires des hommes est, pour les descendants d'immigrés du Maghreb, inférieure de 26 % à celle des hommes sans ascendance migratoire, pour des caractéristiques observables similaires entre les deux groupes.

Note : les variables explicatives utilisées sont celles employées pour les figures 4 et 5. Les intervalles de confiance sont calculés par *bootstrap*.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013-2016, données cumulées.



Champ : France métropolitaine, salariées à temps complet de 18 ans à 59 ans ayant terminé leurs études initiales, descendantes d'immigrés originaires du Maghreb ou sans ascendance migratoire.

Lecture : la probabilité d'accès à un salaire situé au 90^e rang de l'échelle des salaires des femmes est, pour les descendantes d'immigrés du Maghreb, inférieure de 8 % à celle des femmes sans ascendance migratoire, pour des caractéristiques observables similaires entre les deux groupes.

Note : les variables explicatives utilisées sont celles employées pour les figures 4 et 5. Les intervalles de confiance sont calculés par *bootstrap*.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013-2016, données cumulées.

Pour en savoir plus

Aeberhardt R., Fougère D., Pouget J., Rathelot R., « L'emploi et les salaires des enfants d'immigrés », *Économie et statistique* n° 433-434, Insee, janvier 2011.

Beauchemin C., Hamel C., Simon P. (sous la direction de), *Trajectoires et origines – Enquête sur la diversité des populations en France*, coll. « Grandes Enquêtes », Ined éditions, 2016.

Brinbaum Y., Issehnane S., « Quelle qualité de l'emploi pour les descendants d'immigrés en début de carrière ? », in *Alternance et professionnalisation : des atouts pour les parcours des jeunes et les carrières ?*, coll. « Relief », n° 50, Céreq, décembre 2015.

Brutel C., « Être né en France d'un parent immigré – Une population diverse reflétant l'histoire des flux migratoires », *Insee Première* n° 1634, février 2017.

Cusset P.-Y., Garner H., Harfi M., Lainé F., Marguerit D., « Jeunes issus de l'immigration : quels obstacles à leur insertion économique ? », *Note d'analyse hors série*, France Stratégie, mars 2015.

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

Fairlie R. W., "The Absence of the African-American Owned Business: An Analysis of the Dynamics of Self-Employment", *Journal of Labor Economics* vol. 17 (1), janvier 1999.

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

Gobillon L., Meurs D., Roux S., "Estimating Gender Differences in Access to Jobs", *Journal of Labor Economics* vol. 33 (2), avril 2015.

Écart salarial entre les entreprises et au sein de l'entreprise : femmes et hommes payés à la même enseigne ?

Élise Coudin, Sophie Maillard, Maxime Tô*

En 2014, les femmes salariées dans le secteur privé gagnent en moyenne 14 % de moins de l'heure que les hommes. La partie dite « expliquée » de cet écart s'élève à 6 points. Elle est due au fait que les femmes salariées n'ont en moyenne pas les mêmes caractéristiques que les hommes : essentiellement, elles occupent plus souvent qu'eux des positions socioprofessionnelles moins favorables dans des secteurs d'activité moins rémunérateurs. Si ces caractéristiques étaient comparables, il resterait toutefois 8 points d'écart entre les femmes et les hommes. Cet « écart inexpliqué » est lié en grande partie à la moindre valorisation de l'expérience professionnelle des femmes. Il diminue depuis 1995.

Au-delà du secteur et des caractéristiques productives de leurs salariés, les entreprises jouent un double rôle dans les inégalités de salaire entre les sexes. Les inégalités peuvent en effet provenir d'une concentration des femmes dans les entreprises les moins rémunératrices (ségrégation interentreprises) ou apparaître au sein d'une même entreprise lorsque celle-ci ne rémunère pas de la même manière ses salariés femmes et hommes de productivité identique (inégalités intra-entreprises). En moyenne pour l'ensemble des salariés, un dixième de l'écart de salaire horaire moyen entre les sexes provient de la ségrégation interentreprises, tandis que les inégalités intra-entreprises ont un effet quasi nul sur cet écart. En revanche, la moitié de l'écart salarial entre les femmes cadres et les hommes cadres provient des inégalités intra-entreprises, ce qui peut s'interpréter comme une conséquence des mécanismes de négociation.

Les femmes restent moins rémunérées que les hommes sur le marché du travail, malgré la hausse, ces dernières décennies, de leur niveau d'études et de leur expérience professionnelle. Est-ce parce qu'elles ont tendance à être employées plus souvent que les hommes dans les entreprises les moins rémunératrices (ségrégation interentreprises) ? Ou parce qu'au sein d'une même entreprise, les femmes et les hommes de productivité comparable n'ont pas le même niveau de salaire (inégalité intra-entreprise pouvant être reliée, entre autres, à une négociation différenciée) ? Après avoir dressé un bilan des inégalités de salaire entre les femmes et les hommes dans le secteur privé et de leur évolution depuis vingt ans en France, ce dossier analyse les contributions de ces deux mécanismes à ces inégalités à partir du panel Tous salariés (*encadré 1*).

* Élise Coudin et Sophie Maillard, Insee ; Maxime Tô, University College of London et Institute for Fiscal Studies.

Encadré 1

Source, champ et données

Source

Cette étude utilise le panel Tous salariés. Ce fichier longitudinal est extrait, pour le champ retenu, des déclarations annuelles de données sociales (DADS). Il suit les périodes d'emploi, les salaires et les caractéristiques des employeurs d'un échantillon au 1/24 de la population salariée de 1976 à 2001 et au 1/12 depuis 2002. Ces données sont ici appariées avec l'échantillon démographique permanent (EDP), panel sociodémographique composé depuis 1968 des informations issues des bulletins d'état civil, des recensements de population et des enquêtes annuelles de recensement.

Champ

Le champ se compose de l'ensemble des salariés du secteur privé de France métropolitaine de 16 à 64 ans, hors agriculteurs exploitants, artisans et commerçants ayant statut de salariés, apprentis, stagiaires, salariés des particuliers-employeurs, activités extraterritoriales et postes annexes. La période étudiée s'étend de 1995 – année à partir de laquelle le volume de travail en heures est disponible – à 2014. Au total, on dispose de 1 652 170 observations dont 42 % concernent des femmes.

Variables

La variable d'intérêt de ce dossier est le salaire horaire net réel (exprimé en euros constants 2014). Il rapporte les rémunérations nettes (après versement des cotisations sociales, de la CSG et de la CRDS) issues d'activités salariées au volume horaire de travail salarié réalisé dans l'année. Il est réel, c'est-à-dire déflaté de l'indice des prix. La prise en compte depuis 2013 dans le salaire net des cotisations patronales pour complémentaire santé obligatoire modifie légèrement le concept. Chaque année, pour chaque salarié, seule l'entreprise employeuse ayant versé le salaire le plus élevé est retenue.

L'expérience professionnelle dans le secteur privé se déduit des observations antérieures de l'individu dans le panel : elle somme les durées antérieures d'emploi salarié dans le secteur privé au fil des ans. Elle est partiellement imputée par des méthodes probabilistes si l'individu a commencé à travailler avant le début du panel. Si l'individu n'est pas observé dans le panel une année, il n'accumule pas d'expérience professionnelle.

Le plus haut diplôme obtenu est construit à partir de l'EDP en distinguant les salariés ayant au plus le certificat d'études primaires, le brevet des collèges ou équivalent, un CAP ou un BEP, un baccalauréat technique ou professionnel ou autre diplôme équivalent, un baccalauréat général, un diplôme de niveau bac+1 ou bac+2, un diplôme de niveau bac+3 ou plus.

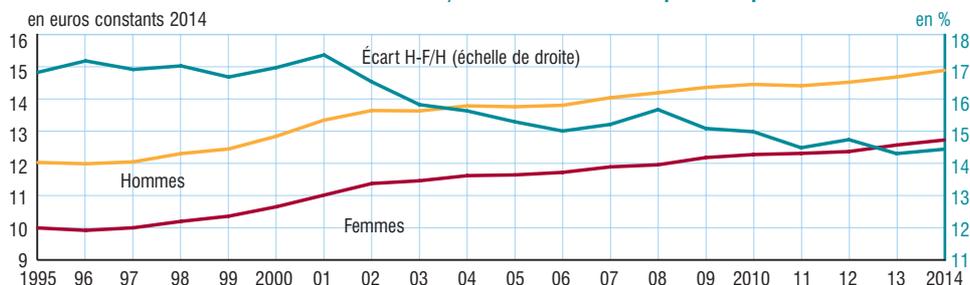
Les inégalités salariales selon le sexe se réduisent mais restent importantes

En 2014, les femmes salariées du secteur privé perçoivent en moyenne 14,4 % de moins de l'heure¹ que leurs homologues masculins (*figure 1, encadré 1*). En 1995, cet écart était de 16,8 %. Entre 1995 et 2014, le salaire horaire moyen des hommes a augmenté de 24,5 % en euros constants et celui des femmes de 28,2 %. Cette évolution a été favorisée par la progression des qualifications et le passage aux 35 heures.

Une partie des écarts de salaire horaire moyen entre les femmes et les hommes provient de différences de caractéristiques en termes de niveaux de qualification, diplôme, expérience professionnelle, ancienneté, âge, secteur d'activité, type d'employeurs. Les femmes occupent moins souvent que les hommes (10,0 % contre 15,9 %, en moyenne sur

1. L'écart entre les salaires journaliers est plus marqué car les femmes sont plus souvent à temps partiel (32,8 %) que les hommes (11,2 %).

1. Évolution des salaires nets horaires moyens dans le secteur privé depuis 1995



Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé de 16 à 64 ans, hors agriculteurs exploitants, artisans et commerçants ayant statut de salarié, et hors salariés des particuliers-employeurs, activités extraterritoriales, apprentis, stagiaires.

Lecture : en 2014, le salaire net horaire moyen des hommes dans le secteur privé est de 14,9 euros, celui des femmes de 12,8 euros. Les femmes gagnent donc en moyenne 14,4 % de moins de l'heure que les hommes (écart hommes-femmes rapporté au salaire horaire moyen des hommes).

Source : Insee, *panel Tous salariés 2014*.

la période) des postes de cadres ou de professions intellectuelles supérieures, généralement les mieux rémunérés. Elles sont aussi moins représentées que les hommes dans les secteurs d'activité où les salaires moyens sont les plus élevés. Par exemple, les entreprises intervenant dans la cokéfaction et le raffinage, qui versent le salaire moyen le plus élevé (20,3 euros par heure), emploient seulement 19 % de femmes, contre 42 % dans le secteur privé dans son ensemble. À l'inverse, elles travaillent plus souvent que les hommes dans des secteurs où les salaires sont en moyenne les plus bas : dans l'hébergement-restauration, secteur où le salaire moyen est le plus bas (9,6 euros par heure), les femmes représentent 49 % des salariés.

L'écart inexpliqué diminue depuis 1995, l'écart expliqué reste constant

Les décompositions d'écart de salaire, introduites par Oaxaca [1973] et Blinder [1973], visent à séparer ce qui relève de caractéristiques différemment réparties (écart expliqué) et ce qui relève de valorisations différenciées de ces caractéristiques selon le sexe ou d'un écart résiduel (écart inexpliqué) (*encadré 2*). Ainsi, en 2014, les différences entre les femmes et les hommes en termes de diplôme, d'âge, d'expérience, d'ancienneté dans l'entreprise, de catégorie socioprofessionnelle, de quotité de travail, de secteur d'activité, de région d'emploi et de taille de l'entreprise contribuent à hauteur de 5,9 points à l'écart de salaire horaire moyen (écart expliqué) (*figure 2*). Dit autrement, si ces caractéristiques étaient valorisées chez les femmes comme elles le sont chez les hommes, l'écart de salaire entre femmes et hommes serait réduit à 5,9 %. Il n'illustrerait que les structures différentes selon ces caractéristiques des populations salariées féminine et masculine.

Au-delà des écarts de structure, les femmes sont moins rémunérées que les hommes. En 2014, elles perçoivent en moyenne 8,4 % de moins de l'heure que les hommes à caractéristiques égales, c'est-à-dire à mêmes diplôme, âge, expérience, ancienneté dans l'entreprise, catégorie socioprofessionnelle, quotité de temps de travail, secteur d'activité, région d'emploi et taille de l'entreprise (écart inexpliqué). L'écart inexpliqué ne s'interprète pas comme un indicateur de discrimination salariale car les caractéristiques ci-dessus ne mesurent pas uniquement et parfaitement les compétences et la productivité des salariés. C'est notamment le cas pour la catégorie socioprofessionnelle. La sous-représentation des femmes parmi les cadres ne reflète pas uniquement des écarts de compétences. Elle illustre aussi les difficultés des femmes à accéder à ces emplois [Meurs, 2014], et ceci, potentiellement du fait de comportements discriminatoires. Or, cet accès plus restreint peut conduire à ce que les femmes cadres retenues soient, finalement, plus compétentes ou plus motivées que leurs homologues masculins.

L'écart inexpliqué ne prend pas en compte les conséquences de ces mécanismes qui, par ailleurs, ont pu intervenir au cours de la carrière professionnelle passée (encadré 2).

Depuis 1995, la réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes est essentiellement portée par une baisse de l'écart inexpliqué. En 2014, il est de 8,4 % contre 12,4 % en 1995. Les valorisations des caractéristiques (observées ou non) chez les femmes et les hommes ont en effet eu tendance à se rapprocher durant la période.

Encadré 2

La méthode de décomposition d'Oaxaca et de Blinder

La méthode de décomposition d'Oaxaca [1973] et de Blinder [1973] vise à séparer la part de l'écart de salaire moyen entre les sexes liée aux caractéristiques différentes en moyenne dans le groupe des femmes et celui des hommes, et celle qui correspond à une valorisation inégale selon le sexe de ces caractéristiques.

On désigne par w_{gi} le (log) salaire d'un individu i de sexe g (F ou M) que l'on modélise par une fonction linéaire des caractéristiques $X_{i1}, X_{i2}, \dots, X_{iK}$ de l'individu (ici : diplôme, âge, expérience, ancienneté dans l'entreprise, catégorie socioprofessionnelle, quotité de travail, secteur d'activité, région d'emploi et taille d'entreprise) valorisées différemment selon son sexe et un terme d'erreur u_{gi} qui vérifie $E(u_{gi} | X_i, g(i) = g) = 0$ (moyenne conditionnelle nulle) :

$$w_{gi} = \beta_{g0} + \sum_{k=1}^K X_{ik} \beta_{gk} + u_{gi}$$

L'écart Δ_0 entre le salaire moyen des hommes (\bar{w}_M) et celui des femmes (\bar{w}_F) se décompose alors en un écart expliqué (Δ_{expl}) et un écart inexpliqué (Δ_{inexpl}) :

$$\begin{aligned} \Delta_0 &= \bar{w}_M - \bar{w}_F = (\beta_{M0} + \sum_k \bar{X}_{Mk} \beta_{Mk}) - (\beta_{F0} + \sum_k \bar{X}_{Fk} \beta_{Fk}) \\ &= \underbrace{\sum_k (\bar{X}_{Mk} - \bar{X}_{Fk}) \beta_{Mk}}_{\Delta_{expl}} + (\beta_{M0} - \beta_{F0}) + \underbrace{\sum_k \bar{X}_{Fk} (\beta_{Mk} - \beta_{Fk})}_{\Delta_{inexpl}} \end{aligned}$$

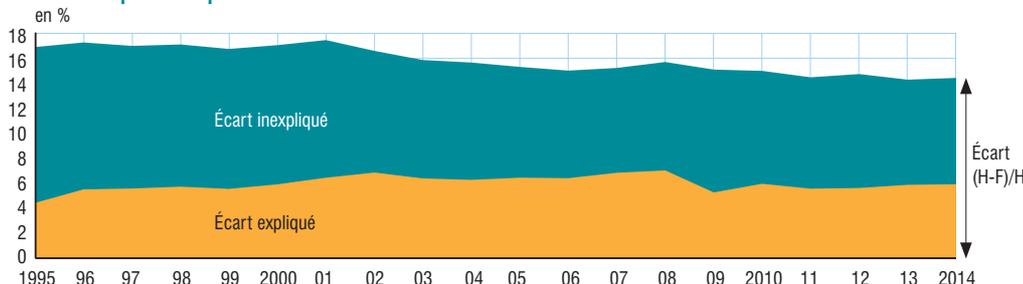
où \bar{X}_{Mk} par exemple correspond à la moyenne de la caractéristique X_k sur le groupe des hommes. En pratique, les coefficients intervenant dans la décomposition sont estimés par des régressions linéaires séparées chez les femmes et chez les hommes.

Δ_{expl} correspond à l'écart de salaire provenant des écarts de caractéristiques entre les hommes et les femmes : c'est l'écart qui subsisterait si chaque caractéristique était valorisée de la même façon chez les femmes et chez les hommes. Les hommes sont pris ici comme population de référence : en l'absence d'écarts de valorisation des caractéristiques, les femmes seraient rémunérées comme les hommes. Δ_{inexpl} est l'écart qui résulte des valorisations différenciées de ces caractéristiques entre les hommes et les femmes.

Pour assimiler l'écart inexpliqué à une discrimination salariale des femmes, il faut qu'il n'existe aucune différence entre les sexes dans les déterminants inobservés du salaire. C'est une condition forte : elle est par exemple invalide en cas de sélection différenciée dans l'emploi, le secteur d'activité ou la CS.

Une décomposition détaillée permet ensuite de mesurer les contributions de chaque caractéristique à l'écart expliqué et à l'écart inexpliqué. La mesure de la contribution d'une variable catégorielle à l'écart inexpliqué dépend de la modalité prise en référence, dont l'effet se confond avec celui de la constante. Pour l'interpréter, on impose la nullité de la somme des paramètres de ces variables [Fortin *et al.*, 2011 ; Yun, 2005]. La décomposition de l'écart expliqué n'est pas affectée par cette opération.

2. Évolution de l'écart de salaire horaire moyen entre les femmes et les hommes dans le secteur privé depuis 1995



Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé de 16 à 64 ans, hors agriculteurs exploitants, artisans et commerçants ayant statut de salarié, et hors salariés des particuliers-employeurs, activités extraterritoriales, apprentis, stagiaires.

Lecture : en 1995, les femmes gagnaient en moyenne 16,8 % de moins par heure que les hommes (écart hommes-femmes rapporté au salaire horaire moyen des hommes). Cet écart provient pour 4,4 points de différences en termes d'ancienneté, d'expérience, d'âge, de diplôme, de catégorie sociale, d'indicateur de temps partiel, de secteur d'activité, de taille d'entreprises employeuses, de région de travail (écart dit « expliqué »), les 12,4 points restants constituant l'écart « inexpliqué ».

Source : Insee, *panel Tous salariés 2014*.

En revanche, l'écart expliqué semble contribuer tout autant aux inégalités de salaire en 2014 qu'en 1995. Cette apparente stabilité est en réalité le résultat de deux mouvements opposés : les femmes ont davantage accès à des postes hiérarchiques plus élevés, mais elles sont moins nombreuses dans les secteurs d'activité les plus rémunérateurs. Ainsi, 13,4 % des femmes sont cadres en 2014, contre 7,4 % en 1995. Inversement, les cinq secteurs d'activité où les salaires moyens sont les plus élevés comptent 33,3 % de femmes parmi leurs salariés en 2014, contre 40,2 % en 1995. De même, les cinq secteurs d'activité où les salaires sont en moyenne les plus faibles emploient 53,9 % de femmes en 2014, contre 49,1 % en 1995.

L'essentiel de l'écart expliqué provient des ségrégations sectorielle et socioprofessionnelle

À partir de la décomposition de type Oaxaca-Blinder, il est possible de déterminer la contribution spécifique de chacune des caractéristiques (secteur d'activité, catégorie socioprofessionnelle, etc.) aux parts expliquée (écart de structure) et inexpliquée (valorisation différente) de la différence de salaire entre les femmes et les hommes (*figure 3, encadré 2*).

3. Décomposition de l'écart de salaire horaire entre les femmes et les hommes dans le secteur privé en 2013 et 2014

	Écart expliqué par des différences de structure selon...	Écart inexpliqué : valorisation différente de...
L'ensemble des variables	5,9 %	8,4 %
l'âge	- 0,1***	4,7*
l'expérience	1,1***	4,0***
l'ancienneté	0,1***	0,8***
le temps partiel	0,0	0,4***
la catégorie socioprofessionnelle	2,9***	- 2,1***
le diplôme	- 1,4***	0,0
le secteur d'activité	3,4***	0,1
la région d'emploi	- 0,1***	0,4***
la taille d'entreprise	0,0	0,2***
la constante du modèle	-	- 0,1

Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé de 16 à 64 ans, hors agriculteurs exploitants, artisans et commerçants ayant statut de salarié, et hors salariés des particuliers-employeurs, activités extraterritoriales, apprentis, stagiaires.

Lecture : en 2013 et 2014, les femmes gagnent en moyenne 14,3 % de moins par heure que les hommes. Cet écart provient pour 5,9 points de différences de caractéristiques, telles que le secteur d'activité de l'employeur (3,4 points). L'écart inexpliqué est de 8,4 points, dont 4,0 points liés à une moindre valorisation de l'expérience chez les femmes. La décomposition de l'écart inexpliqué requiert une normalisation supplémentaire (voir *encadré 2*).

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

Source : Insee, *panel Tous salariés 2014*.

En moyenne sur 2013 et 2014, les écarts sectoriels représentent 3,4 points, soit plus de la moitié de l'écart expliqué de salaire entre les femmes et les hommes. Le reste de l'écart expliqué est essentiellement porté par les différences entre les femmes et les hommes en termes de catégorie socioprofessionnelle (2,9 points). Ensuite, 1,1 point de l'écart expliqué provient des différences d'expérience professionnelle : les femmes ont en moyenne moins d'expérience que les hommes, notamment en raison d'interruptions de carrière plus fréquentes (l'expérience professionnelle mesurée ici est construite comme la somme des périodes antérieures d'emploi salarié dans le secteur privé, *encadré 1*). Mais les écarts de diplôme contribuent à réduire l'écart expliqué à hauteur de 1,4 point car les femmes sont plus diplômées.

L'expérience professionnelle est moins valorisée chez les femmes

La même méthode de décomposition peut être appliquée à l'écart inexpliqué, renseignant alors sur les contributions des écarts de valorisation de ces caractéristiques chez les femmes et les hommes. L'écart de valorisation est le plus marqué pour l'expérience professionnelle. Il contribue à près de la moitié de l'écart inexpliqué : l'expérience accumulée par les femmes (somme de toutes leurs périodes antérieures d'emploi salarié dans le secteur privé, hors interruptions de carrière) est moins valorisée que celle des hommes, toutes choses égales par ailleurs. Cet écart de valorisation est le signe de carrières salariales plus plates chez les femmes que chez les hommes. Il pourrait s'expliquer en partie aussi par une moindre valorisation de l'expérience professionnelle à temps partiel (plus fréquente chez les femmes que chez les hommes) que de celle à temps plein. L'écart reste pourtant marqué même en mesurant l'expérience professionnelle au prorata de la quotité de temps de travail².

La catégorie socioprofessionnelle est une autre source importante d'écarts de valorisation. À l'inverse de l'expérience, la valorisation de la catégorie socioprofessionnelle est apparemment plus favorable pour les femmes, ce qui contribue à diminuer les inégalités de salaires entre les sexes. Cet écart de valorisation à l'avantage des femmes peut résulter de leur accès plus difficile aux fonctions d'encadrement. Si l'accès au statut de cadre est plus fermé pour les femmes, celles qui parviennent à l'obtenir ont probablement une plus grande productivité ou motivation que leurs homologues masculins occupant les mêmes responsabilités, ce qui peut expliquer qu'elles soient mieux rémunérées à catégorie socioprofessionnelle donnée.

À productivité égale, ségrégation des femmes et des hommes entre les entreprises ou inégalités au sein de l'entreprise ?

Raisonné à caractéristiques observées données ne suffit pas à rendre compte des facteurs expliquant les écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Pour aller plus loin, dans la suite de ce dossier, on suppose que le salaire dépend également, d'une part, du niveau inobservé de productivité du salarié et, d'autre part, de primes versées par l'entreprise et liées à la richesse ou à la valeur ajoutée que celle-ci a dégagée et redistribuée à ses salariés [Card *et al.*, 2016]. Et à l'inverse de l'approche d'Oaxaca-Blinder, on analyse l'écart de salaire restant une fois tenue compte de la productivité des salariés. On suppose ainsi que l'entreprise redistribue une partie de la richesse ou de la valeur ajoutée qu'elle produit à ses salariés sous forme d'une « prime » propre à l'entreprise qui ne dépend pas des compétences intrinsèques des salariés mais qui varie selon le sexe (*encadré 3*).

2. Sous l'hypothèse que les périodes à temps partiel comptent seulement pour moitié dans l'expérience professionnelle, l'écart de valorisation est réduit mais reste important.

La méthode de Card, Cardoso et Kline

La méthode de Card *et al.* [2016] vise à séparer les composantes intra-entreprises et interentreprises des inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Le salaire est modélisé par une équation linéaire à doubles effets fixes [Abowd *et al.*, 1999], estimée séparément chez les femmes et les hommes par moindres carrés ordinaires. Soit w_{it} le (log) salaire d'un individu i en date t , de sexe g (F ou M), et travaillant à la date t dans l'entreprise $J(i, t) = j$, on a :

$$w_{it} = \alpha_i + \sum_{k=1}^K X_{itk} \beta_{gk} + \Psi_{J(i,t)}^M 1_{g=M} + \Psi_{J(i,t)}^F 1_{g=F} + \varepsilon_{it}$$

où α_i , l'effet fixe salarié, représente l'ensemble des compétences de ce salarié fixes dans le temps ; $X_{itk}, k \in 1 \dots K$, les caractéristiques du salarié observées qui varient dans le temps (l'âge et son carré, l'expérience et son carré, des contrôles temporels) ;

$\Psi_{J(i,t)=j}^M$ (resp. $\Psi_{J(i,t)=j}^F$), l'effet fixe entreprise homme (resp. femme) représente la « prime » versée par l'entreprise j à ses salariés hommes (resp. femmes) ;

enfin, ε_{it} le terme résiduel, satisfait une condition de **mobilité exogène** : le changement d'employeur ne doit pas être corrélé au niveau inobservé de productivité des salariés, femmes ou hommes [Abowd *et al.*, 2015].

Cette hypothèse n'est pas directement testable, mais il est possible de vérifier que certaines de ses implications sont valides, notamment que le gain salarial résiduel des salariés qui rejoignent l'entreprise est du même ordre en moyenne que la perte salariale de ceux qui la quittent, pour les femmes et les hommes. C'est effectivement ce qui est observé dans les données.

Décomposition

Le rôle des entreprises dans les écarts de salaire entre les femmes et les hommes est alors la différence entre la moyenne des « primes » versées par les entreprises aux hommes, $E(\Psi_j^M | g=M)$, et la moyenne de celles versées aux femmes, $E(\Psi_j^F | g=F)$. Il peut être décomposé en deux effets :

$$E(\Psi_j^M | g=M) - E(\Psi_j^F | g=F) = \underbrace{E(\Psi_j^F | g=M) - E(\Psi_j^F | g=F)}_{\text{Ségrégation}} + \underbrace{E(\Psi_j^M - \Psi_j^F | g=M)}_{\text{Négociation}}$$

L'**effet de ségrégation** correspond à la différence entre la moyenne des « primes » que toucheraient les femmes si elles travaillaient dans les mêmes entreprises que les hommes et en proportion identique, et la moyenne des « primes » qu'elles perçoivent auprès de leurs véritables employeurs. L'**effet de négociation** correspond à la différence entre la moyenne des « primes » des hommes et la moyenne des « primes » des femmes si ces dernières travaillaient dans les mêmes entreprises que les hommes et en proportion identique. Il mesure la différence de captation du surplus entre les femmes et les hommes. On utilise ici comme référence les « primes » des femmes et la répartition des hommes dans les entreprises, mais le choix inverse est aussi possible.

Échantillon d'estimation

Pour distinguer dans le salaire ce qui relève de l'effet fixe du salarié de ce qui relève de l'effet fixe entreprise, il faut observer le salarié, ou au moins un de ses collègues, dans au moins deux entreprises. Le modèle est ainsi identifié au sein d'un ensemble de salariés et d'entreprises reliés par des mobilités de salariés. Pour comparer les femmes et les hommes, on retient le plus grand ensemble d'entreprises

Encadré 3 (suite)

et de salariés connectés à la fois par des mobilités de salariées femmes et par des mobilités de salariés hommes. Cela représente au total 102 744 salariés (45 324 femmes et 57 420 hommes). Comme il est classique dans cette littérature, on rassemble les entreprises de moins de 10 salariés comme si elles n'en formaient qu'une.

Normalisations

Dans le modèle statistique, les « primes » versées par l'entreprise sont identifiées à une constante près, qui peut varier entre les femmes et les hommes. Cela n'a pas d'incidence sur l'effet de ségrégation qui compare les « primes » réelles et contrefactuelles d'un seul sexe. En revanche, l'effet de négociation compare les « primes » versées aux hommes à celles versées aux femmes. Il est donc nécessaire de recentrer ces primes de manière cohérente entre les sexes. Card *et al.* [2016] interprètent ces « primes » comme des parts de la richesse dégagée par l'entreprise et reversées aux salariés : ils les fixent à zéro, pour les femmes et les hommes, dans les entreprises ayant les plus faibles valeurs ajoutées par salarié. Dans l'estimation sur l'ensemble des salariés, on suit cette idée en fixant à zéro en moyenne les « primes » dans les secteurs d'activité ayant les plus faibles valeurs ajoutées par salarié. Chez les cadres, groupe pour lequel la fixation des salaires peut s'éloigner d'une redistribution uniforme de valeur ajoutée, on suppose plutôt que les « primes » entreprises sont égales chez les femmes et les hommes dans le secteur le plus égalitaire selon le sexe en termes de rémunération entre cadres.

L'écart entre la « prime » versée en moyenne aux femmes et celle versée en moyenne aux hommes peut alors se décomposer en deux parties. D'une part, l'écart de « primes » entre les entreprises renvoie aux pratiques de recrutement des entreprises. Il illustre le phénomène de ségrégation, correspondant à une plus forte concentration des femmes dans les entreprises les moins rémunératrices et une plus forte concentration des hommes dans les entreprises les plus rémunératrices. D'autre part, la moyenne des écarts de « primes » intra-entreprises mesure des inégalités de salaire entre les femmes et les hommes de même productivité salariés de la même entreprise. Ces écarts internes aux entreprises renvoient aux pratiques de rémunération dans l'entreprise. Ils sont dénommés « effet de négociation », mais sont dus à plusieurs phénomènes. Ils peuvent ainsi correspondre à une différence de pouvoir de négociation entre les femmes et les hommes dans le partage de la richesse produite au sein d'une même entreprise. Ils peuvent aussi refléter une plus forte présence des hommes aux postes les mieux rémunérés de l'entreprise, ou encore provenir des écarts de temps travaillé entre les femmes et les hommes, si les heures supplémentaires sont mieux payées que les heures réglementaires³. Enfin, ils peuvent rendre compte de comportements discriminatoires des entreprises en matière de salaire à l'encontre des femmes.

Pour séparer ce qui relève de la ségrégation interentreprises de ce qui relève de la négociation intra-entreprise, Card *et al.* [2016] modélisent le salaire à l'aide notamment de deux effets fixes. Le premier capte les compétences intrinsèques (observées ou non) du salarié, le second est défini au niveau de l'entreprise et dépend du sexe du salarié (« prime » spécifique aux femmes ou aux hommes). En exploitant les liens employés-employeurs dans le panel Tous salariés, il est ainsi possible de mesurer l'effet de la ségrégation des hommes et des femmes entre les entreprises sur les inégalités salariales. Il correspond à la différence entre le salaire moyen observé chez les femmes et le salaire moyen qu'elles auraient perçu si elles étaient réparties dans les mêmes entreprises et dans les mêmes proportions que les hommes (*figure 4*). L'effet des inégalités intra-entreprises se mesure quant à lui en calculant le salaire que les femmes percevaient en moyenne si chaque entreprise leur versait une « prime » identique à celle de ses salariés masculins.

3. Dans le cas des cadres au forfait, ils pourraient aussi refléter une prime valorisant une plus grande quantité de travail fournie généralement par les hommes.

4. Contribution de la ségrégation interentreprises et des inégalités intra-entreprises aux écarts salariaux femmes-hommes de 1995 à 2014

en %

Effets entreprises fixés à zéro en moyenne dans...	Ensemble des salariés		Cadres
	... l'hébergement-restauration (10 salariés ou plus)	... le commerce de détail (10 salariés ou plus)	... les autres industries manufacturières (de plus 10 salariés)
Écart moyen de salaires H-F	15,6	15,6	15,6
Effet de ségrégation (en % de l'écart H-F)	10,6	10,6	4,1
Effet de négociation (en % de l'écart H-F)	- 8,8	2,9	48,2
Écart total dû aux entreprises (ségrégation + négociation)	1,8	13,5	52,3

Champ : échantillon d'estimation, voir *encadrés 1 et 3* (ensemble des salariés : 45 324 femmes et 57 420 hommes ; cadres : 3 683 femmes et 7 116 hommes).
Lecture : l'écart de salaire moyen entre les hommes et les femmes salariés du privé est de 15,6 % en moyenne sur la période 1995-2014 dans l'échantillon d'estimation. 10,6 % de cet écart résulte de la ségrégation des femmes dans les entreprises les moins rémunératrices tandis que l'effet de négociation varie suivant le groupe de référence utilisé, mais reste proche de zéro, entre - 8,8 % (avantage aux femmes) et 2,9 % (avantage aux hommes) de cet écart. Chez les cadres, la différence de salaire moyen entre les hommes et les femmes est également de 15,6 %. La ségrégation représente 4,1 % et la négociation 48,2 % de cet écart de salaire.

Source : Insee, *panel Tous salariés 2014*.

Pour l'ensemble des salariés, 10,6 % de l'écart salarial provient de la ségrégation des femmes dans les entreprises les moins rémunératrices ; cet effet de ségrégation est de 4,1 % pour les cadres

Sur le sous-échantillon d'estimation (*encadré 3*), l'écart de salaire horaire entre les femmes et les hommes est de 15,6 % en moyenne entre 1995 et 2014 (*figure 4*). 10,6 % de cet écart provient de la ségrégation des femmes dans les entreprises les moins rémunératrices. À productivité identique, les hommes sont en moyenne en emploi dans des entreprises versant des salaires plus élevés. Dit autrement, l'écart de salaire entre les sexes serait réduit d'un dixième si les femmes étaient réparties dans les mêmes proportions dans les mêmes entreprises que les hommes.

L'effet de la ségrégation interentreprises est beaucoup plus réduit chez les cadres. Chez les cadres du sous-échantillon d'estimation, l'écart de salaire entre les sexes est aussi de 15,6 % comme pour l'ensemble des salariés. Mais l'estimation du modèle de Card *et al.* [2016] sur le groupe des cadres indique que seul 4,1 % de cet écart provient de la ségrégation des femmes cadres.

Près de la moitié des écarts salariaux chez les cadres proviennent des inégalités internes à l'entreprise ; cet effet de négociation est quasi nul pour l'ensemble des salariés

À côté des effets liés à la ségrégation, l'effet de négociation correspond à la partie des écarts de salaire entre les sexes qui provient des inégalités internes à l'entreprise. Cet effet ne peut pas être quantifié directement par la méthode de Card *et al.* [2016] : il faut faire une hypothèse supplémentaire dite de « normalisation »⁴ (*encadré 3*). Pour ce faire, les auteurs supposent que les « primes » sont nulles en moyenne dans les entreprises où il y a le moins de valeur ajoutée, donc peu de richesse à reverser aux salariés, les femmes comme les hommes, et par conséquent où le risque d'écart de « primes » propres à l'entreprise entre les sexes est le plus faible. Deux variantes sont retenues ici selon le secteur à faible valeur ajoutée pris en référence : l'hébergement-restauration (le secteur à plus faible valeur ajoutée mais touché par la variation du taux de TVA sur la période considérée) et le commerce de détail (secteur également à faible valeur ajoutée et qui, contrairement à l'hébergement-restauration, n'a pas connu de variation du taux de TVA sur la période).

4. Les effets fixes entreprises, les « primes » attribuées aux salariés de chaque sexe ne sont identifiées qu'à une constante près. Le calcul de l'effet de négociation repose alors sur une hypothèse de normalisation consistant à recentrer les « primes » versées aux hommes et celles versées aux femmes afin de les rendre comparables dans chaque entreprise. Le calcul de l'effet de ségrégation ne dépend pas de cette hypothèse supplémentaire.

Quel que soit le secteur retenu, l'effet de négociation estimé est très faible, voire négatif⁵ : entre - 8,8 % et 2,9 % de l'écart de salaire femmes-hommes (*figure 4*). Cela signifie qu'au sein d'une même entreprise, il n'y a pas de différences nettes entre les sexes des « primes » versées. Plus précisément, s'il y a des différences, elles s'annulent en moyenne.

Si l'effet de négociation semble jouer si faiblement sur les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, c'est peut-être parce que les « primes » sont différenciées selon d'autres critères que celui du sexe. Par exemple, cela peut être la position professionnelle : l'entreprise peut verser des « primes » différentes à ses salariés cadres et non cadres. Le partage de la richesse s'opère plutôt différemment selon la position professionnelle des salariés. Or, les femmes sont sous-représentées chez les cadres : c'est le phénomène de ségrégation verticale décrit par Meurs [2014]. L'effet de négociation mesuré ici ne traduit peut-être donc pas tant une différence de pouvoir de négociation entre les femmes et les hommes que des différences de rapports de force entre salariés à des positions professionnelles ou à des niveaux hiérarchiques différents.

Card *et al.* [2016] suggèrent que le salaire minimum peut également réduire l'effet de négociation. En effet, les femmes sont plus souvent payées au salaire minimum que les hommes (13,5 % des femmes de l'échantillon perçoivent moins de 1,1 Smic, contre 7,4 % des hommes). Si on considère que le Smic permet à certains salariés d'être payés plus qu'ils ne le seraient en l'absence de ce « plancher », la surreprésentation des femmes au niveau du salaire minimum laisse supposer qu'une partie d'entre elles pourraient percevoir encore moins en l'absence de la protection du salaire minimum. L'effet de négociation estimé est alors artificiellement plus faible qu'il ne le serait en réalité, si ce mécanisme n'existait pas. À l'appui de cet argument, les auteurs, qui appliquent leur méthode sur des données portugaises, observent un effet de négociation plus fort que celui estimé sur données françaises. Ceci pourrait être lié au fait que le salaire minimum au Portugal est plus faible qu'en France, que ce soit en niveau ou en relatif, comparé au salaire médian.

Dès lors, l'effet de négociation peut apparaître plus à la défaveur des femmes chez des salariés moins concernés par le niveau du Smic, comme les cadres. Les salaires de cette catégorie de salariés sont en effet plus souvent le résultat d'une négociation directe entre le salarié et son employeur au cours de laquelle les hommes et les femmes peuvent différer dans leurs comportements de négociation salariale, leurs attentes en termes de rémunération, et les employeurs peuvent y répondre différemment suivant le sexe. Ces négociations ne sont pas uniquement liées à une redistribution de la valeur ajoutée. Aussi, les cadres peuvent bénéficier de « primes », et ce, même dans les secteurs les moins productifs. Il n'est donc pas adapté de normaliser l'estimation pour les cadres en s'appuyant comme pour l'ensemble des salariés sur le secteur le moins productif. On suppose plutôt que les « primes » propres à l'entreprise sont égales chez les femmes et les hommes dans le secteur le plus égalitaire selon le sexe en termes de rémunération entre cadres (*figure 4*).

Chez les cadres, l'effet de négociation explique la moitié de l'écart salarial entre les femmes et les hommes, soit l'essentiel de la contribution des entreprises. Il est nettement positif, contrairement à ce qui se passe pour l'ensemble des salariés : il joue donc en défaveur des femmes cadres. Cela correspond bien au moindre accès des femmes aux positions les plus rémunératrices au sein des entreprises [Gobillon *et al.*, 2015].

5. Un effet négatif joue à l'avantage des femmes. Il signifie qu'à niveau de compétences égal et au sein d'une même entreprise, les « primes » des entreprises versées aux femmes sont plus élevées que celles de leurs homologues masculins.

Un rôle limité des entreprises dans les inégalités salariales, sauf pour les cadres

Au total, en combinant les effets de ségrégation et de négociation, l'écart de salaire selon le sexe dû aux entreprises, à productivité donnée, est faible : il représente entre 1,8 % et 13,5 % seulement de l'écart de salaire moyen pour l'ensemble des salariés. C'est surtout la ségrégation interentreprises qui explique ces inégalités. En revanche, pour les cadres, l'écart de salaire dû aux entreprises explique plus de la moitié de l'écart de salaire moyen, et ce, essentiellement *via* les inégalités intra-entreprises et la négociation.

Les inégalités intra-entreprises sont plus fortes chez les cadres que chez les non-cadres, et inversement pour les inégalités interentreprises. Ce phénomène croisé a peut-être à voir avec des arbitrages différents entre conditions de travail et niveaux de rémunération, à la fois entre les femmes et les hommes et entre les cadres et les non-cadres. Une explication possible de ce résultat serait que, d'une part, les femmes non cadres privilégieraient plus que les hommes les entreprises leur permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. D'autre part, les femmes cadres, de leur côté, se rapprocheraient, dans leurs préférences, de leurs homologues masculins. Ainsi, la ségrégation dans les entreprises plus conciliantes (mais versant en moyenne des salaires plus bas) serait plus forte pour les femmes non cadres que pour les femmes cadres. En revanche, l'accès aux postes hiérarchiques les plus élevés demeure plus défavorable aux femmes, et ceci s'observe plus fortement chez les cadres. Plus généralement, ces préférences, ces « choix » de carrières et de conditions de travail différenciés peuvent aussi être contraints par les répartitions des tâches domestiques [Meurs, 2014]. ■

Pour en savoir plus

Abowd J., Kramarz F., Margolis D., "High wage workers and high wage firms", *Econometrica*, 67(2), 251-333, 1999.

Abowd J., McKinney K., Schmutte I., "Modeling endogenous mobility in wage determination", US census bureau center for economic studies paper, No. CES-WEP-15-18, 2015.

Blinder A., "Wage discrimination: reduced form and structural estimates", *Journal of Human resources*, 8(4), 436-455, 1973.

Card D., Cardoso A., Kline P., "Bargaining, sorting, and the gender wage gap: quantifying the impact of firms on the relative pay of women", *The Quarterly Journal of Economics*, 131(2):633-686, 2016.

Fortin N., Lemieux T., Firpo S., "Decomposition methods in economics" in *Handbook of Labor Economics*, vol. 4A, 1-102, 2011.

Gobillon L., Meurs D., Roux S., "Estimating gender differences in access to jobs", *Journal of Labor Economics*, 33(2), 2015.

Meurs D., *Hommes-femmes : une impossible égalité professionnelle ?*, Ed. Rue d'Ulm, 2014.

Oaxaca R., "Male-female wage differentials in urban labor markets", *International Economic Review*, 14(3), 693-709, 1973.

Yun M., "A simple solution to the identification problem in detailed wage decompositions", *Economic inquiry*, 43(4), 766-772, 2005.

Quelles sont les causes de la baisse de l'apprentissage dans l'enseignement secondaire ?

*Élise Pesonel, Philippe Zamora**

La dynamique de l'apprentissage ne repose plus que sur la croissance des entrées dans l'enseignement supérieur, malgré les moyens importants consentis par l'État pour favoriser son développement. Depuis 2008, le nombre annuel d'entrées au niveau du second cycle de l'enseignement secondaire (de la seconde à la terminale) a diminué de 24 %. L'examen de l'orientation des jeunes de troisième montre une érosion progressive des passages dans l'enseignement professionnel et dans l'apprentissage. Entre 2008 et 2014, le nombre annuel de jeunes élèves de troisième qui se dirigent vers l'enseignement professionnel a baissé de 30 000. Avec la baisse des redoublements, les jeunes sortant de troisième sont moins enclins à se lancer tout de suite dans le monde professionnel.

Néanmoins, les quatre cinquièmes de la baisse des entrées en apprentissage au niveau du secondaire sont imputables à la baisse de l'emploi, en particulier celle des jeunes, dans les métiers traditionnels de l'apprentissage : bâtiment, vente, coiffure, métiers de bouche, industrie et hôtellerie-restauration. La voie de l'apprentissage dans les métiers considérés a donc peu perdu de son attractivité relative entre 2009 et 2014, même si la hausse du coût du travail des apprentis pour l'employeur, survenue en 2013-2014, pourrait modifier ce constat dans les années qui viennent.

Depuis près de vingt ans, l'apprentissage est un outil central des politiques publiques pour lutter contre le chômage des jeunes. Cette filière de formation initiale est unanimement considérée par les gouvernements successifs comme un moyen d'améliorer l'insertion des jeunes sortants de l'enseignement secondaire¹, mais aussi comme une forme pédagogique alternative à l'enseignement dispensé dans les lycées professionnels et susceptible de diminuer l'échec scolaire. Le système dual présent dans différents pays européens (Allemagne, Autriche, Suisse, Danemark, Pays-Bas) fournit à cet égard des éléments de comparaison intéressants. Dans ces pays, comme le soulignent la plupart des observateurs [Delautre, 2014 ; Martinot, 2015], l'acquisition d'expérience professionnelle durant les études est importante. Elle permet une plus forte interpénétration des apprentissages scolaires et des besoins des entreprises.

* Élise Pesonel, Philippe Zamora, Dares

1. L'enseignement secondaire désigne les cours dispensés dans les collèges (premier cycle) et les lycées (second cycle).

Un grand nombre de réformes se sont succédé depuis vingt ans, pour développer le recours à l'apprentissage et sa diversification au-delà des traditionnels secteurs de l'industrie et de l'artisanat. Pourtant, depuis 2009, en dépit de cette volonté politique et après vingt ans de croissance quasi ininterrompue, les entrées en apprentissage dans le second cycle de l'enseignement secondaire baissent. Si cette baisse a pu momentanément s'expliquer par l'effet de la crise économique, notamment dans le secteur du bâtiment, la poursuite de cette tendance soulève des interrogations sur les facteurs structurels à l'œuvre.

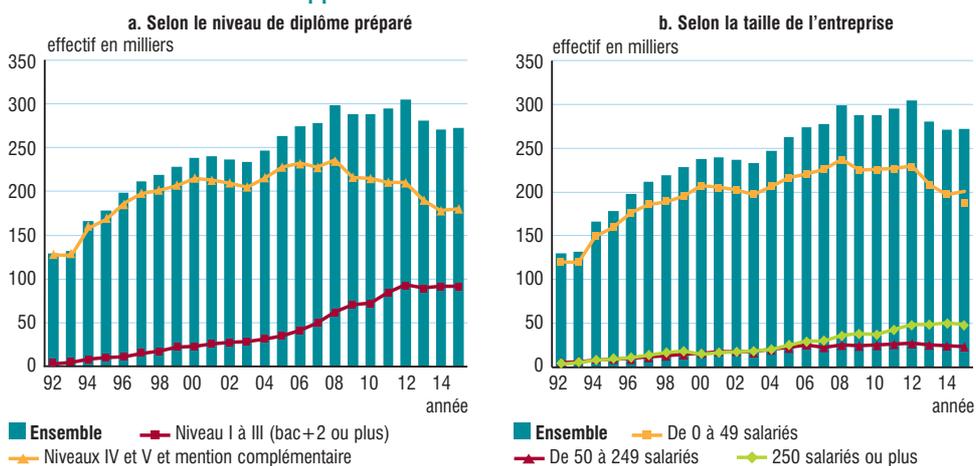
Ce dossier se propose d'examiner les facteurs économiques qui expliquent cette « panne » de l'apprentissage dans l'enseignement secondaire. Nous analysons l'apprentissage comme un « marché » où se rencontrent une offre et une demande de travail. Dans cette perspective, nous cherchons à étudier l'évolution récente de ces deux facteurs et à retracer les phénomènes susceptibles de les affecter.

Les entrées d'apprentis dans l'enseignement secondaire baissent depuis 2009

Depuis le début des années 1990, le nombre d'entrées en apprentissage a plus que doublé, pour atteindre près de 300 000 contrats signés dans les entreprises du secteur privé en 2008 (figure 1a). Entre 1992 et 2008, les entrées d'apprentis préparant des diplômes de niveau IV et V² ont doublé, tandis que celles des apprentis préparant un diplôme du supérieur ont été multipliées par 23. La crise marque le début d'une phase de stabilité puis de reflux : entre 2008 et 2015, le nombre de nouveaux contrats a baissé de 9 %. Les entrées d'apprentis du second cycle du secondaire chutent de 24 %, alors que l'apprentissage dans le supérieur continue de se développer (+ 48 %) ; celui-ci représente un tiers des entrées en 2014. Même si les apprentis des niveaux IV et V restent majoritaires, le niveau global des entrées n'est maintenu que par le dynamisme des entrées dans le supérieur.

Les entreprises de moins de 50 salariés recrutent 74 % des apprentis. Depuis 2008, les recrutements dans ces entreprises ont entamé une phase de stagnation puis de baisse (figure 1b). Le nombre d'apprentis recrutés ne doit son relatif maintien qu'au dynamisme des embauches par

1. Évolutions des entrées d'apprentis dans le secteur de 1992 à 2015



Champ : France (hors Mayotte), secteur privé.

Source : Dares, base de données issue du traitement des Cerfa d'embauche et du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

2. Le niveau IV correspond aux titres ou diplômes de niveau bac ou équivalent et le niveau V correspond aux titres ou diplômes de niveau CAP ou BEP.

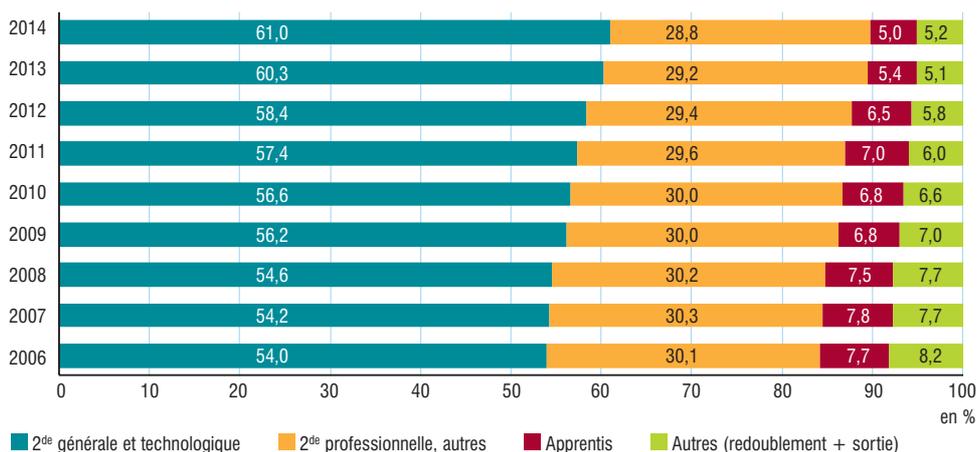
les entreprises de plus de 250 salariés. Cette segmentation selon la taille des entreprises recoupe celle du diplôme préparé : la plupart des entreprises de plus de 250 salariés recrutent en effet des apprentis préparant un diplôme du supérieur. En 2015, *a contrario*, 70 % des apprentis de niveau IV et V sont embauchés par des entreprises de moins de 10 salariés.

Le constat dressé par Arrighi et Brochier [2005] il y a plus de dix ans d'un apprentissage « aspiré par le haut » ne s'est pas démenti et s'est même accentué. Cette évolution a été en partie favorisée par les pouvoirs publics à travers la mise en place de plusieurs systèmes d'incitation successifs. Ainsi, depuis 2006, les entreprises de plus de 250 salariés font l'objet d'une majoration de la taxe d'apprentissage si elles n'accueillent pas un nombre d'alternants supérieur à un quota (5 % de l'effectif salarié en 2015), ou au contraire d'une décote lorsqu'elles le dépassent. Cette stratégie relève notamment d'une volonté de valoriser la filière d'apprentissage : en favorisant l'alternance jusqu'au master, voire au doctorat, l'État souhaitait rompre avec l'image de l'apprentissage comme une filière de relégation, réservée aux élèves en échec scolaire, et développer des vocations professionnelles au niveau du secondaire. Plusieurs travaux, notamment ceux de Cahuc *et al.* [2014], soulignent cependant que l'efficacité de l'apprentissage dans le supérieur n'est pas aussi avérée que dans le secondaire. En effet, la différence constatée entre le taux d'emploi des apprentis et celui des élèves sortant de la voie scolaire pour un même diplôme est plus faible dans le supérieur : + 6 points contre + 9 points au niveau du CAP et + 13 points au niveau du bac pro [Rouaud et Joseph, 2014]. Toutefois, c'est bien dans le secondaire qu'une diminution de l'apprentissage est constatée : les causes de ce phénomène feront l'objet de la suite de ce dossier.

Les jeunes collégiens s'orientent de moins en moins vers les filières professionnelles

Depuis plusieurs années, les élèves sortant de troisième s'orientent de moins en moins vers les filières professionnelles. En 2014, ils sont 33,8 % à choisir un lycée professionnel ou un centre de formation d'apprentis, contre 37,8 % en 2006, soit une baisse d'environ 30 000 collégiens par an (figure 2). Cette baisse s'est même accélérée depuis 2011. Cette érosion s'opère principalement au profit des filières générales et technologiques, tandis que diminue la part des redoublements et des

2. Évolution de l'orientation des élèves à l'issue de leur troisième, de 2006 à 2014



Champ : France (hors Mayotte jusqu'en 2011), élèves sortant de troisième, y compris sections d'enseignement général et professionnel adapté (segpa) et établissements publics d'enseignement agricole.

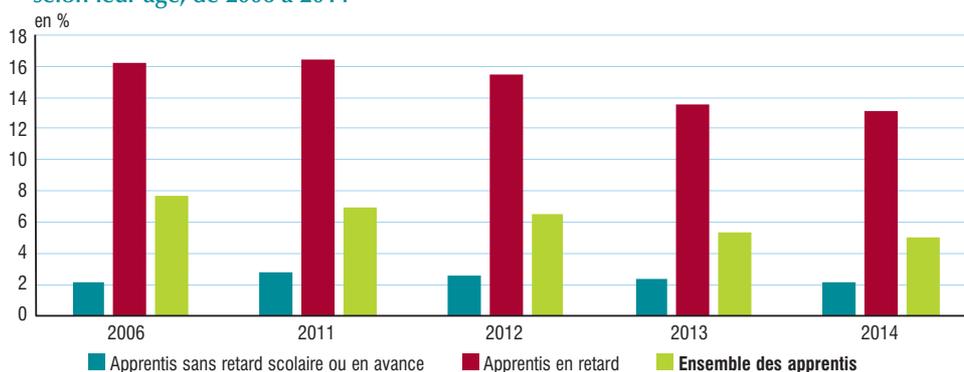
Lecture : en 2014, 61 % des élèves sortant de troisième ont intégré une seconde générale et technologique, 28,8 % une seconde professionnelle, 5 % des apprentis et 5,2 % ont redoublé.

Source : MENESR-DEPP, *Repères et références statistiques (RERS)*, édition 2016.

jeunes décrocheurs à la fin de la troisième. Cette évolution concerne les filières professionnelles en général et l'apprentissage de façon assez sensible. La part d'élèves de troisième qui transitent vers l'apprentissage est ainsi passée de 7,7 % en 2006 à 5,0 % en 2014. Ce phénomène s'explique en partie par la baisse du nombre de redoublements depuis vingt ans. Les élèves de troisième les plus âgés ont une propension plus forte à entrer en apprentissage : en 2014, 13,1 % des élèves en retard en troisième vont en apprentissage, contre 2,2 % des élèves sans retard scolaire ou en avance (*figure 3*). En 2006, ces proportions étaient respectivement de 16,0 % et de 2,2 %. Or, avec la baisse du redoublement, 80 % des élèves de troisième ont désormais 13 ou 14 ans au début de leur année scolaire (contre 66 % il y a dix ans). Une grande partie de la baisse des orientations vers l'apprentissage est imputable à cet effet de structure d'âge³.

À 14 ou 15 ans, la poursuite d'études dans l'enseignement général paraît souvent préférable pour des jeunes qui n'ont pas forcément la maturité, le goût ou la mobilité suffisante pour entrer dans une entreprise. La hausse des effectifs d'élèves sans retard scolaire ou en avance qui ne s'orientent pas vers l'apprentissage contribue ainsi vraisemblablement à la chute des effectifs d'élèves de troisième poursuivant leurs études vers l'apprentissage. Par ailleurs, malgré les multiples campagnes de communication, l'apprentissage continue de souffrir d'une image négative [Ville et Dupays, 2014]. Cette voie reste majoritairement une orientation par défaut. Ainsi, l'enseignement professionnel est moins demandé dans les vœux des familles et des jeunes collégiens et leurs choix d'orientation suscitent moins l'opposition des conseils de classe [Pirus, 2013], ce qui accentue l'orientation vers l'enseignement général et technologique [Demongeot et Latouche, 2016].

3. Évolution des proportions d'élèves sortant de troisième et s'orientant vers l'apprentissage selon leur âge, de 2006 à 2014



Champ : France (hors Mayotte jusqu'en 2011).

Sources : MENESR-DEPP, Systèmes d'information (SI) des ministères en charge de l'Éducation nationale, de l'Agriculture, SI des centres de formation d'apprentis.

Pour être en mesure de confirmer d'éventuels mouvements sur l'offre de travail potentielle, il faudrait disposer de données en amont de la signature des contrats de travail, à savoir les vœux d'orientation des jeunes. Les vœux d'orientation vers l'apprentissage sont collectés et centralisés par les services du ministère de l'Éducation nationale depuis seulement un an et ne donnent pas encore lieu à une exploitation et une publication statistiques. Toutefois, une expérimentation conduite en 2010-2011 sur sept territoires en France [Crépon *et al.*, 2015 et 2017] montre que tous les élèves souhaitant s'orienter vers l'apprentissage ne sont pas assurés de trouver un employeur. Ainsi, un peu moins de 60 % des jeunes ayant postulé à une place d'apprenti dans l'un de ces sept sites ont trouvé un contrat dans les six mois qui ont suivi. Même si le nombre des jeunes candidats diminue, il semble donc globalement supérieur au nombre de postes offerts. Néanmoins, la baisse du nombre de candidats peut créer localement de plus en plus de situations de pénurie de main-d'œuvre sur le marché de l'apprentissage, et ce d'autant plus que les jeunes

3. Sur la baisse de 2,7 points, environ les quatre cinquièmes sont imputables à cet effet d'âge.

candidats ne constituent pas un ensemble homogène. Il est donc possible que les jeunes les plus susceptibles de trouver un employeur se raréfient progressivement car ce sont aussi ceux qui désormais parviennent en troisième sans retard et qui choisissent de plus en plus souvent de poursuivre leurs études dans les filières générales et technologiques.

La dégradation de l'emploi des jeunes dans les secteurs traditionnels de l'apprentissage explique en grande partie la baisse du nombre d'apprentis en second cycle

L'évolution du nombre de contrats repose aussi bien sûr sur les entreprises, dont la demande de travail dépend de l'activité économique, et qui peuvent éventuellement se détourner de l'apprentissage. Pourquoi les recrutements d'apprentis au niveau du secondaire sont-ils en baisse ? Cette diminution est-elle liée à la morosité de l'emploi peu ou pas qualifié ou à une désaffection des entreprises pour l'apprentissage ?

Un premier élément de réponse peut être apporté par la comparaison de l'évolution des recrutements d'apprentis et de l'ensemble des recrutements de jeunes salariés quelle que soit la nature de leur contrat. La tranche d'âge retenue ici correspond aux 16-28 ans. Les apprentis sont tous inclus dans cette tranche d'âge, hormis un faible nombre reconnu comme travailleurs handicapés qui peuvent intégrer un contrat jusqu'à 30 ans. Afin que cette comparaison soit la plus pertinente possible, seuls les principaux métiers exercés par la plupart des apprentis au niveau du secondaire ont été retenus. Huit groupes ont ainsi été sélectionnés : les métiers de bouche (boulangers, bouchers, charcutiers), de la coiffure-esthétique, de l'hôtellerie-restauration (serveur, cuisinier, employé de brasserie), de l'industrie (ouvriers qualifiés ou non qualifiés), du bâtiment (maçon, peintre, électricien, plombier, carreleur, etc.), de la vente, les ouvriers de type artisanal et les carrossiers-mécaniciens. En 2014, 86 % des apprentis de niveau IV et V exerçaient dans l'un de ces métiers (*figure 4*). Les autres métiers n'ont pas été retenus dans l'analyse pour plusieurs raisons. Les catégories « employés administratifs et assimilés » et « autres » comprennent une proportion importante d'apprentis préparant un diplôme de niveau supérieur à IV et sont donc hors du champ de notre étude. Par ailleurs, nous avons préféré enlever les ouvriers agricoles car la source choisie pour l'analyse ne retrace pas correctement leur évolution sur la période choisie⁴.

4. Répartition et évolution des effectifs d'apprentis préparant un diplôme de niveau IV ou V en %

	Part dans les effectifs totaux d'apprentis en 2014	Part des apprentis dans les effectifs de jeunes salariés en 2014	Évolution des effectifs d'apprentis entre 2009 et 2014
Métiers du bâtiment	20	23	- 27
Coiffeurs et esthéticiens	17	52	- 29
Boulangers, bouchers, charcutiers	16	59	9
Métiers de l'industrie	12	18	- 38
Employés, serveurs dans l'hôtellerie et la restauration	9	15	- 8
Vendeurs	9	6	- 2
Ouvriers type artisanal	2	6	- 5
Carrossiers, mécaniciens	1	7	- 20
Sous-ensemble retenu pour l'analyse	86	18	- 20
Ouvriers agricoles	5	20	n.s. ¹
Employés administratifs et assimilés	3	10	- 17
Autres	6	4	42
Ensemble	100	15	- 16

1. Cette évolution n'est pas significative (voir encadré 1).

Champ : France (hors Mayotte), secteur privé, métiers exercés dans l'enquête Emploi par les apprentis préparant des diplômes de niveau IV et V.

Lecture : en 2014, 20 % des apprentis préparant un diplôme de niveau IV et V pratiquaient un métier du bâtiment, ils représentaient 23 % des jeunes salariés dans ces métiers. Leurs effectifs ont diminué de 27 % entre 2009 et 2014.

Sources : Insee, déclarations administratives des données sociales (DADS) ; Dares.

4. La forte hausse mise à jour entre 2009 et 2014 dans les DADS traduit en fait un défaut de couverture dans la source DADS en début de période et n'est donc pas fiable.

Pour permettre un calcul précis de l'évolution des effectifs d'apprentis dans ce sous-ensemble de métiers et surtout pour mener à bien la comparaison avec les effectifs de jeunes embauchés de droit commun, l'analyse est menée sur les déclarations administratives de données sociales (DADS) entre 2009 et 2014 (*encadré 1*).

Encadré 1

Données utilisées

Cette étude s'appuie principalement sur des sources administratives, les déclarations annuelles de données sociales (DADS) et la base des contrats d'apprentissage Ari@ne. La DADS est un formulaire administratif que doivent remplir tous les employeurs à destination des administrations sociales et fiscales. Les employeurs communiquent, *via* ces déclarations, la période et la nature de l'emploi, la qualification, le nombre d'heures salariées ainsi que le montant des rémunérations salariales versé à chaque salarié. La base statistique constituée par l'Insee permet d'identifier l'ensemble des salariés en emploi (en particulier ceux en contrat d'apprentissage) au 31 décembre dans le secteur privé en France (hors Mayotte). Comme les professions des apprentis ne sont identifiées dans la nomenclature PCS à 4 chiffres que depuis 2009, l'étude n'a été possible que sur la période 2009-2013.

Pour identifier les professions exercées par les salariés en apprentissage, l'enquête Emploi (Insee) a également été exploitée. C'est à partir de cette enquête qu'ont été identifiées les professions exercées par les apprentis préparant des diplômes de niveau IV et V. L'enquête Emploi a aussi été utilisée pour redresser les effectifs des métiers de bouche en 2009 et 2012 et ceux du bâtiment en 2009.

Enfin, les contrats d'apprentissage et leurs caractéristiques sont connus au moyen de la base Ari@ne.

Les chambres consulaires, chargées d'enregistrer les contrats d'apprentissage du secteur privé, déposent dans le système de gestion informatisé des contrats d'apprentissage, l'extranet Ari@ne. Celui-ci permet de connaître les informations individuelles relatives à la nature des contrats, aux bénéficiaires et aux employeurs signataires, lors de la conclusion, de la modification et de la fin des contrats.

La forte augmentation des effectifs d'apprentis ouvriers agricoles (*figure 4*) traduit un défaut de couverture sur le champ MSA en début de période, leur évolution n'est donc pas fiable. Les catégories « employés administratifs et assimilés » et « autres » sont susceptibles de concerner des apprentis préparant un diplôme de niveau supérieur à IV et donc hors du champ de notre étude. C'est pourquoi seules huit catégories de métier sont retenues dans l'étude : les métiers de bouche (boulangier, boucher, charcutier), de la coiffure-esthétique, de l'hôtellerie-restauration (serveur, cuisinier, employé de brasserie), de l'industrie (ouvriers qualifiés ou non qualifiés), du bâtiment (maçon, peintre, électricien, plombier, carreleur, etc.), de la vente, les ouvriers de type artisanal et les carrossiers-mécaniciens. Pour ces métiers, la catégorie des artisans n'est pas prise en compte. Les évolutions sur les effectifs totaux de salariés sont donc hors artisans.

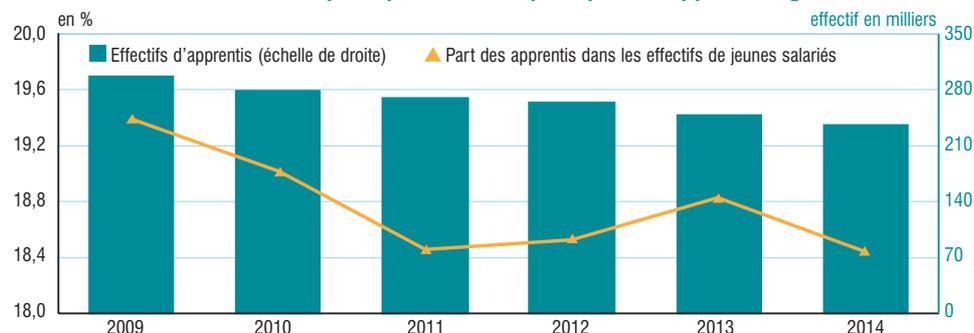
Les évolutions constatées sur les DADS confirment celles établies à partir des sources usuelles utilisées sur l'apprentissage⁵ : sur les métiers retenus, un poste d'apprenti sur cinq a disparu entre 2009 et 2014 (*figure 4*). Les évolutions déclinées sur les différents groupes de métiers donnent jour à une réalité plutôt contrastée : c'est principalement dans la coiffure et l'esthétique, le bâtiment et l'industrie que ces postes disparaissent (entre - 27 % et - 38 %).

Dans ces huit métiers étudiés, la part des apprentis dans l'effectif total des jeunes salariés s'élevait à 19,4 % en 2009 (*figure 5*). Entre 2009 et 2014, cette part a peu évolué. Elle a légèrement baissé (- 1 point entre 2009 et 2012), puis a augmenté au cours de l'année 2013, avant de baisser de nouveau en 2014.

La baisse de la part des apprentis dans l'effectif total des jeunes salariés ne contribue que pour un cinquième à la baisse des effectifs d'apprentis entre 2009 et 2014 sur les huit métiers étudiés (*figure 6*), alors que les autres jeunes sont fortement substituables aux apprentis.

5. Dans la suite de l'article, compte tenu de notre approche privilégiant la source des DADS, ce sont les effectifs d'apprentis en contrat au 31 décembre de chaque année qui serviront de base à l'analyse.

5. Évolution des effectifs d'apprentis et de leur part parmi les salariés de moins de 28 ans entre 2009 et 2014 dans les principaux métiers pratiqués en apprentissage

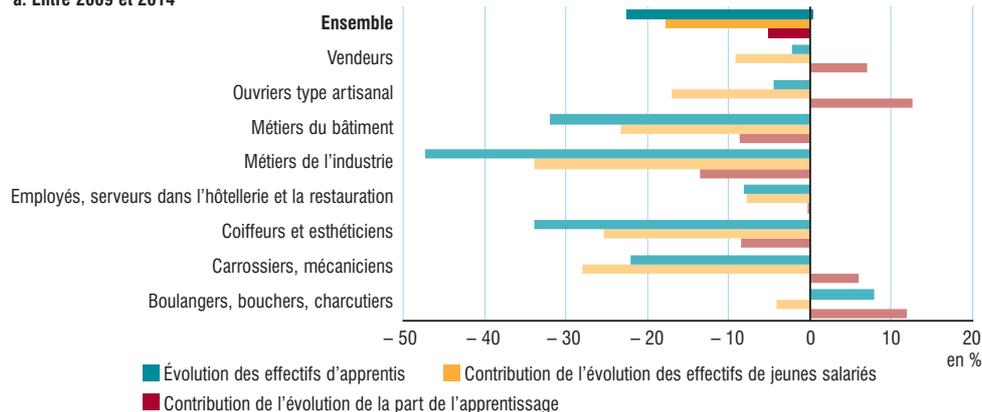


Champ : France (hors Mayotte), secteur privé, salariés dans les principaux métiers occupés par les apprentis de moins de 28 ans préparant des diplômes de niveaux IV ou V.

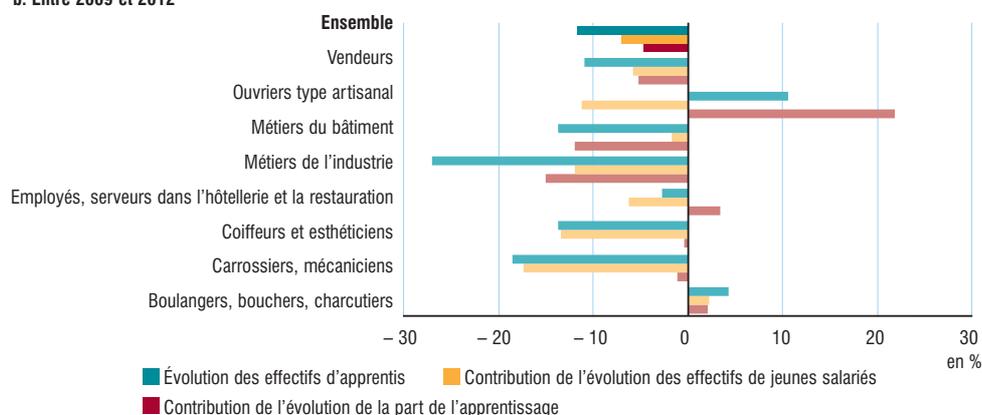
Sources : Insee, déclarations administratives des données sociales (DADS) ; Dares.

6. Contribution de la part de l'apprentissage et des effectifs de jeunes salariés dans l'évolution des effectifs d'apprentis

a. Entre 2009 et 2014

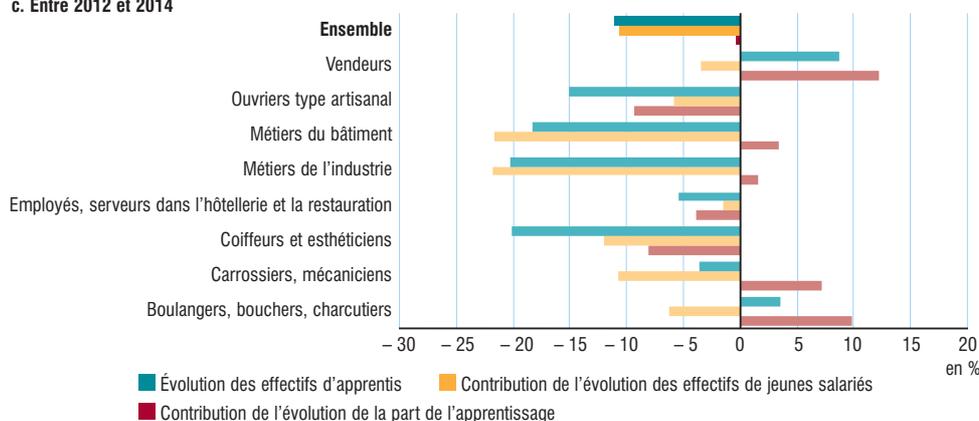


b. Entre 2009 et 2012



6. (Suite)

c. Entre 2012 et 2014



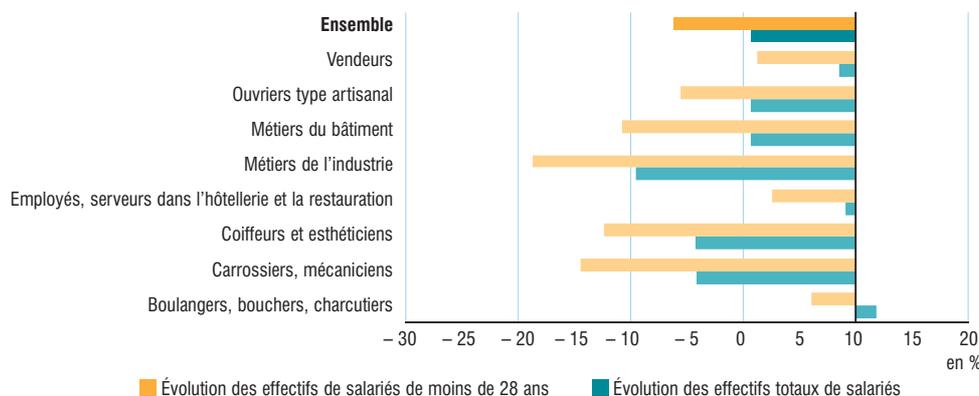
Champ : France (hors Mayotte), salariés dans les principaux métiers occupés par les apprentis préparant des diplômes de niveaux IV ou V.
 Lecture : entre 2009 et 2014, les effectifs d'apprentis ont diminué de 23 %. Quatre cinquièmes de cette baisse est due à la baisse de l'effectif de jeunes salariés et un cinquième à une diminution de la part d'apprentis. À noter que les évolutions sont calculées en différences de logarithmes pour permettre de décomposer l'évolution des effectifs d'apprentis comme la somme de l'évolution des effectifs de jeunes salariés et de l'évolution du taux de recours à l'apprentissage.
 Sources : Insee, déclarations administratives des données sociales (DADS) ; Dares.

Autrement dit, cette baisse s'explique surtout par le contexte de l'emploi des jeunes dans ces métiers, lui-même en lien avec le contexte d'emploi tous âges confondus (figure 7).

Toutefois, la situation n'est pas la même pour tous les métiers. Dans la vente, l'hôtellerie-restauration et les métiers de bouche, la baisse de l'apprentissage ne s'explique même pas pour une faible part par une éventuelle désaffection des entreprises pour l'apprentissage ; les recrutements d'apprentis suivent ceux des jeunes en général et ont même évolué un peu moins défavorablement. Par ailleurs, la dégradation de l'activité dans ces secteurs se traduit en général par des baisses d'emploi plus fortes chez les jeunes que chez leurs aînés.

En revanche, la part des apprentis parmi les jeunes salariés diminue effectivement dans les métiers de l'industrie (- 3 points), du bâtiment (- 2 points) et dans la coiffure-esthétique (- 5 points). Cette baisse y est plus accusée que celle de l'emploi des jeunes et explique pour près d'un quart la diminution des effectifs en apprentissage. Dans ces métiers, les raisons d'une baisse

7. Évolution des effectifs de salariés et de jeunes salariés entre 2009 et 2014



Champ : France (hors Mayotte), salariés dans les principaux métiers occupés par les apprentis préparant des diplômes de niveaux IV ou V (hors artisans).
 Sources : Insee, déclarations administratives des données sociales (DADS) ; Dares.

de l'apprentissage sont donc différentes : si le contexte de l'emploi des jeunes peut expliquer une grande partie de cette baisse, des causes plus spécifiques à l'apprentissage sont aussi à prendre en compte. Ainsi, dans l'industrie et le bâtiment, les professionnels des deux secteurs soulignent qu'un âge trop jeune à l'entrée du CAP ou du bac professionnel peut être un facteur de risque d'accident⁶ très important dans un cadre de travail industriel (machines dangereuses⁷, produits toxiques). Or, avec la baisse des redoublements, la majorité des élèves de troisième ont désormais 15 ou 16 ans. Dans ces métiers, l'apprentissage a également perdu un peu d'attractivité : la réforme du bac professionnel (*encadré 2*) en 2009 a aussi contribué à diminuer les entrées dans les secteurs de l'industrie et de la vente entre 2009 et 2012, aussi bien en ce qui concerne les embauches d'apprentis que l'orientation des collégiens. Les employeurs sont plus réticents à accueillir un apprenti pendant trois ans ; les apprentis n'ayant pas le niveau pour entrer en bac professionnel ou ne disposant pas d'offre de formation de CAP en centre de formation d'apprentis à proximité ont pu, eux, être contraints de poursuivre leurs études en lycée professionnel (*encadré 2*).

Encadré 2

Les réformes se sont succédé depuis 2007

Hormis les modifications des aides, plusieurs réformes adoptées entre 2007 et 2014 ont pu avoir un impact sur la demande ou l'offre de travail des apprentis.

La réforme du baccalauréat professionnel en 2008

La réforme du baccalauréat professionnel a été entamée en 2008 puis généralisée à la rentrée 2009. Dans certaines filières où la préparation du baccalauréat s'effectuait en quatre ans, successivement le brevet d'études professionnels (BEP) puis le baccalauréat professionnel, celle-ci a été ramenée à trois ans. Les BEP sont devenus optionnels et peuvent se préparer en seconde professionnelle. En revanche, les certificats d'aptitudes professionnelles (CAP) ont été maintenus.

L'apprentissage n'était pas très développé dans les filières de préparation d'un BEP : son poids était de 11 % en 2007, soit un peu moins de 50 000 apprentis. Contrairement à ce qu'on aurait pu attendre, les effectifs d'apprentis aux niveaux CAP et baccalauréat professionnel n'ont pas progressé dans cette même ampleur après la réforme : entre 2007 et 2010, ils se sont accrus d'environ 25 000 seulement. Au total, en 2010, les effectifs d'apprentis dans l'enseignement secondaire étaient donc d'environ 20 000 en dessous de leur niveau de 2007. Cependant, il est

difficile de dire si cette baisse sensible est imputable à la réforme ou à la crise très brutale qui survient au même moment.

Le diagnostic est aussi différent selon les spécialités de formation préparées. Dans les formations des domaines de l'industrie, de la vente et de l'hôtellerie-restauration, l'arrêt des entrées en BEP n'a pas été compensé par une augmentation des entrées en bac professionnel et en CAP, entre 2008 et 2010. Le nombre de nouveaux contrats visant une formation de niveau IV ou V a ainsi baissé de 7 000 dans l'hôtellerie-restauration, de 4 400 dans l'industrie et de 3 400 dans la vente sur cette période.

Entre 2009 et 2013, les développeurs de l'apprentissage

En 2009, l'une des mesures du plan en faveur de l'emploi des jeunes – lancé pour combattre les effets de la crise sur l'emploi des jeunes – a consisté à créer les « développeurs de l'alternance ». Ces derniers (un ou deux par département) ont été recrutés pour informer les employeurs sur les contrats en alternance, susciter des offres de postes et aider les employeurs dans la phase de conclusion du contrat. Environ 270 développeurs ont été ainsi cofinancés par l'État et les chambres consulaires. Aucune évaluation de leur effet sur le nombre de contrats signés n'est disponible. Le

6. Les apprentis sont globalement plus exposés aux accidents du travail que les autres salariés du régime général : leur taux de fréquence des accidents du travail (nombre d'accidents par millions d'heures travaillées) est de 31,0 contre 22,9 pour l'ensemble des salariés en 2011 [Pesonel *et al.*, 2015].

7. L'administration exigeait jusqu'en 2015 une autorisation préalable à l'emploi d'un jeune mineur sur une machine dangereuse. Le recours à des apprentis sur de tels postes a été simplifié et ne nécessite plus qu'une simple déclaration.

Encadré 2 (suite)

financement de l'État de cette mesure n'a pas été reconduit en 2015, mais les chambres consulaires et certains centres de formation d'apprentis (CFA) continuent d'employer des salariés chargés de la prospection des entreprises, en partie financés par les régions.

En 2015, le parcours « réussite apprentissage »

En 2015 est mise en place une mesure visant à agir plutôt sur la demande de contrats d'apprentissage en aidant les jeunes à accéder à l'apprentissage. Le parcours « réussite apprentissage » est majoritairement proposé par des missions locales en partenariat avec des CFA et vise à accompagner 10 000 jeunes dans leur recherche de contrat. Ce programme cible particulièrement les jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville qui restent sous-représentés parmi les apprentis. Le jeune est accompagné pendant douze mois, en plusieurs étapes, de la définition du projet jusqu'au suivi durant son contrat. Entre octobre 2015 et octobre 2016, 14 700 jeunes sont entrés dans ce programme.

En agissant sur la qualité de la candidature des jeunes par un accompagnement intensif, cette mesure pourrait améliorer l'employabilité du jeune. C'est ce qui a été observé lors d'une expérimentation menée dans sept territoires en France entre 2010 et 2012. Un accompagnement était proposé par les missions locales pour les jeunes cherchant à se former en apprentissage.

Ouverture des titres professionnels à l'apprentissage en 2016

Depuis juin 2016, la préparation de titres professionnels du ministère chargé de l'emploi est ouverte à l'apprentissage. L'accès aux titres professionnels du ministère existait déjà mais était limité. La diversification de l'offre de formation permet de mieux répondre aux besoins des entreprises, notamment sur certains métiers en tension, et d'ajuster la saisonnalité des entrées. Les titres professionnels pouvant être préparés tout au long de l'année, l'apprentissage pourra être accessible sans attendre la rentrée scolaire notamment pour des jeunes en décrochage scolaire.

Dans la coiffure, où un jeune sur deux est apprenti, la baisse de la part des apprentis parmi les jeunes survient essentiellement entre 2013 et 2014. La baisse des aides, survenue à cette période, qui a augmenté le coût du travail des apprentis (*encadré 3*), a peut-être eu un effet d'autant plus important que la masse salariale des apprentis représente dans ce secteur une part particulièrement élevée du coût du travail global.

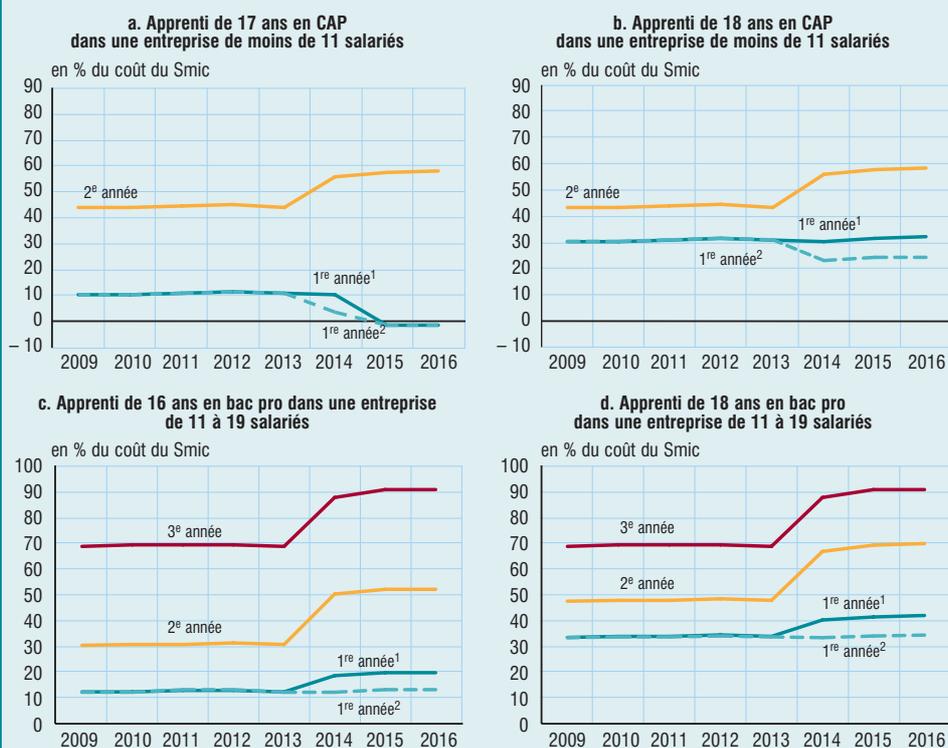
Enfin, la hausse du coût des apprentis survenue en 2014 a pu accentuer les autres facteurs de désaffection pour l'apprentissage dans d'autres secteurs que celui de la coiffure. Mais cet effet n'est pas certain : la baisse de la part des apprentis dans l'emploi des jeunes constatée entre 2009 et 2014 a eu lieu avant cette réforme. Par ailleurs, un grand nombre d'employeurs d'apprentis sont de très petites entreprises, non concernées la première année par la baisse des aides à l'embauche d'apprentis. Enfin, nous ne disposons pas d'un recul temporel suffisant pour examiner les effets de cette hausse du coût des apprentis sur la demande des entreprises. ■

Évolution du coût du travail des apprentis

Les principales composantes du coût du travail d'un apprenti (rémunération brute minimale, cotisations sociales exonérées pour partie, crédit d'impôt et aides à l'embauche) sont fixées par la loi, hormis certaines conventions de branche qui peuvent ajuster la rémunération minimale à la hausse. L'apprentissage bénéficie de plusieurs aides publiques : les cotisations sociales patronales et salariales sont en grande partie exonérées ; les employeurs bénéficient d'aides à l'embauche versées par les régions ainsi que d'un crédit d'impôt. Par ailleurs, le contrat d'ap-

prentissage est le seul contrat de travail, avec le contrat de professionnalisation, permettant une rémunération brute horaire inférieure au Smic (comprise entre 25 % et 78 % du Smic selon l'âge de l'apprenti et son année de formation). Entre 2007 (date de la mise en place du crédit d'impôt apprentissage) et 2013, ce coût, calculé en prenant en compte l'ensemble des aides¹, est resté stable (figure) : entre 10 % et 69 % du coût du travail d'un jeune rémunéré au Smic horaire et travaillant à temps partiel à une quotité identique (environ 66 % d'un temps complet).

Cas types du coût théorique d'un apprenti en équivalent temps plein selon l'âge de l'apprenti et la taille de l'entreprise



1. S'il s'agit pour l'entreprise d'un premier apprenti. 2. S'il s'agit pour l'entreprise d'un apprenti supplémentaire. Champ : secteur privé.
Lecture : dans le cas de l'embauche d'un apprenti de 17 ans préparant un CAP dans une entreprise de moins de 11 salariés, le coût supporté par l'entreprise représente 11 % de celui de l'embauche d'un jeune en CDI au Smic en 2009. Ce coût a diminué de 13 points en 2015, si bien qu'en 2016, il est proche de 0 % du coût du Smic.

Note : seul le temps de présence de l'apprenti en entreprise est comptabilisé. Il est évalué entre 50 % et 70 % de celui d'un temps plein.

Source : Dares.

1. Ce coût est calculé hors spécifications particulières à l'apprentissage des conventions collectives, effort propre des régions au-delà du plancher fixé par la loi. Il ne tient pas également compte des contributions supplémentaires à l'apprentissage, bonus alternants et aides spécifiques aux travailleurs handicapés.

Encadré 3 (suite)

En 2014, le gouvernement a supprimé les aides à l'embauche versées au cours de la première année de recrutement par les régions aux employeurs d'apprentis², hormis pour les petites entreprises plus démunies pour dégager du temps d'encadrement pour les jeunes recrues. Simultanément, le crédit d'impôt est limité aux jeunes préparant un niveau de diplôme inférieur ou égal au DUT-BTS (bac+2) et ne s'applique plus qu'à la première année de contrat. Néanmoins, une aide incitative pour l'ensemble des employeurs a été mise en place en cas de recrutement d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire. Ces mesures entraînent une hausse globale du coût du travail des apprentis entre 2013 et 2014 comprise entre 10 et 20 points (*figure*) du coût d'un jeune embauché au Smic (pour une durée hebdoma-

daire équivalente), sauf pour les entreprises de moins de 11 salariés où les coûts d'embauche d'un apprenti mineur diminuent et ceux d'un apprenti majeur restent les mêmes. Après deux années de baisses particulièrement sensibles des recrutements d'apprentis en 2013 (- 8 %) et en 2014 (- 3,6 %), le gouvernement a mis en place, en 2015, une aide à l'embauche de 4 400 euros versée au cours de la première année de contrat et destinée aux petites entreprises recrutant des apprentis mineurs (prime TPE jeunes apprentis). Cette mesure rend nul, voire très légèrement négatif, le coût pour l'employeur de la première année d'un apprenti ciblé. En 2015, cette mesure a eu un impact net compris entre 7 000 et 11 000 jeunes apprentis mineurs, dans un contexte de baisse pour les autres catégories d'apprentis non ciblées par la mesure [Pesonel, 2016].

2. Même si les aides à l'embauche sont distribuées par les régions, c'est la loi qui fixe le montant plancher de ces aides. L'État verse une dotation globale aux régions leur permettant de financer ces aides. Elles peuvent mettre en place, sur leurs recettes propres, d'autres dispositifs d'incitation ou accroître ces aides.

Pour en savoir plus

Arrighi J.-J., Brochier D., « 1995-2003, l'apprentissage aspiré par le haut », *Céreq Bref* n° 217, mars 2005.

Cahuc P., Ferracci M., Tirole J., Wasmer E., « L'apprentissage au service de l'emploi », *Les notes du conseil d'analyse économique* n° 19, décembre 2014.

Crépon B., Le Barbanchon T., Naegele H., Pesonel É., Rathelot R., Zamora P., « Faut-il accompagner davantage les jeunes à la recherche d'un contrat d'apprentissage ? Les enseignements d'une évaluation d'un programme expérimental », *Dares Analyses* n° 036, mai 2017.

Crépon B., Le Barbanchon T., Naegele H., Pesonel É., Rathelot R., Zamora P., « Accès à l'apprentissage et sécurisation des parcours : bilan d'une expérimentation aléatoire contrôlée conduite sur 7 sites en France », Rapport final d'évaluation, Fonds d'expérimentation pour la jeunesse, mai 2015.

Delautre G., « Le modèle dual allemand : caractéristiques et évolutions de l'apprentissage en Allemagne », *Documents d'études Dares* n° 185, septembre 2014.

Demongeot A., Latouche D., « L'apprentissage au 31 décembre 2015 », *Note d'information* n° 29, Depp, novembre 2016.

Martinot B., « L'apprentissage, un vaccin contre le chômage des jeunes : plan d'action pour la France tiré de la réussite allemande », Institut Montaigne, mai 2015.

Pesonel É., « L'apprentissage en 2015. Nette reprise dans les entreprises de moins de 10 salariés et dans le secteur public », *Dares Résultats* n° 075, décembre 2016.

Pesonel É., Inan C., Algava E., « L'apprentissage en 2013. Forte baisse des entrées », *Dares Analyses* n° 009, février 2015.

Pirus C., « Le déroulement de la procédure d'orientation en fin de troisième est marqué par de fortes disparités scolaires et sociales », *Note d'information* n° 13.24, Depp, novembre 2013.

Rouaud P., Joseph O., *Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la génération 2010*, Céreq, octobre 2014.

Ville C., Dupays S. et al., *Les freins non financiers au développement de l'apprentissage*, Rapport de l'Igas, février 2014.

Trois segments pour mieux décrire le marché du travail

Claude Picart*

En 2012, en France métropolitaine, parmi les 32 millions de personnes qui ont eu au moins un emploi dans l'année, 21 millions appartiennent au segment primaire : elles sont en emploi de manière (quasi) continue et à (quasi) temps plein. Parmi les 11 millions de personnes hors du segment primaire, 4 millions le sont parce qu'elles limitent leur offre de travail : elles poursuivent des études ou perçoivent des pensions de retraite, ou ont des problèmes de santé, ou vivent dans un ménage dont le niveau de vie le permet. Les 7 millions restants forment le segment secondaire. Elles sont nombreuses parmi les jeunes non étudiants, ce qui reflète leurs difficultés d'insertion. Mais le segment secondaire n'est pas uniquement une question d'insertion, puisque la moitié de ceux qui y sont ont entre 30 et 59 ans. La probabilité de s'y trouver est plus élevée pour les femmes, les peu diplômés et les personnes ayant une ascendance migratoire. 20 % des personnes du segment secondaire appartiennent à un ménage pauvre, contre 4 % de celles du segment primaire. Cet écart serait beaucoup plus élevé sans les indemnités de chômage et, surtout, sans la prise en compte du revenu des autres personnes du ménage.

Une même personne peut travailler, dans l'année, sous des statuts différents ; certains sont standard (CDI, indépendant hors auto-entrepreneurs, etc.), d'autres non (CDD, intérim, auto-entrepreneur, etc.). Pour un quart des personnes, le statut principal dans l'année est non standard. Le lien entre segmentation et statut d'emploi est fort : d'un côté, 81 % des salariés principalement en statut standard appartiennent au segment primaire et, de l'autre, moins d'un dixième des salariés sous contrats très courts, d'au plus un mois, appartiennent au segment primaire, malgré les possibilités de réembauche. Toutefois, segmentation et statut d'emploi ne se recouvrent pas entièrement ; ainsi, dans le segment secondaire, une proportion très significative des personnes (35 %) ont un contrat standard.

Les théories de la segmentation opposent, dans leur version extrême ou dualiste, un secteur primaire relativement cloisonné, qui offre des emplois stables avec des salaires relativement élevés et des perspectives de carrière, à un secteur secondaire présentant les caractéristiques opposées. Un des fondements théoriques possibles de cette opposition est la distinction entre marché interne à l'entreprise et marché externe [Favereau *et al.*, 1991]. Seul ce dernier, qui correspond au secteur secondaire, obéit à une logique classique de marché. Les faits ont toutefois du mal à s'inscrire dans cette théorie : une carrière ascendante peut se construire par la mobilité externe, ce qui conduit Piore [1972] à diviser le secteur primaire en deux : un segment supérieur intégrant cette mobilité externe ascendante et un segment inférieur à marché interne. Enfin,

* Claude Picart, Insee.

dans une application de sa théorie au cas de la France, Piore [1978] apporte deux éléments supplémentaires. D'une part, il établit une distinction théorique entre ceux dont la présence dans le secteur secondaire résulte d'une position de faiblesse économique ou politique, et donc de leur pouvoir de négociation, et ceux qui sont simplement moins attachés à obtenir un emploi stable. D'autre part, il caractérise le dualisme en France par une institution (à l'époque principalement l'intérim) qui crée des îlots de flexibilité au sein de l'entreprise elle-même.

Defait, l'approche empirique sur le dualisme s'appuie souvent sur l'opposition institutionnelle entre CDI et formes particulières d'emploi (CDD, intérim, apprentissage, auto-entrepreneurs). Pourtant, ce n'est pas le statut qui compte *in fine*, mais la possibilité d'être durablement en emploi. En outre, cette opposition n'est pas applicable aux non-salariés, et pour les salariés, il faut tenir compte des situations mixtes partiellement en CDI et en contrat temporaire. Dès lors, le dossier définit le segment primaire non pas par le contrat de travail, mais par la stabilité de l'emploi¹, en incluant les cas de mobilité externe entre deux emplois stables. Les deux autres segments correspondent à l'éclatement du secteur secondaire selon une distinction proche de celle introduite par Piore : d'un côté les personnes qui sont sur le secteur secondaire à la suite de contraintes liées au fonctionnement du marché du travail (elles souhaiteraient travailler plus ou avoir un contrat plus stable) et de l'autre celles dont le positionnement sur le secteur secondaire à une date donnée ne résulte pas de ce type de contrainte. Nous réservons l'appellation de segment secondaire aux personnes contraintes, conformément à l'esprit de la théorie du dualisme visant à rendre compte de la situation des défavorisés [Piore, 1972] et appelons le troisième segment, segment à « offre limitée ».

Cette étude quantifie ces trois segments sur des parcours annuels, puis les décrit sous l'angle du cycle de vie, notamment pour examiner si le segment secondaire correspond seulement à une phase plus ou moins longue d'insertion².

En 2012, 32,2 millions de personnes ont été en emploi au moins une fois dans l'année, dont 21,3 millions forment le segment primaire

En 2012, en métropole, un peu plus de 32 millions de personnes ont été au moins une fois en emploi dans l'année (PEA)³. 29 millions ont été principalement salariées et 3 millions principalement non salariées [Picart, 2017]. Cette étude s'appuie sur un appariement entre l'enquête Emploi et les sources administratives des déclarations annuelles de données sociales (DADS) et des bases non-salariés (*encadré 1*).

Parmi les 32,2 millions de personnes en emploi au moins une fois dans l'année, 21,3 millions (66 % des PEA) ont été en emploi de manière continue ou quasi continue, à temps plein ou presque⁴ (*encadré 2*). Elles forment le segment primaire. La quasi-continuité correspond à une seule interruption inférieure à trois mois, entourée de situations stables. On parle aussi de quasi-continuité en cas d'entrée ou de sortie de situation stable au cours de l'année si la situation en dehors de la période stable est celle d'étudiant ou de retraité. Ainsi, un salarié en situation stable et à temps complet qui part à la retraite l'année d'observation ou un étudiant qui accède directement à une situation stable et à temps complet après la fin de ses études appartiennent bien au segment primaire.

1. L'emploi stable ne peut sans doute plus être associé aussi aisément qu'en 1970 (date des premiers travaux de Piore sur la segmentation) à salaire relativement élevé et carrière ascendante.

2. Les données sont sur la seule année 2012. Pour lire les différences entre les tranches d'âge comme des effets du cycle de vie, on fait l'hypothèse que les effets de génération sont faibles.

3. Dans la suite du texte, on parlera simplement de « personnes » pour signifier « personnes en emploi au moins une fois dans l'année ».

4. Dans la suite du texte, pour simplifier, on parlera d'emploi continu et d'emploi à temps plein, sauf mention contraire explicite.

Encadré 1

Sources

Cette étude s'appuie sur un appariement à visée méthodologique entre l'enquête Emploi et les sources administratives des déclarations annuelles de données sociales (DADS) et des bases non-salariés.

Pour l'enquête Emploi, on se restreint aux personnes ayant répondu aux quatre vagues d'enquête de 2012. Cela permet en effet d'avoir une représentation de la situation vis-à-vis de l'emploi sur l'ensemble de l'année, et non pas de la situation moyenne. Cette enquête apporte des informations qualitatives indispensables pour appréhender l'indicateur de contrainte¹, ainsi que des calendriers mensuels. Cet échantillon est apparié à celui des DADS de la même année. Pour les salariés, cela permet d'avoir une meilleure couverture des situations d'emploi tout au long de l'année (l'enquête Emploi ne donnant d'information détaillée que pour une semaine par trimestre), très utile pour les « petits boulots ». En effet, certaines situations d'emploi très fragmentées ne sont repérées qu'à travers les DADS, soit parce que l'emploi a lieu en dehors des semaines d'interrogation, soit parce que certains « petits boulots » ne sont pas déclarés lors de l'enquête.

Pour les non-salariés, l'échantillon est apparié à celui des bases non-salariés.

Après ces appariements, l'échantillon obtenu, de 20 000 individus, est relativement de petite taille, d'autant plus que l'on s'intéresse prioritairement à la minorité qui n'est pas en situation d'emploi stable. Le champ couvert est l'emploi des résidents de France métropolitaine (champ de l'enquête Emploi en continu (EEC) de 2012) hors travailleurs frontaliers (absents des DADS).

Enfin, les données de l'enquête sur les Revenus fiscaux et sociaux de 2012 (ERFS) sont utilisées pour décrire le niveau de vie. Sont appariés le fichier de l'enquête Emploi avec les fichiers fiscaux (déclarations des revenus), ainsi que les fichiers des données sur les prestations perçues de la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf), de la Caisse nationale de l'assurance vieillesse (Cnav) et de la Caisse centrale de la Mutualité sociale agricole (CCMSA).

L'étude vise à réaliser une segmentation du marché du travail : si les données portent sur l'année 2012, les résultats produits ont une portée structurelle.

1. Voir encadré 2.

Pour les 11 millions de personnes hors du segment primaire, trois types de parcours d'emploi dans l'année

2,8 millions de personnes, soit 9 % des personnes en emploi, ont également été en emploi de manière continue, mais à temps partiel : elles correspondent à 0,55 emploi en équivalent temps plein par personne.

3,3 millions, soit 10 %, étaient en situation de transition : elles ont connu une période de non-emploi ou d'emploi discontinu d'au moins quatre mois au cours de l'année, précédée ou suivie d'une période d'emploi continu d'au moins un an. Elles ont réalisé un volume moyen d'emploi proche de la catégorie précédente (0,50 emploi à temps plein par personne) car leur moindre présence en emploi était compensée par un temps de travail plus élevé (quotité moyenne de 79 %).

Enfin, 4,7 millions, soit 15 %, n'ont connu que des situations que l'on peut qualifier d'emploi fragmenté : à aucun moment de l'année elles n'ont été en emploi continu. En moyenne, elles ont été en emploi un tiers de l'année. Elles ont réalisé un volume moyen d'emploi qui ne représentait que 0,25 emploi à temps plein par personne.

Critères de construction de la typologie

La mise en œuvre de la première dichotomie, celle définissant le segment primaire, utilise deux critères : la continuité en emploi dans l'année et la quotité de travail.

Celle de la seconde dichotomie, qui sépare le segment secondaire des personnes en « offre limitée », utilise un seul critère, celui du caractère contraint ou non de la situation.

La continuité

L'analyse de la continuité s'appuie principalement sur le calendrier mensuel demandé chaque trimestre dans l'enquête Emploi qui permet de repérer les discontinuités dans la situation d'emploi. On distingue ainsi quatre types de situations : continuité, quasi-continuité, transition et fragmentation.

La continuité est une situation stable tout au long de l'année civile, c'est-à-dire une période d'emploi sur au moins douze mois consécutifs, que ce soit ou non chez le même employeur. La quasi-continuité correspond à une seule interruption inférieure à trois mois, entourée de situations stables, et la situation de transition à une entrée ou une sortie de situation stable¹ au cours de l'année.

Pour déterminer les situations de quasi-continuité et de transition, il faut mobiliser l'information de l'année précédente et de l'année suivante. Pour les salariés, on s'appuie principalement sur les DADS en calculant, pour 2011, le nombre de semaines en emploi sans interruption précédant le 31 décembre, et, pour 2013, le nombre de semaines en emploi sans interruption à partir du 1^{er} janvier. Pour les non-salariés on mobilise, pour 2011, le mois de création de l'entreprise (le non-salarié étant supposé en activité toute l'année si l'entreprise est créée avant 2011), et, pour 2013, le mois de cessation (le non-salarié étant supposé en activité toute l'année si l'entreprise ne cesse pas son activité en 2013).

Pour la définition du segment primaire, continuité et quasi-continuité seront regrou-

pées car une mobilité se traduisant par une interruption d'un ou deux mois entre deux emplois stables ne doit pas faire sortir du segment primaire. *A contrario*, ne pas les regrouper conduirait à classer le même type de parcours dans le segment primaire si la mobilité n'a pas lieu l'année d'observation, mais pas dans le cas inverse.

Enfin, les situations qui ne correspondent à aucun des trois cas précédents sont dites « fragmentées ».

La quotité de temps travaillé

Le temps partiel et sa quotité sont issus de l'enquête Emploi. Les temps partiels avec une quotité travaillée d'au moins 80 % d'un temps plein sont assimilés aux temps pleins. En effet, d'une part ces temps partiels sont, par rapport à la continuité de l'emploi, similaires aux temps pleins, et, d'autre part, le temps partiel contraint concerne surtout les quotités de temps travaillé en deçà de 80 %.

Le temps partiel n'intervient dans la typologie que pour repérer, parmi les situations d'emploi quasi continu, celles qui ne relèvent pas du segment primaire. Si un trimestre a une quotité travaillée inférieure à 80 %, alors la personne est classée hors du segment primaire. Deux exceptions sont faites, l'une pour les entrées des étudiants, où on prend la quotité de travail du dernier trimestre, et l'autre pour les sorties des retraités, où on prend celle du premier trimestre (un retraité peut cumuler, après son départ en retraite, une retraite et un emploi à temps partiel : il est considéré à temps plein s'il était à temps plein avant son départ à la retraite).

L'indicateur de contrainte

Sont contraints une semaine de référence donnée ceux qui sont dans l'une des situations suivantes : de sous-emploi au sens du BIT (les personnes ayant un emploi à temps partiel qui souhaitent travailler davantage d'heures

1. Si cette situation en dehors de la période stable est celle d'étudiant ou de retraité, on parle aussi de quasi-continuité. Un salarié en situation stable et à temps complet qui part à la retraite l'année d'observation ou un étudiant qui accède directement à une situation stable et à temps complet après la fin de ses études appartiennent logiquement au segment primaire.

Encadré 2 (suite)

et qui sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent ou non un emploi, et les personnes en chômage partiel), de temps partiel contraint (les personnes qui n'ont pas trouvé d'emploi à temps complet), de contrat temporaire (CDD ou intérim) alors que les personnes auraient souhaité être en CDI², et de celles au chômage, au sens du BIT ou en déclaration spontanée.

Sont contraints dans l'année ceux qui sont contraints lors d'au moins une des quatre interrogations de l'année ou qui déclarent dans l'un de leurs calendriers trimestriels au moins un mois de chômage. Ces critères s'appliquent aux personnes en activité : ne sont donc pas inclus les chômeurs de longue durée n'ayant eu aucune période d'emploi dans l'année.

2. Les composantes de l'indicateur de contrainte indiquent toutes une contrainte sur le volume de travail, sauf la contrainte sur le contrat temporaire, qui est plus qualitative et plutôt de la nature d'un risque. C'est pourquoi pour construire la typologie, la distinction contraint / non contraint n'est pas appliquée au segment primaire (dans le cas du contrat temporaire, on peut considérer que le risque ne s'est pas concrétisé).

Hors segment primaire, une offre de travail parfois non satisfaite, parfois limitée par choix

Être hors du segment primaire n'a pas la même signification pour, d'une part, un jeune étudiant habitant chez ses parents et travaillant occasionnellement, ou un retraité poursuivant une activité à temps partiel et, d'autre part, un actif d'âge médian qui n'a pas accès au segment primaire.

C'est pourquoi la typologie utilisée ici n'inclut pas dans le segment secondaire ceux qui ne cherchent pas dans l'immédiat à accéder au segment primaire. La notion de segment secondaire est donc restreinte aux cas où la non-appartenance au segment primaire est due à des contraintes liées au fonctionnement du marché du travail et non au choix de la personne. Ce sont des cas où les personnes souhaiteraient travailler à temps moins partiel, ou passer en CDI, mais n'ont pas trouvé ce qu'elles souhaitent ; ou encore, où elles ont connu des périodes de chômage (*encadré 2*). Ces épisodes de chômage sont d'ailleurs un obstacle majeur (pour 5,1 millions de personnes), l'autre contrainte fréquente (qui peut toucher les mêmes personnes) étant le temps partiel contraint (2,5 millions)⁵. Au total, en 2012, 6,9 millions de personnes étaient dans le segment secondaire ainsi défini (soit 21 % des personnes en emploi).

Enfin, quand la non-appartenance au segment primaire est due à d'autres raisons, c'est-à-dire que la personne n'est pas contrainte dans sa situation, on parle alors de situation « d'offre (de travail) limitée », qui forme le troisième segment : cela concerne 4,0 millions de personnes (13 %) (*figure 1*).

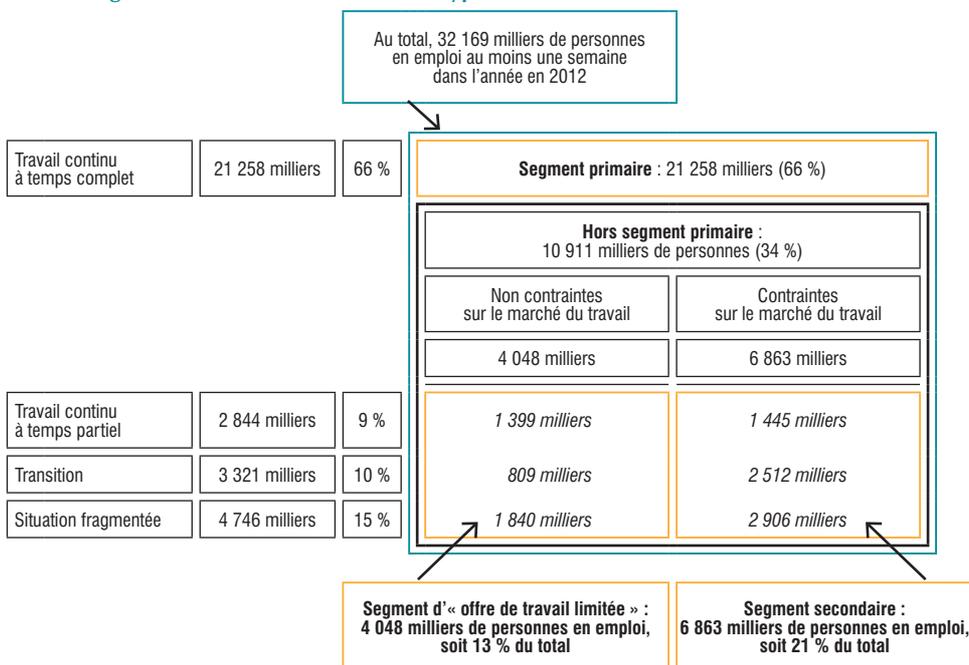
Être contraint ou en « offre limitée » n'est pas une alternative qui se présente de la même manière pour les 10,9 millions de personnes sans accès au marché primaire, selon qu'elles sont en situation d'emploi fragmenté, de transition, ou en emploi continu à temps partiel.

Parmi les 4,7 millions de personnes en situation d'emploi fragmenté, 39 % sont en « offre limitée » : elles ne sont certes pas en emploi dans le marché primaire, mais elles ne le sont pas du fait d'une contrainte liée à la demande de travail de la part des entreprises. Leur choix s'est effectué sous un autre type de contrainte (*figure 2*), par exemple celle du temps pour les étudiants (69 % d'entre elles sont étudiantes, contre 10 % de celles qui se déclarent contraintes) et certains retraités (17 % sont retraités⁶, contre 1 % de celles qui se déclarent contraintes). L'« offre limitée » renvoie alors clairement à l'exercice de « petits boulots » par des personnes qui ne sont pas principalement actives.

5. Une même personne peut être à temps partiel et, à un autre moment de l'année, au chômage.

6. Pour repérer les retraités, on utilise le module complémentaire à l'enquête Emploi de 2012.

1. Trois segments au croisement de deux types de critères



Champ : résidents de France métropolitaine hors frontaliers.

Source : Insee, appariement de l'enquête Emploi, des DADS et des bases non-salariés pour les années 2011, 2012 et 2013.

2. Facteurs individuels de l'« offre limitée »

	en %				
	Part des étudiants	Part des retraités	Part des personnes ayant des problèmes de santé	Part des étudiants, des retraités ou des personnes ayant des problèmes de santé ¹	Part des personnes au foyer ²
PEA en « offre limitée »...					
... en emploi continu à temps partiel	4	12	16	32	2
... en situation de transition	17	19	7	42	16
... en situation d'emploi fragmenté	69	17	3	88	5

1. Sans double compte.

2. Au foyer : au moins une fois dans l'année ; on peut être contraint un trimestre, et au foyer un autre.

Champ : résidents de France métropolitaine hors frontaliers.

Lecture : parmi les PEA (personnes au moins une fois en emploi dans l'année) en « offre limitée », en emploi continu à temps partiel, 4 % sont des étudiants, 12 % sont des retraités, 16 % sont des personnes ayant des problèmes de santé, et au total, 32 % sont l'un ou l'autre (une personne étudiante avec des problèmes de santé n'est comptée qu'une fois). Toujours parmi les PEA en « offre limitée », en emploi continu à temps partiel, 2 % sont au foyer.

Source : Insee, appariement de l'enquête Emploi, des DADS et des bases non-salariés pour les années 2011, 2012 et 2013.

Parmi les 3,3 millions de personnes en situation de transition, 24 % sont en « offre limitée ». Retraités et, dans une moindre mesure, étudiants sont aussi surreprésentés parmi ces dernières, même s'ils n'en constituent pas la majorité (17 % sont étudiants, 19 % retraités). Les personnes se déclarant homme ou femme au foyer (16 %) sont également surreprésentées dans cette catégorie.

Enfin, parmi les 2,8 millions de personnes en situation d'emploi continu à temps partiel, 49 % sont en « offre limitée ». Le facteur individuel en rendant le mieux compte est l'état de santé : 16 % d'entre elles ont des difficultés liées à leur état de santé⁷ ; 12 % sont retraitées et 4 % étudiantes. Enfin, être en temps partiel en « offre limitée » est d'autant plus fréquent que la personne vit dans un ménage aisé : seule une personne sur quatre vivant dans un ménage au niveau de vie inférieur à 12 000 euros se déclare non contrainte, alors que cette part est de trois sur quatre quand ce niveau de vie dépasse 30 000 euros (figure 3).

7. Des questions posées dans l'enquête Emploi permettent de repérer les problèmes de santé perçus.

3. « Offre limitée » et niveau de vie du ménage

en %

	Part en « offre limitée » parmi...				
	... l'ensemble des PEA	... les PEA appartenant à un ménage dont le niveau de vie par an est...			
		... inférieur à 12 000 euros	... de 12 000 à moins de 20 000 euros	... de 20 000 à moins de 30 000 euros	... de 30 000 euros ou plus
Emploi continu à temps partiel	49	25	44	56	76
Situation de transition	24	20	22	25	45
Situation d'emploi fragmenté	39	30	31	45	62

Champ : résidents de France métropolitaine hors frontaliers.

Lecture : 49 % des PEA (personnes au moins une fois en emploi dans l'année) en situation d'emploi continu à temps partiel sont en « offre limitée ». Si elles appartiennent à un ménage dont le niveau de vie est inférieur à 12 000 euros par an, seules 25 % des PEA en situation d'emploi continu à temps partiel sont en « offre limitée ».

Source : Insee, appariement de l'enquête Emploi, des DADS et des bases non-salariés pour les années 2011, 2012 et 2013 ; enquête Revenus fiscaux et sociaux 2012.

32,2 millions de personnes en emploi correspondent à 25,3 millions d'emplois en équivalent temps plein

Les 32,2 millions de PEA ont réalisé en 2012 un volume de travail de 25,3 millions d'emplois en équivalent temps plein (EQTP) (figure 4). C'est le segment primaire qui génère l'essentiel de l'emploi en équivalent temps plein. Les 34 % de PEA hors segment primaire ne réalisent que 17 % du volume de travail en EQTP.

Cela signifie que hors segment primaire, une personne en emploi ne représente en moyenne que 0,4 EQTP, que ce soit parce qu'elle travaille à temps partiel, ou parce qu'elle n'est pas tout le temps en emploi. Ce sont les personnes en situation d'emploi dite « fragmentée » qui réalisent le volume d'emploi moyen le plus faible : 0,29 EQTP pour une personne en situation fragmentée contrainte, et même 0,19 EQTP pour une personne en situation fragmentée non contrainte.

Par définition, les 6,9 millions de personnes en emploi dans le segment secondaire souhaiteraient travailler davantage, que ce soit en augmentant leur quotité de travail, ou en travaillant de manière moins discontinue sur l'année. Sans contrainte sur la demande de travail de la part des entreprises, l'accès au segment primaire, donc au travail à « quotité » d'un temps plein, augmenterait leur volume de travail de 4 millions d'équivalents temps plein.

4. Personnes en emploi dans l'année (PEA) et en emploi équivalent temps plein (EQTP)

	Segment primaire	« Offre de travail limitée »	Segment secondaire	Ensemble des personnes en emploi
Personnes en emploi (PEA) (1) (en milliers)	21 258	4 048	6 863	32 169
(en %)	66	13	21	100
En EQTP (2)	20 830	1 572	2 856	25 258
EQTP/PEA ((2)/(1))	0,98	0,39	0,42	0,79

Champ : résidents de France métropolitaine hors frontaliers.

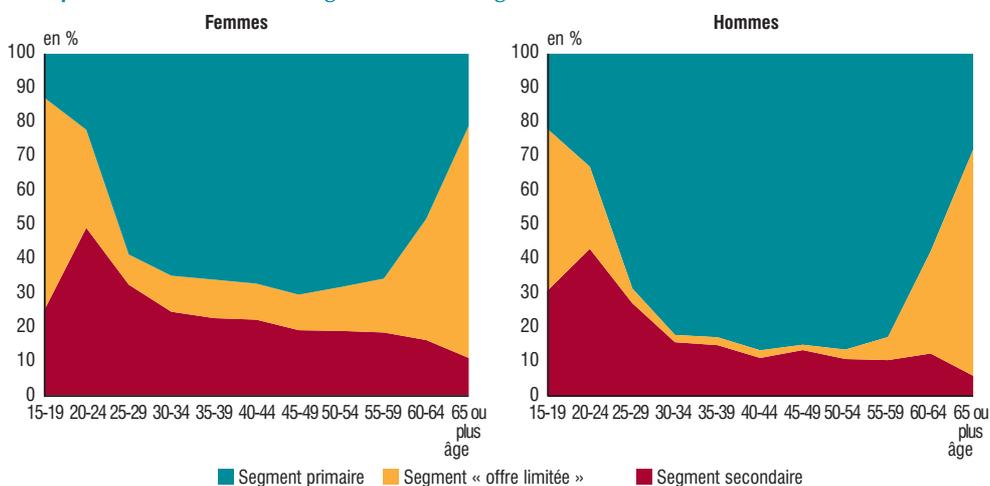
Source : Insee, appariement de l'enquête Emploi, des DADS et des bases non-salariés pour les années 2011, 2012 et 2013.

Segmentation et cycle de vie : une forte contrainte pour les jeunes non étudiants résidant encore chez leurs parents

La présence sur l'un ou l'autre des trois segments apparaît très liée au cycle de vie⁸, pour les hommes comme pour les femmes (figure 5). La limitation volontaire de l'offre de travail concerne essentiellement les extrémités de la vie active : étudiants d'un côté, personnes s'approchant de la retraite ou retraités de l'autre.

8. Pour la description des segments selon le moment dans le cycle de vie, ainsi que le sexe ou le diplôme, on a vérifié que les caractéristiques décrites ici correspondent à des effets significatifs toutes choses égales par ailleurs, en estimant un modèle logit généralisé modélisant simultanément la présence des personnes en emploi dans un des trois segments, le segment primaire étant mis en référence. Les variables explicatives du modèle sont le sexe, le diplôme, l'origine (immigrée versus sans origine migratoire), l'unité urbaine, la position dans le cycle de vie et une version adaptée du type de ménage.

5. Répartition dans les trois segments selon l'âge et le sexe



Champ : résidents de France métropolitaine hors frontaliers.
 Source : Insee, appariement de l'enquête Emploi, des DADS et des bases non-salariés pour les années 2011, 2012 et 2013.

En début de cycle de vie, les jeunes, étudiants ou non, sont majoritairement hors du segment primaire, le plus souvent en situation d'emploi fragmenté. Mais, alors que chez les étudiants cela résulte majoritairement d'un choix (65 % des étudiants sont en « offre limitée », *figure 6*), les jeunes ayant terminé leurs études et hors du segment primaire sont quasiment tous dans le segment secondaire, plus de la moitié parmi ces derniers étant même dans un parcours « fragmenté ».

Vivre hors de chez ses parents (seul ou en couple) va de pair avec l'accès au segment primaire : la part de jeunes contraints dans le segment secondaire est nettement plus basse lorsqu'ils ne vivent plus chez leurs parents (20 points de moins, à âge donné). Autrement dit, l'accès au segment primaire, c'est-à-dire à une situation d'emploi continu à temps plein, semble être une des conditions pour la prise d'autonomie résidentielle des jeunes adultes ayant terminé leurs études.

L'hôtellerie-restauration est le domaine professionnel où la part des jeunes est la plus importante (40 %) ; toutefois la répartition des jeunes dans les trois segments y est proche de celle des jeunes des autres domaines professionnels. À un niveau plus fin, la famille professionnelle⁹ de l'éducation culturelle et sportive, et des surveillants est majoritairement composée de jeunes (54 %), et ces jeunes, le plus souvent en CDD (76 %), sont rarement dans le segment primaire (19 %).

Les hommes de 40 à 55 ans sont le plus souvent dans le segment primaire (86 %). Les femmes de même âge le sont moins fréquemment (69 %), du fait d'une présence plus forte des temps partiels continus, pour moitié contraints et pour moitié non contraints.

Enfin, les seniors s'éloignent progressivement du marché primaire mais, le plus souvent, volontairement. Ce mouvement est surtout lié au départ à la retraite accompagné de la poursuite d'une activité professionnelle (cumul emploi-retraite). Il s'observe aussi chez les non-retraités : au-delà de 59 ans, 15 % de ces derniers sont en « offre limitée », contre 7 % des adultes d'âges médians (entre 30 et 59 ans).

9. Les familles professionnelles (FAP) sont une des principales nomenclatures de métiers. Elles regroupent les professions qui font appel à des compétences communes sur la base de « gestes professionnels » proches. Les FAP permettent notamment d'étudier conjointement l'emploi, ainsi que l'offre et la demande d'emploi, à travers un même référentiel des métiers.

6. Cycle de vie et segmentation

en %

	Segment primaire	« Offre de travail limitée »	Segment secondaire	Ensemble des personnes en emploi	En part des PEA	En part du segment secondaire
Moins de 30 ans	43	21	36	100	25	43
Femmes	38	24	38	100	12	21
Hommes	47	18	34	100	13	21
Étudiants	15	65	20	100	7	6
Chez leurs parents	14	68	18	100	6	5
Seuls ou en couple	23	43	34	100	1	2
Hors étudiants	53	5	42	100	18	36
Chez leurs parents	35	4	61	100	7	21
Seuls ou en couple	64	6	30	100	11	16
De 30 à 59 ans	76	7	17	100	69	54
Femmes	67	12	21	100	33	33
Hommes	84	3	13	100	36	21
Immigrés	64	8	28	100	8	10
Descendants d'immigrés	72	6	22	100	5	5
Non diplômés	64	9	27	100	11	15
60 ans ou plus	47	41	13	100	6	3
Femmes	43	42	15	100	2	2
Hommes	50	40	11	100	3	2
Non retraités	72	15	13	100	3	2
Retraités	29	59	12	100	3	2
Ensemble	66	13	21	100	100	100

Champ : résidents de France métropolitaine hors frontaliers.

Lecture : 61 % des jeunes de moins de 30 ans ayant terminé leurs études et habitant chez leurs parents appartiennent au segment secondaire. Ils représentent 7 % de l'ensemble des PEA (personnes en emploi au moins une fois dans l'année) et 21 % des PEA du segment secondaire.

Source : Insee, appariement de l'enquête Emploi, des DADS et des bases non-salariés pour les années 2011, 2012 et 2013.

Le segment secondaire n'est pas uniquement une question de cycle de vie : plus de la moitié des adultes y sont d'âge médian

À 30 ans, le processus de première insertion est quasiment achevé, du moins parmi ceux qui ne sont plus étudiants : la part de ceux qui n'ont pas d'activité professionnelle régulière et qui déclarent n'en avoir jamais eu diminue de 28 % pour les 20-24 ans à 5 % pour les 25-29 ans, et à seulement 1 % parmi les 30-34 ans. Aux âges adultes, jusqu'à 55 ans, le taux de présence sur le segment primaire varie peu : 74 % pour les 30-34 ans, 78 % pour les 45-54 ans.

Pourtant, encore une personne sur six d'âge médian est, une année donnée, sur le segment secondaire et, comme près de sept PEA sur dix ont entre 30 et 59 ans, cette tranche d'âge regroupe plus de la moitié des personnes du segment secondaire. D'ailleurs, le domaine professionnel des services aux particuliers, où la part du segment secondaire est la plus forte (37 %), emploie relativement peu de jeunes. Parmi les personnes d'âge médian du segment secondaire, 1,5 million sont en situation de transition, 1,1 million en emploi fragmenté et 1,1 million en emploi continu à temps partiel. Hormis ce dernier cas qui n'est pas concerné, un quart n'a pas eu d'emploi régulier depuis au moins deux ans. Le segment secondaire est surreprésenté parmi les personnes d'âge médian des domaines professionnels des services aux particuliers (35 %) et de la communication, information, arts et spectacles (32 %). À l'inverse, les ingénieurs et cadres de l'industrie ne sont que très rarement (7 %) dans le segment secondaire (figure 7). C'est aussi le cas, à un niveau plus fin de la nomenclature, des médecins et des infirmiers, seuls métiers où la part de « l'offre limitée » (18 % de l'ensemble, 14 % des âges médians) dépasse celle du segment secondaire (respectivement 7 % et 6 %).

La probabilité d'être sur le segment secondaire quand on a entre 30 et 59 ans est de 17 %. Elle est plus forte pour les femmes (21 % versus 13 % pour les hommes), les immigrés (28 %) et les descendants d'immigrés (22 %) et pour les non-diplômés (28 %). Ces facteurs sont cumulatifs : 45 % des femmes immigrées sans diplôme sont dans le segment secondaire, principalement

7. Segments dans quelques domaines professionnels

en %

	Part des PEA	Ensemble des personnes en emploi				Personnes en emploi d'âges médians			
		Part de contrats non standard	Segments (somme = 100)			Part de contrats non standard	Segments (somme = 100)		
			Segment primaire	« Offre de travail limitée »	Segment secondaire		Segment primaire	« Offre de travail limitée »	Segment secondaire
Industries de process	3	31	67	9	24	17	81	3	16
Ingénieurs et cadres industriels	1	4	92	1	7	2	92	1	7
Commerce	11	26	62	13	25	12	75	8	17
Hôtellerie-restauration	5	29	53	14	32	16	68	7	26
Services aux particuliers	13	29	45	19	37	21	53	12	35
<i>dont : employés de maison</i>	1	10	20	40	40	6	27	26	47
<i>assistantes maternelles</i>	2	23	26	25	49	23	26	18	33
<i>agents d'entretien</i>	6	37	49	13	38	28	57	9	34
Communication, information, spectacles	2	45	55	10	35	38	61	8	32
Santé, action sociale, culturelle et sportive	10	26	65	17	18	13	75	12	12
<i>dont : médecins et infirmiers</i>	3	11	75	18	7	7	80	14	6
<i>éducation culturelle, sportive, surveillants</i>	2	61	34	25	41	35	52	10	38
Ensemble	100	25	66	13	21	14	76	7	17

Champ : résidents de France métropolitaine hors frontaliers.

Lecture : le domaine professionnel des industries de process représente 3 % des PEA (personnes en emploi au moins une fois dans l'année). 31 % sont en emploi principalement sous un statut non standard et 67 % sont dans le segment primaire. Parmi ceux d'âge médian (de 30 à 59 ans), 17 % sont sous un statut non standard et 81 % dans le segment primaire.

Note : les statuts qui ne sont pas de durée indéterminée sont dits « non standard » : CDD, intérim, apprentissage. On y adjoint les auto-entrepreneurs. Ils sont définis par opposition aux statuts « standard », conférés par un CDI ou un statut de la fonction publique, ainsi que le statut d'indépendant (hors auto-entrepreneurs).

Source : Insee, appariement de l'enquête Emploi, des DADS et des bases non-salariés pour les années 2011, 2012 et 2013.

en situation d'emploi continu à temps partiel et d'emploi fragmenté, contre seulement 7 % des hommes diplômés du supérieur qui ne sont ni immigrés ni descendants d'immigrés ; pour cette dernière catégorie, il s'agit principalement de transitions, signalant un incident de parcours. La présence dans le segment secondaire est plus forte¹⁰ pour les immigrés ayant un diplôme du supérieur que pour une personne née en France et non descendante d'immigrés ayant un diplôme du secondaire (du brevet au bac)¹¹.

L'appartenance au segment secondaire, facteur de pauvreté des ménages

Les inégalités de revenus issus de l'activité professionnelle¹² sont très fortes : le rapport interdécile, entre le 9^e décile, le plus élevé, et le 1^{er} décile, le plus bas, est de 20. Il reste élevé parmi les seuls salariés (15).

Cette dispersion est d'abord liée à la présence d'étudiants, de retraités ou de personnes en couple qui limitent volontairement leur offre de travail à des « petits boulots » d'appoint : un quart des personnes du segment de « l'offre limitée » a un revenu d'activité annuel inférieur à 1 230 euros. Pour les 28 millions de personnes en emploi de moins de 60 ans et ayant achevé leurs études, le segment de « l'offre limitée » ne représente plus que 7 %, contre 54 % pour les 4 millions restants.

Parmi ces 28 millions de personnes, 24 % ont un revenu d'activité inférieur à 60 % de la médiane de la population retenue (figure 8). Cette proportion triple dans le segment secondaire (75 %). La prise en compte des indemnités de chômage et des autres revenus de remplacement réduit sensiblement cet écart, puisque la part de ceux du segment secondaire en dessous du

10. Cet effet se vérifie toutes choses égales par ailleurs si on croise le diplôme et l'origine dans un modèle logit.

11. Le niveau de diplôme n'a peut-être pas la même reconnaissance si le diplôme d'un immigré a été obtenu à l'étranger. Mais on observe le même type d'effet, atténué, avec les descendants d'immigrés nés en France.

12. Le revenu d'activité est la somme des salaires nets (des DADS) et des revenus non salariés.

8. Personnes en emploi en deçà du seuil de 60 % de la médiane des revenus d'activité et du niveau de vie

	Segment primaire	« Offre de travail limitée »	Segment secondaire	Ensemble des personnes en emploi	en %
Revenu de l'individu					
Revenu d'activité professionnelle	7	54	75	24	
Revenu d'activité professionnelle et indemnités de chômage	7	52	58	20	
Revenu d'activité professionnelle et de remplacement	7	47	57	20	
Niveau de vie du ménage auquel appartient l'individu					
Niveau de vie ¹ du ménage	6	14	27	11	
Pauvreté ²	4	11	20	8	

1. Le niveau de vie est égal au revenu disponible du ménage divisé par le nombre d'unités de consommation (UC). Le niveau de vie est donc le même pour tous les individus d'un même ménage. Les unités de consommation sont calculées selon l'échelle d'équivalence dite de l'OCDE modifiée qui attribue 1 UC au premier adulte du ménage, 0,5 UC aux autres personnes de 14 ans ou plus et 0,3 UC aux enfants de moins de 14 ans.

2. Il s'agit de l'appartenance à un ménage dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté, défini relativement à la distribution des niveaux de vie de tous les ménages (revenu par unité de consommation du ménage inférieur à 60 % de la médiane des niveaux de vie de la population).

Champ : PEA (personnes en activité au moins une fois dans l'année) résidentes de France métropolitaine hors frontaliers, de moins de 60 ans, hors étudiants, hors revenus négatifs ou nuls.

Lecture : parmi les PEA du segment secondaire, 75 % ont un revenu d'activité inférieur à 60 % de la médiane de la population retenue ; en tenant compte des revenus de remplacement (indemnités de chômage ou autres), 57 % sont en dessous du seuil de 60 % de la médiane ; 27 % vivent dans un ménage au niveau de vie inférieur à 60 % de la médiane de la population retenue.

Source : Insee, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2012.

seuil des 60 % de la médiane (du revenu d'activité y compris indemnités) diminue à 57 %. En revanche, dans le segment primaire, cette part n'est pas modifiée.

Enfin, en tenant compte de l'ensemble des revenus du ménage auquel appartiennent les personnes considérées (revenus d'activité et de remplacement des autres personnes du ménage), ainsi que de la taille du ménage, la proportion de personnes du segment secondaire vivant dans un ménage dont le niveau de vie est inférieur à 60 % de la médiane diminue encore de 30 points par rapport à la situation dans laquelle serait la personne si elle était seule, mais ce taux, de 27 %, reste encore très élevé.

Par définition, toutes les personnes en emploi ont accès au marché du travail, même si elles sont dans le segment secondaire : dans ce dernier cas, cet accès est certes limité et contraint, mais il procure des revenus supérieurs aux ressources de ceux qui sont totalement en-dehors du marché du travail. Dès lors, quel que soit le segment, le niveau de vie des personnes en emploi apparaît plus favorable si on le situe dans la distribution de l'ensemble de la population des ménages, en incluant ceux qui sont inactifs. Malgré tout, il reste très défavorable pour le segment secondaire, dont 20 % des personnes vivent dans un ménage pauvre, contre 4 % de celles du segment primaire.

Statut d'emploi et segmentation : un lien fort mais pas total

La notion de forme particulière d'emploi des salariés se réfère souvent à tout emploi qui n'est pas à durée indéterminée, soit, principalement, les CDD, l'intérim ou l'apprentissage. Comme le vocable « forme d'emploi » couvre aussi des « modalités d'exercice », par exemple le temps partiel contraint, on préférera parler ici de statut d'emploi à propos des différents types de contrats [Cnis, 2016]. Les statuts non standard regroupent alors, pour les salariés, les formes particulières d'emploi et, pour les non-salariés, les auto-entrepreneurs.

Sur l'année, un quart des personnes ont pour statut d'emploi principal un statut non standard ; près d'une personne sur trois a au moins une période d'emploi sous statut non standard et près de quatre sur cinq au moins une période d'emploi sous statut standard, une sur dix conjugue à la fois l'un et l'autre. Les statuts non standard sont plus fréquents chez les jeunes, certains statuts, comme l'apprentissage, leur étant même réservés. Au total, 55 % des personnes de moins de 30 ans sont principalement sous statut non standard. Au contraire, parmi celles de 30 à 59 ans, 86 % sont principalement sous statut standard (figure 9).

9. Lien entre statut d'emploi et segmentation

en %

	Segment primaire	« Offre de travail limitée »	Segment secondaire	Ensemble des personnes en emploi	Répartition des PEA	Répartition du segment secondaire	Répartition des PEA de 30-59 ans
Statuts d'emploi standard	81	9	10	100	75	35	86
Fonction publique	88	9	3	100	14	2	17
CDI	79	9	12	100	53	30	60
Indépendants hors AE	83	10	7	100	8	3	9
Statuts d'emploi non standard	21	23	56	100	25	65	14
CDD	19	22	59	100	16	43	9
Intérim	16	14	70	100	4	14	3
Apprentissage	48	23	28	100	2	3	0
Auto-entrepreneurs (AE)	28	28	44	100	2	4	2
Divers	6	60	34	100	1	2	0
Ensemble	66	13	21	100	100	100	100

Champ : résidents de France métropolitaine hors frontaliers.

Lecture : 59 % des PEA (personnes en emploi au moins une fois dans l'année) principalement en CDD sont dans le segment secondaire. 43 % des PEA du segment secondaire sont principalement en CDD. Les PEA en CDD représentent 16 % des PEA, 9 % de ceux d'âge médian de 30 à 59 ans.

Note : la structure par statuts d'emploi diffère de celle publiée usuellement pour l'emploi moyen dans l'année. La part des statuts d'emploi non standard est ici plus élevée puisqu'on compte des personnes qui ne sont en emploi qu'une partie de l'année et pèsent donc moins dans l'emploi moyen. En outre, la base de données utilisée compte plus de « petits boulots » que l'enquête Emploi.

Source : Insee, appariement de l'enquête Emploi, des DADS et des bases non-salariés pour les années 2011, 2012 et 2013.

On n'utilise pas ici l'opposition entre CDI et autres formes d'emploi pour définir la segmentation. Mais le lien entre statut d'emploi et critères utilisés pour construire la segmentation est quand même étroit : il est logique que les discontinuités dans l'emploi soient plus fréquentes avec des contrats temporaires qu'avec des CDI. De même, le temps partiel en deçà de 80 % est plus fréquent en CDD (34 %) qu'en CDI (14 %), pour les auto-entrepreneurs (38 %) que pour les autres non salariés (10 %).

C'est aussi le cas d'indicateurs qualitatifs, comme le caractère contraint du temps partiel : contraint dans 68 % des cas pour le CDD, contre 41 % pour le CDI¹³. Au total, le lien entre statut d'emploi et segmentation est fort : 81 % des personnes principalement en emploi dans un statut standard sont dans le segment primaire – et même 88 % des titulaires de la fonction publique¹⁴ (figure 9).

À l'inverse, seule une personne en emploi principalement en CDD sur cinq, une sur six principalement en intérim, appartient au segment primaire. Ceux sous CDD d'un an ou plus, dont les deux tiers sont dans la fonction publique, sont plus d'une fois sur deux dans le segment primaire, et une fois sur six en emploi continu à temps partiel contraint. Le domaine professionnel où la part des statuts non standard est la plus élevée (45 %), celui de la communication, information et spectacles, avec un recours intensif aux CDD d'usage, a une part élevée de ses PEA dans le segment secondaire (35 %) (figure 7). Certes, l'enchaînement de contrats courts peut aussi, théoriquement, permettre l'accès au segment primaire, mais c'est un cas de figure très minoritaire (encadré 3).

Les auto-entrepreneurs présentent des caractéristiques, en termes de segmentation, beaucoup plus proches des salariés en statut non standard que des autres non-salariés. Seuls 28 % appartiennent au segment primaire. Ils sont particulièrement nombreux, relativement aux autres formes d'emploi, à se déclarer à temps partiel en continu sur l'année et ce temps partiel est le plus souvent contraint.

Enfin, même si l'emploi en CDI est le plus souvent synonyme d'accès au segment primaire, 21 % des personnes principalement en CDI ne sont pas sur le marché primaire. 12 % sont même

13. Sont exclus les petits boulots, non déclarés dans l'enquête Emploi en continu, pour lesquels on ne dispose pas de ces informations qualitatives.

14. Les 12 % de titulaires de la fonction publique en statut standard qui sont hors segment primaire sont essentiellement en « offre limitée » car ils travaillent à temps partiel non contraint.

dans le segment secondaire. Il s'agit par exemple d'employés de maison, qui sont souvent en CDI à temps partiel, ou de personnes qui connaissent des ruptures précoces de CDI, situation observée notamment dans l'hôtellerie-restauration [Paraire, 2015]. Inversement, les personnes en statut standard représentent 31 % du segment secondaire hors transitions¹⁵. ■

Encadré 3

L'enchaînement de contrats très courts ne permet que rarement d'appartenir au segment primaire

Les contrats courts ont pris une place de premier plan dans les discours sur la précarité de l'emploi. Leur taxation fut une des mesures de l'accord national interprofessionnel de 2013 sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi. C'est le raccourcissement de la durée des contrats temporaires (CDD et missions d'intérim) qui permet d'expliquer le contraste entre le maintien à un niveau élevé et stable de la part du CDI dans l'emploi (en stock) et son poids de plus en plus réduit dans les embauches [Picart, 2014]. Ces embauches sont d'ailleurs le plus souvent des réembauches [Benghalem, 2016], ce qui soulève le paradoxe suivant : si ce sont toujours les mêmes personnes qui sont réembauchées de très nombreuses fois dans l'année, elles peuvent théoriquement être en emploi de manière continue et obtenir un revenu salarial correct, ce qui peut être considéré comme plus important que la forme d'emploi elle-même [Gazier, 2017]. Dès lors, le cas limite qui sert à illustrer la segmentation du marché du travail pourrait relever du segment primaire. Mais ces personnes constamment (ré)embauchées¹ peuvent contribuer à une part importante des embauches, tout en représentant une faible part de ceux ayant été en emploi sous contrat court à un moment ou un autre de l'année. Le lien entre contrats courts et segmentation mérite donc d'être analysé plus avant.

Le contrat très court (CTC) est défini ici comme un CDD ou une mission d'intérim d'au plus un mois. Ces CTC sont bien identifiés dans l'enquête Emploi, mais celle-ci ne permet pas de connaître les situations d'emploi en dehors des semaines d'enquête. En revanche, les DADS repèrent l'ensemble des CTC de l'année, mais de manière moins précise, notamment pour l'intérim (fusion de plusieurs missions courtes formant une période longue).

L'appariement réalisé ici (encadré 1) permet de fournir, pour les CTC, une estimation basse (présence d'un CTC dans une source sans indication contraire dans l'autre) et une estimation haute (présence d'un CTC dans au moins une des deux sources).

Parmi les 29 millions de personnes en emploi principalement salarié, selon l'estimation, entre 3,2 et 5,3 millions de salariés (entre 11 % et 18 %) sont concernés par les contrats très courts (figure 1). Entre un tiers et la moitié d'entre eux connaissent aussi d'autres formes de contrats dans l'année. C'est pour cette dernière catégorie que la fourchette d'estimation est la plus large, car de nombreux multi-actifs sont repérés avec au moins un CTC dans les DADS et aucun dans l'EEC, qui ne renseigne sur le type de contrat que pour le poste principal.

En se restreignant aux personnes qui n'ont connu que des CTC dans l'année, soit entre 2,3 et 2,9 millions de personnes, un tiers d'entre elles sont des étudiants et un autre tiers sont des personnes de moins de 30 ans ayant terminé leurs études. Si, du fait de la part élevée d'étudiants, la part de ces personnes classées dans le segment de l'« offre limitée » est assez élevée (entre 27 % et 30 %), ces personnes appartiennent très majoritairement (64 %) au segment secondaire. Au total, moins d'une sur dix cumule suffisamment de contrats pour être classée dans le segment primaire.

1. Les données ne permettent pas de savoir de manière fiable s'il s'agit de réembauches (dans la même entreprise) ou d'embauches successives dans des entreprises différentes.

15. L'interprétation du lien entre statut principal d'emploi et présence dans le segment secondaire est plus délicate pour les transitions que pour le temps partiel ou les situations d'emploi fragmenté. Y compris transitions, la part des statuts standard dans le segment secondaire est de 35 %.

Encadré 3 (suite)

La question de l'accès à un revenu salarial satisfaisant n'est examinée que pour les personnes n'ayant connu que des CTC dans l'année et qui ne sont pas en « offre limitée ». Seule une sur cinq atteint un revenu salarial annuel d'au moins 10 000 euros, contre quatre sur cinq pour celles qui ne connaissent aucun CTC dans l'année (figure 2). Ce faible revenu salarial est souvent complété par des allocations de chômage, qui représentent plus d'un quart du revenu salarial élargi aux indemnités de chômage : la perception de ces dernières fait franchir le seuil de 10 000 euros à un peu plus d'une personne sur trois. Toutefois, ces indemnités ne suffisent pas toujours à sortir de la pauvreté : un quart d'entre elles appartiennent à un ménage pauvre, contre 6 % des personnes qui ne connaissent aucun CTC dans l'année.

1. Contrats très courts et segmentation

en %

PEA (en milliers)	Ventilation par segment (somme = 100)			Ventilation selon le cycle de vie (somme = 100)				
	Segment primaire	« Offre de travail limitée »	Segment secondaire	Moins de 30 ans, étudiants	Moins de 30 ans, non étudiants	De 30 à 59 ans	60 ans ou plus	
Estimation basse des contrats très courts (CTC)								
Que des CTC sur l'année	2 300	6	30	64	32	32	32	4
Alternance de CTC et d'autres statuts	946	15	26	60	26	40	31	3
Aucun CTC sur l'année	25 805	72	11	17	5	18	73	5
Estimation haute des contrats très courts (CTC)								
Que des CTC sur l'année	2 859	9	27	64	27	32	36	4
Alternance de CTC et d'autres statuts	2 458	34	15	51	15	38	43	3
Aucun CTC sur l'année	23 734	75	11	14	4	16	75	5
Ensemble des PEA principalement salariés	29 051	65	13	22	7	19	68	5

Champ : PEA (personnes au moins une fois en emploi dans l'année) résidentes de France métropolitaine hors frontaliers, principalement salariés.
Source : Insee, appariement de l'enquête Emploi, des DADS et des bases non-salariés pour les années 2011, 2012 et 2013.

2. Revenu des PEA, hors « offre limitée », n'ayant connu que des contrats très courts sur l'année 2012

en %

	Part de PEA ayant un revenu salarial...		Part des indemnités de chômage dans le revenu	Part de PEA vivant dans un ménage pauvre
	... supérieur à 10 000 euros par an	... augmenté des indemnités de chômage supérieur à 10 000 euros par an		
Estimation basse des contrats très courts (CTC)				
Que des CTC sur l'année	21	37	28	25
Alternance de CTC et d'autres statuts	35	45	13	20
Aucun CTC sur l'année	82	85	2	6
Estimation haute des contrats très courts (CTC)				
Que des CTC sur l'année	22	37	26	24
Alternance de CTC et d'autres statuts	53	62	7	14
Aucun CTC sur l'année	85	87	1	6
Ensemble des PEA principalement salariés	77	81	2	8

Champ : PEA principalement salariées, résidentes de France métropolitaine hors frontaliers, hors « offre limitée ».
Lecture : 21 % des PEA, hors offre limitée, n'ayant que des CTC (estimation stricte) ont un revenu salarial supérieur à 10 000 euros. Si on ajoute les indemnités de chômage, 37 % dépassent ce seuil. Pour cette catégorie, les indemnités de chômage représentent 28 % de ce revenu (somme du revenu salarial et des indemnités de chômage). 25 % de ces PEA appartiennent à un ménage pauvre.
Source : Insee, appariement de l'enquête Emploi, des DADS et des bases non-salariés pour les années 2011, 2012 et 2013.

Pour en savoir plus

Benghalem H., « La majorité des embauches en contrat court se font chez un ancien employeur », *Éclairages – études et analyses* n° 14, Unédic, janvier 2016.

Cnis (Conseil national de l'information statistique), *La diversité des formes d'emploi*, Rapport n° 142, juillet 2016.

Favereau O., Sollogoub M., Zighera J., « Une approche longitudinale de la segmentation du marché du travail », *Formation Emploi* n° 33, 1991.

Gazier B., « Les dynamiques des définitions opérationnelles de l'employabilité, entre l'individuel et le collectif », in Glaymann D. (dir.), *Le piège de l'employabilité – Critique d'une notion au regard de ses usages sociaux*, Presses Universitaires de Rennes, à paraître.

Paraire X., « Plus d'un tiers des CDI sont rompus avant un an », *Dares Analyses* n° 005, janvier 2015.

Picart C., « Niveau d'emploi : les enseignements de l'appariement enquête Emploi – sources administratives », *Document de travail*, Insee, à paraître.

Picart C., « Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en 30 ans. Plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage », *Document de travail* n° F1402, Insee, avril 2014 ; et in *Emploi et salaires*, coll. « Insee Références », édition 2014.

Piore M., "Dualism in the Labor Market : A Response to Uncertainty and Flux. The Case of France", *Revue économique* volume 29, n° 1, 1978.

Piore M., "Notes for a theory of labor market stratification", *Working paper department of economics* n° 95, MIT, octobre 1972.

Fiches



Introduction

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

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

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

Par ailleurs, les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi font l'objet de statistiques publiées mensuellement, et à des niveaux géographiques fins. Cette population, répartie en catégories selon divers critères administratifs, diffère de celle des chômeurs au sens du Bureau international du travail. Son évolution peut également s'en écarter.

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

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

L'édition 2017 de l'ouvrage étend la plupart des indicateurs sur les années récentes à la France hors Mayotte. Les analyses sur longue période peuvent cependant porter sur le champ France métropolitaine.

Par ailleurs, les différentes sources n'ont pas toutes la même actualité. Celles sur les revenus d'activité demandent davantage de délais que celles sur les effectifs. Enfin, certains phénomènes, de nature structurelle, ne sont pas mesurés chaque année. Les fiches de cet ouvrage fournissent les données les plus récentes disponibles à sa date d'édition, jusqu'à la fin 2016. ■

Fiches

Emploi



1.1 Évolution de l'emploi

Fin 2015, selon les **estimations d'emploi**, 27,3 millions de personnes sont en emploi en France. Parmi elles, 24,5 millions exercent une activité salariée et 2,8 sont non salariées. Fin 2015, les femmes occupent la moitié des **emplois salariés**, mais leur présence varie selon les secteurs d'activités : elles sont nettement moins représentées dans la construction (11 %) et l'industrie (28 %), que dans le tertiaire (48 % dans les services marchands et 68 % dans les services non marchands). **L'emploi non salarié** est surtout masculin (67 % d'hommes fin 2015).

Sur l'ensemble de l'année 2016, l'emploi augmente de 255 000 (après + 124 000 en 2015). Cette nette accélération repose sur l'emploi salarié (+ 259 000 après + 133 000 en 2015), qui enregistre sa plus forte progression depuis 2007. Cette hausse intervient dans un contexte où la croissance (corrigée des jours ouvrables) du produit intérieur brut se maintient (+ 1,1 %, après + 1,0 %). Le dynamisme des créations d'emplois salariés est à relier à la poursuite de l'enrichissement de la croissance en emplois dû au **crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi** (CICE), aux mesures prises dans le cadre du **Pacte de responsabilité et de solidarité** (PRS), ainsi qu'à la prime à l'embauche pour les petites et moyennes entreprises (PME) du plan d'urgence pour l'emploi.

La progression de l'emploi salarié repose principalement sur la nette accélération des créations d'emploi dans les secteurs tertiaires marchands (+ 237 000 en 2016 après + 170 000 en 2015). Les services aux entreprises (+ 133 000 emplois) et dans une moindre mesure l'hébergement-restauration

(+ 28 000), le commerce (+ 23 000) et l'information-communication (+ 19 000) demeurent bien orientés. Parmi les services aux entreprises, l'intérim, traditionnellement plus réactif aux fluctuations de l'activité économique, est de nouveau en hausse (+ 82 000 emplois après + 54 000 en 2015), quel que soit le secteur utilisateur. Le taux de recours à l'intérim se rapproche ainsi des niveaux élevés qu'il avait atteint avant la crise économique de 2008-2009.

En 2016, l'emploi salarié des secteurs tertiaires non marchands augmente de 49 000, soit un rythme proche de celui de 2015 (+ 31 000). Il est principalement porté par l'emploi privé du secteur. Le nombre de bénéficiaires de contrats aidés est quasi-stable, mais la montée en charge du service civique se poursuit.

Parallèlement, les créations nettes d'emploi agricole augmentent encore légèrement (+ 5 000 en 2016). Dans l'industrie, l'emploi salarié continue de reculer, mais un peu moins que l'année précédente (- 21 000 après - 35 000 en 2015). Il en est de même dans la construction, où l'emploi diminue de manière quasi continue depuis fin 2008 (- 12 000 après - 33 000 en 2015).

Enfin, en termes de prévisions sur l'année 2016, l'emploi non salarié diminuerait pour la troisième année consécutive (- 4 000), alors qu'il avait nettement augmenté sous l'effet de la mise en place du statut d'**auto-entrepreneurs** en 2009 (+ 102 000 par an en moyenne entre fin 2009 et fin 2013). La dynamique enclenchée par ce nouveau statut s'essouffle progressivement. ■

Définitions

Estimations d'emploi : source de référence en matière de suivi de l'emploi, issue d'une synthèse de sources administratives. Jusqu'en 2014, les estimations d'emploi sont définitives ; en 2015, elles sont provisoires. En 2016, l'emploi non salarié est issu d'une prévision.

Emploi salarié, emploi non salarié, crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), **Pacte de responsabilité et de solidarité** (PRS), **contrat aidé, auto-entrepreneur** : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Emploi, chômage, population active : bilan de l'année 2016 », *Dares Analyses*, à paraître.
- « Emploi », *Note de conjoncture*, Insee, juin 2017.

Évolution de l'emploi 1.1

1. Évolution de l'emploi par statut et par secteur d'activité de 2011 à 2016

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2015	
	Glissement annuel (en milliers)						Effectifs (en milliers)	Part des femmes (en %)
Emploi salarié	66	- 70	78	12	133	259	24 520	50
Agriculture	4	4	4	1	2	5	246	28
Industrie	- 17	- 21	- 38	- 34	- 35	- 21	3 162	28
Construction	- 9	- 17	- 28	- 47	- 33	- 12	1 334	11
Tertiaire marchand	79	- 75	39	39	170	237	11 724	48
Commerce	23	- 16	- 6	- 4	25	23	3 104	49
Transports	5	- 7	- 3	- 5	2	16	1 365	27
Hébergement-restauration	15	5	1	10	19	28	985	48
Information-communication	10	6	- 5	6	5	19	721	33
Services financiers	14	2	1	3	5	5	861	60
Services immobiliers	2	- 4	0	- 1	2	3	239	58
Services aux entreprises	27	- 46	66	25	106	133	3 108	46
<i>dont intérim</i>	- 5	- 87	32	- 1	51	82	603	...
Services aux ménages	- 16	- 15	- 14	5	4	11	1 342	71
Tertiaire non marchand	9	39	101	52	29	49	8 053	68
Emploi non salarié	77	101	111	- 6	- 9	- 4	2 815	33
Emploi total	143	30	189	6	124	255	27 335	48

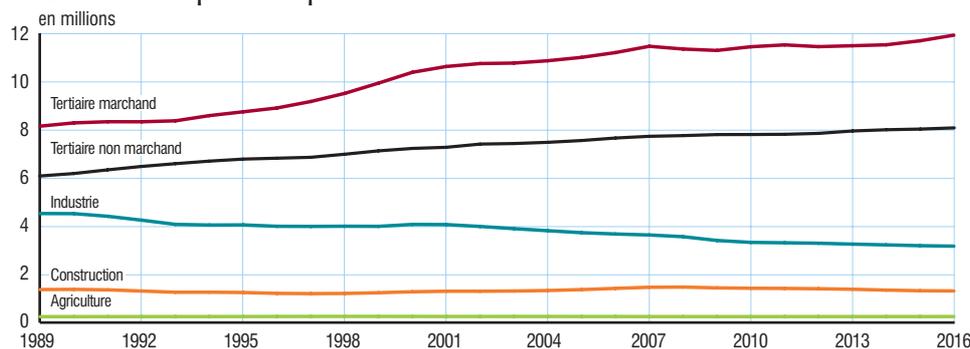
Champ : France (hors Mayotte), personnes de 15 ans ou plus.

Lecture : l'emploi salarié augmente de 220 000 entre fin 2015 et fin 2016. Fin 2015, 24 520 000 personnes occupent un emploi salarié et 50 % sont des femmes.

Note : les estimations d'emploi pour 2015 sont provisoires.

Source : Insee, estimations d'emploi, prévisions sur l'emploi non salarié en 2016.

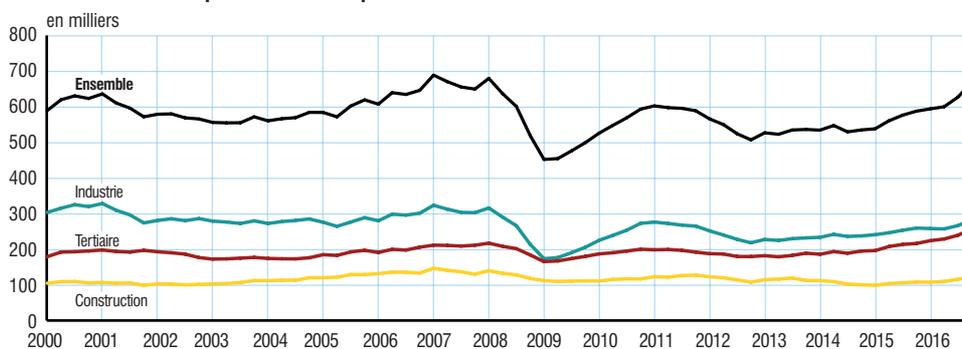
2. Évolution de l'emploi salarié par secteur d'activité de 1989 à 2016



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

Source : Insee, estimations d'emploi.

3. Évolution de l'emploi intérimaire par secteur utilisateur de 2000 à 2016



Champ : France (hors Mayotte).

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

1.2 Caractéristiques des personnes en emploi

En moyenne en 2016, selon l'enquête Emploi, 26,6 millions de personnes occupent un **emploi au sens du Bureau international du travail** (BIT) en France (hors Mayotte), dont 12,8 millions de femmes et 13,8 millions d'hommes.

En 2016, le **taux d'emploi** des 15-64 ans est de 64,2 %. Il augmente de 0,4 point par rapport à 2015, avec une hausse plus importante pour les hommes (+ 0,5 point) que pour les femmes (+ 0,3 point). En 2016, les hommes de 15 à 64 ans restent plus souvent en emploi que les femmes (67,6 % contre 60,9 %). L'écart du taux d'emploi selon les sexes a cependant nettement baissé depuis 1975. La diminution enregistrée chez les hommes est liée, entre autres, au recul de l'emploi dans l'industrie, la construction et l'agriculture, secteurs majoritairement masculins. À l'inverse, la hausse de l'emploi dans le tertiaire a accompagné, voire facilité, la montée du taux d'emploi des femmes.

Les évolutions des taux d'emploi divergent selon l'âge. En 2016, le taux d'emploi des 15-24 ans (27,8 %) diminue légèrement par rapport à 2015 (- 0,1 point). Entre 2008 et 2013, il avait baissé plus fortement, à la suite de la crise économique de 2008 et reste assez stable depuis. Le taux d'emploi des 25-49 ans a augmenté de 0,4 point entre 2015 et 2016 et retrouve son niveau de 2014 (79,7 %). Celui des 50-64 ans continue d'augmenter : entre 2015 et 2016, il s'accroît de 0,8 point, après + 1,0 point un an auparavant. Cette tendance à la hausse est à relier aux effets des réformes successives des retraites. Pour les 55-64 ans, la hausse du taux

d'emploi est encore plus marquée : + 1,1 point en 2016 après + 1,8 point en 2015.

En 2016, près de 40 % des actifs occupés sont diplômés de l'enseignement supérieur. Cette proportion est plus élevée pour les femmes (43,3 %) que pour les hommes (36,1 %). Le taux d'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur est nettement plus élevé que celui des autres niveaux : en 2016, 81,5 % des 15-64 ans titulaires d'un diplôme de niveau bac+2 et 83,1 % de ceux possédant un diplôme supérieur sont en emploi au sens du BIT. Le taux d'emploi des titulaires du baccalauréat ou d'un brevet professionnel est de 63,0 %, et celui des titulaires d'un CAP, BEP ou équivalent atteint 69,0 %. Celui des personnes sans diplôme ou titulaires d'un certificat d'études primaires (CEP) ou du brevet des collèges est inférieur à 45 %. Les écarts de taux d'emploi reflètent en partie les différences de structure par âge des diplômés compte tenu de l'élévation des niveaux de diplôme au fil des générations.

Entre 2015 et 2016, le taux d'emploi des personnes titulaires d'un bac+2 ou d'un diplôme du supérieur est en hausse (respectivement + 0,8 et + 1,2 point). À l'inverse, le taux d'emploi des personnes sans diplôme ou titulaires du brevet des collèges diminue (respectivement - 1,0 et - 0,7 point). En ce qui concerne les diplômes intermédiaires, le taux d'emploi des 15-64 ans baisse de 0,5 point pour les personnes titulaires d'un baccalauréat ou d'un brevet professionnel, alors qu'il augmente de 0,8 point pour les CAP, BEP ou équivalent. ■

Définitions

Emploi au sens du Bureau international du travail (BIT) : personnes vivant en ménage qui ont exercé au moins une heure de travail rémunéré au cours d'une semaine donnée. Voir **Population active occupée au sens du BIT** dans l'*annexe Glossaire*.

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

Pour en savoir plus

- « Une photographie du marché du travail en 2016 », *Insee Première* n° 1648, mai 2017.
- *Informations rapides* n° 41, Insee, février 2017.
- « Activité, emploi et chômage en 2015 et en séries longues », *Insee Résultats* n° 183 Société, novembre 2016.

Caractéristiques des personnes en emploi 1.2

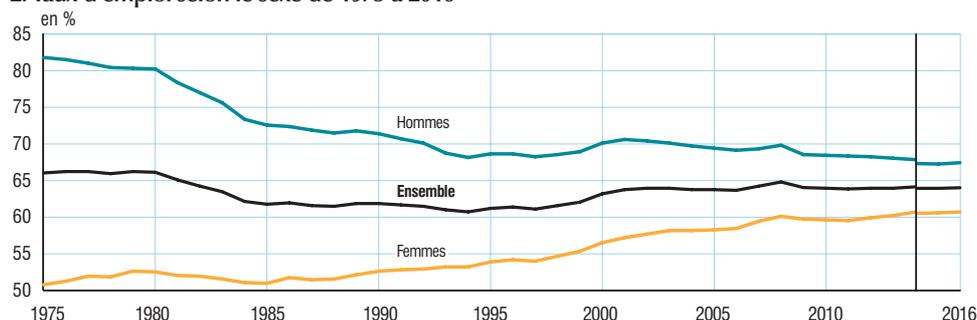
1. Taux d'emploi selon les caractéristiques des personnes de 2014 à 2016

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

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

Source : Insee, enquêtes Emploi.

2. Taux d'emploi selon le sexe de 1975 à 2016



Champ : France métropolitaine jusqu'en 2013, France (hors Mayotte) à partir de 2014, population des ménages, personnes de 15 à 64 ans.

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

3. Sexe, âge et diplôme des actifs occupés en 2016

	Ensemble		Femmes		Hommes	
	Effectifs (en milliers)	Répartition (en %)	Effectifs (en milliers)	Répartition (en %)	Effectifs (en milliers)	Répartition (en %)
Ensemble	26 584	100,0	12 823	100,0	13 761	100,0
dont 15-64 ans	26 243	98,7	12 682	98,9	13 562	98,6
Âge						
De 15 à 24 ans	2 085	7,8	959	7,5	1 126	8,2
De 25 à 49 ans	16 510	62,1	7 921	61,8	8 589	62,4
50 ans ou plus	7 989	30,1	3 942	30,7	4 046	29,4
Diplôme¹						
Diplôme supérieur à bac+2	6 210	23,4	3 208	25,0	3 002	21,8
Bac+2	4 308	16,2	2 344	18,3	1 964	14,3
Bac ou brevet professionnel	5 356	20,1	2 639	20,6	2 717	19,7
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	6 470	24,3	2 720	21,2	3 750	27,3
Brevet des collèges	1 276	4,8	616	4,8	660	4,8
Aucun ou certificat d'études primaires (CEP)	2 883	10,8	1 259	9,8	1 624	11,8

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

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

Source : Insee, enquête Emploi 2016.

1.3 Professions et secteurs d'activité

En 2016, les employés et les ouvriers représentent près de la moitié des emplois occupés en France (hors Mayotte), avec 27,4 % d'employés et 20,3 % d'ouvriers. Dans près de la moitié des cas, il s'agit d'emplois non qualifiés. Par ailleurs, 43,6 % des emplois se partagent entre les professions intermédiaires (25,8 %) et les cadres ou professions intellectuelles supérieures (17,8 %). Enfin, 6,6 % des personnes en emploi sont artisans, commerçants ou chefs d'entreprise et 1,8 % agriculteurs exploitants.

À l'exception des professions intermédiaires, la répartition des emplois par **catégorie socioprofessionnelle** diffère fortement selon le sexe. 43,2 % des femmes en emploi occupent des postes d'employés (21,6 % des postes non qualifiés), contre 12,6 % pour les hommes. À l'inverse, 31,5 % des hommes sont ouvriers (majoritairement qualifiés), contre 8,3 % des femmes. Les hommes sont plus souvent cadres (20,4 % contre 14,9 % pour les femmes). Ils sont également plus souvent agriculteurs (2,6 % contre 1,0 %) ou artisans, commerçants ou chefs d'entreprise (9,0 % contre 4,0 %).

Les jeunes de 15 à 24 ans qui sont en emploi occupent essentiellement des postes d'employés (38,1 %) ou d'ouvriers (32,5 %), notamment non qualifiés ; seuls 4,8 % sont cadres. Cela traduit, au moins en partie, le fait qu'à cet âge, les jeunes peu diplômés sont déjà présents sur le marché du travail, alors que les plus diplômés sont toujours en cours d'études et donc majoritairement inactifs. La structure des emplois par catégorie socioprofessionnelle est globalement proche entre les 25-49 ans et les 50 ans ou plus, les plus âgés étant toutefois un peu plus souvent

agriculteurs ou artisans, commerçants ou chefs d'entreprise.

Depuis le début des années 1980, les emplois d'ouvriers ont fortement reculé, perdant dix points entre 1982 et 2016. La part des agriculteurs a également baissé. À l'inverse, les cadres et professions intellectuelles supérieures gagnent près de dix points et les professions intermédiaires progressent d'environ cinq points. La part des employés augmente sur l'ensemble de la période, mais est en léger repli au cours des dix dernières années.

En 2016, le **secteur d'activité** tertiaire regroupe à lui seul les trois quarts des personnes en emploi (75,8 %). Cette part atteint 88,0 % pour les femmes, essentiellement en raison de leur forte présence dans le sous-secteur de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé humaine et de l'action sociale, qui emploie à lui seul 44,8 % des femmes. Si le poids du tertiaire dans son ensemble varie peu selon l'âge, les plus jeunes sont moins souvent dans le sous-secteur de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé humaine et de l'action sociale (21,4 % des moins de 25 ans contre plus de 30 % pour leurs aînés), mais se retrouvent davantage dans le commerce, la réparation d'automobiles et de motos (18,2 %) et l'hébergement-restauration (9,1 %). Les autres secteurs ont un poids nettement moins élevé et se caractérisent par une plus forte présence masculine : en 2016, l'industrie représente 13,6 % des emplois (19,1 % pour les hommes), la construction, 6,4 % des emplois (11,0 % pour les hommes) et l'agriculture, 2,8 % des emplois (4,0 % pour les hommes). ■

Définitions

Catégorie socioprofessionnelle : les personnes en emploi sont réparties selon leur groupe socioprofessionnel tel que défini par la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS). La PCS classe la population en fonction de sa profession, sa position hiérarchique et son statut (salarié ou non).

Secteur d'activité : un secteur d'activité regroupe des entreprises qui ont la même activité principale au regard de la nomenclature d'activité économique. Le secteur d'activité diffère de la branche d'activité, qui regroupe des unités de production homogènes, c'est-à-dire qui fabriquent des produits ou rendent des services qui appartiennent au même item de la nomenclature d'activité économique.

Pour en savoir plus

- « Une photographie du marché du travail en 2016 », *Insee Première* n° 1648, mai 2017.
- « Activité, emploi et chômage en 2015 et en séries longues », *Insee Résultats* n° 183 Société, novembre 2016.

Professions et secteurs d'activité 1.3

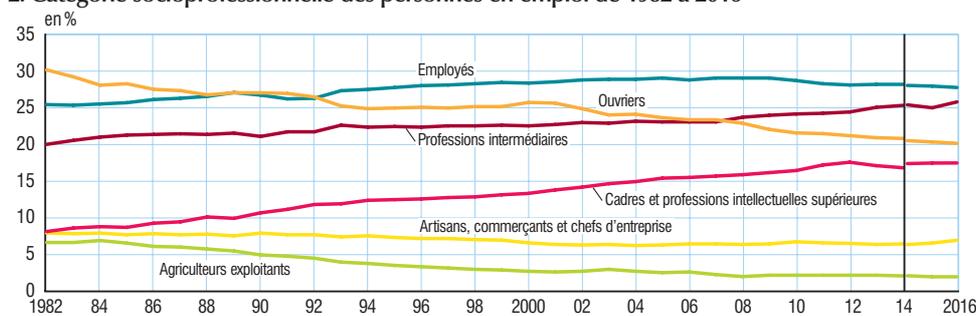
1. Catégorie socioprofessionnelle des personnes en emploi en 2016

en %

	Effectifs (en milliers)	Ensemble	Sexe		Âge		
			Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Agriculteurs exploitants	482	1,8	1,0	2,6	0,4	1,3	3,3
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	1 742	6,6	4,0	9,0	1,3	6,1	8,9
Cadres et professions intellectuelles supérieures	4 725	17,8	14,9	20,4	4,8	18,8	19,0
Professions intermédiaires	6 853	25,8	28,2	23,6	22,2	28,0	22,1
Employés ¹	7 274	27,4	43,2	12,6	38,1	25,8	27,7
Employés qualifiés	3 718	14,0	21,7	6,8	17,3	14,3	12,5
Employés non qualifiés	3 556	13,4	21,6	5,8	20,8	11,5	15,2
Ouvriers	5 401	20,3	8,3	31,5	32,5	19,6	18,5
Ouvriers qualifiés	3 532	13,3	3,5	22,5	15,0	13,5	12,5
Ouvriers non qualifiés	1 869	7,0	4,8	9,1	17,6	6,2	6,1
Non renseigné	107	0,4	0,4	0,4	0,6	0,4	0,4
Ensemble	26 584	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Effectifs (en milliers)	26 584	///	12 823	13 761	2 085	16 510	7 989

1. La ventilation entre employés qualifiés et non qualifiés se fonde sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) à 4 chiffres.
Champ : France (hors Mayotte), population des ménages, personnes en emploi de 15 ans ou plus.
Source : Insee, enquête Emploi 2016.

2. Catégorie socioprofessionnelle des personnes en emploi de 1982 à 2016



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

3. Secteur d'activité des personnes en emploi en 2016

en %

	Effectifs (en milliers)	Ensemble	Sexe		Âge		
			Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Agriculture, sylviculture et pêche	754	2,8	1,6	4,0	2,9	2,1	4,3
Industrie	3 626	13,6	7,8	19,1	14,2	14,0	12,7
Construction	1 699	6,4	1,4	11,0	7,3	6,7	5,6
Tertiaire	20 161	75,8	88,0	64,5	73,1	76,0	76,3
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	3 428	12,9	12,6	13,2	18,2	13,2	10,9
Transports et entreposage	1 463	5,5	3,0	7,8	4,1	5,5	5,9
Hébergement et restauration	1 022	3,8	3,9	3,8	9,1	3,6	3,0
Information et communication	740	2,8	1,7	3,8	2,1	3,2	2,2
Activités financières, d'assurance et immobilières	1 224	4,6	5,4	3,9	3,1	4,7	4,8
Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien	2 568	9,7	9,3	10,0	8,3	10,5	8,3
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	8 295	31,2	44,8	18,6	21,4	30,5	35,3
Autres activités de services	1 422	5,3	7,3	3,5	6,7	4,8	6,1
Non renseigné	344	1,3	1,2	1,4	2,5	1,2	1,1
Ensemble	26 584	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Effectifs (en milliers)	26 584	///	12 823	13 761	2 085	16 510	7 989

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

Note : les intermédiaires sont classés dans le secteur utilisateur.

Source : Insee, enquête Emploi 2016.

1.4 Statuts d'emploi et sous-emploi

En moyenne en 2016, selon l'enquête Emploi, 26,6 millions de personnes occupent un **emploi au sens du Bureau international du travail** (BIT) en France (hors Mayotte). Parmi elles, 88,2 % sont salariées et 11,8 % sont non salariées. Le salariat est un peu plus fréquent pour les femmes (91,6 %) que pour les hommes (85,0 %). Le non-salariat est plus répandu chez les 50-64 ans (16,9 %) que chez les plus jeunes (10,5 % des 25-49 ans et 2,7 % des 15-24 ans).

En 2016, parmi les personnes occupant un emploi salarié, 85,3 % sont en contrat à durée indéterminée (CDI). Cette proportion augmente avec l'âge : 44,1 % pour les salariés âgés de 15 à 24 ans, 87,5 % pour les 25-49 ans et 92,8 % pour les 50-64 ans. En effet, les jeunes sont plus souvent que leurs aînés en intérim (7,2 %), apprentis (16,6 %) ou en contrat à durée déterminée (CDD, 32,1 %). La part des CDD dans l'emploi salarié est plus élevée pour les femmes (12,3 % contre 8,6 % pour les hommes) contrairement à celle de l'intérim (1,5 % contre 3,8 %) et de l'apprentissage (1,1 % contre 2,1 %).

La part des **actifs occupés** en CDI a diminué entre 1984 et 2000, puis est restée relativement stable jusqu'en 2010. En 2016, elle s'est légèrement repliée par rapport à 2015 (- 0,1 point) pour atteindre 85,3 %, après avoir baissé de 0,8 point entre 2014 et 2015. Le recours aux CDD et à l'intérim s'est fortement accru jusqu'au début des années 2000. La part des CDD dans l'emploi salarié est demeurée assez stable de 2010 à 2014 ; elle a augmenté de 0,6 point entre 2014 et 2015 et n'a pas varié en 2016, restant à 10,5 %. La part de l'intérim a nettement fléchi en 2009 en raison de la crise économique, puis est remontée progressivement jusqu'à 2,7 % en 2016.

En 2016, 1,7 million de personnes en moyenne sont en situation de **sous-emploi au sens du BIT** en France (hors Mayotte). Le sous-emploi concerne principalement les personnes à temps partiel qui souhaiteraient travailler davantage. En 2016, la part du sous-emploi dans l'emploi diminue de 0,2 point par rapport à 2015 et s'établit à 6,5 %, son niveau de 2014. Cette baisse concerne notamment les personnes à temps partiel souhaitant travailler davantage, disponibles pour le faire mais ne cherchant pas d'autre emploi. En 2016, le sous-emploi lié au chômage technique ou partiel représente, quant à lui, 0,3 % des personnes en emploi.

En 2016, parmi les personnes en emploi, 9,4 % des femmes et 3,7 % des hommes sont en situation de sous-emploi. Les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes (30,1 % des femmes en emploi, contre 8,2 % des hommes) et elles sont donc plus nombreuses en situation de sous-emploi.

Le sous-emploi touche aussi plus souvent les jeunes : 11,9 % des actifs occupés âgés de 15 à 24 ans, contre 6,2 % des actifs occupés de 25-49 ans et 5,7 % de ceux de 50 ans ou plus. Entre 2015 et 2016, la part du sous-emploi dans l'emploi diminue pour les 15-24 ans (- 0,7 point) et les 25-49 ans (- 0,3 point), et augmente légèrement pour les 50 ans ou plus (+ 0,1 point).

En 2016, moins de 5 % des personnes en emploi diplômées de l'enseignement supérieur sont en situation de sous-emploi. Cette part est deux fois plus élevée pour les sans-diplôme ou titulaires d'un certificat d'études primaires (CEP) ou brevet des collèges. Le sous-emploi est également bien plus fréquent pour les employés (11,9 %) que pour les cadres (2,4 %), les professions intermédiaires (4,4 %) ou les ouvriers (5,8 %). ■

Définitions

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

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

Pour en savoir plus

- « Une photographie du marché du travail en 2016 », *Insee Première* n° 1648, mai 2017.
- *Informations rapides* n° 131, Insee, mai 2017.
- « Activité, emploi et chômage en 2015 et en séries longues », *Insee Résultats* n° 183 Société, novembre 2016.

Statuts d'emploi et sous-emploi 1.4

1. Statut des actifs occupés en 2016

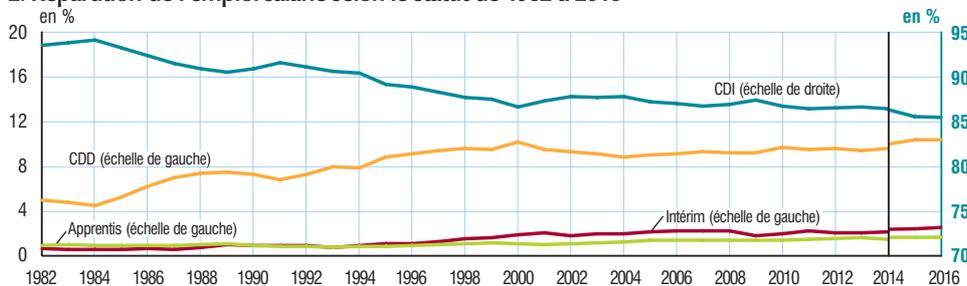
	Ensemble	Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50-64 ans
Personnes en emploi (en milliers)	26 584	12 823	13 761	2 085	16 510	7 989
Part (en % de l'emploi total)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Non-salariés	11,8	8,4	15,0	2,7	10,5	16,9
Salariés	88,2	91,6	85,0	97,3	89,5	83,1
Personnes en emploi salarié (en milliers)	23 442	11 741	11 702	2 028	14 777	6 637
Part (en % de l'emploi salarié)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Intérimaires	2,7	1,5	3,8	7,2	2,7	1,2
Apprentis	1,6	1,1	2,1	16,6	0,3	0,0
Contrats à durée déterminée	10,5	12,3	8,6	32,1	9,5	5,9
Contrats à durée indéterminée	85,3	85,1	85,4	44,1	87,5	92,8

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

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

Source : Insee, enquête Emploi 2016.

2. Répartition de l'emploi salarié selon le statut de 1982 à 2016



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

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

3. Parts des actifs occupés en situation de sous-emploi de 2014 à 2016

	Part du sous-emploi dans l'emploi (en %)			Effectifs (en milliers)
	2014	2015	2016	2016
Ensemble	6,5	6,7	6,5	1 724
Sexe				
Femmes	9,7	9,8	9,4	1 209
Hommes	3,6	3,8	3,7	515
Âge				
De 15 à 24 ans	12,0	12,6	11,9	248
De 25 à 49 ans	6,2	6,5	6,2	1 017
50 ans ou plus	5,6	5,6	5,7	459
Diplôme				
Diplôme supérieur à bac+2	4,2	4,3	3,8	238
Bac+2	4,4	4,6	4,3	186
Bac ou brevet professionnel	6,8	7,9	8,0	430
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	7,0	6,8	6,9	446
Brevet des collèges	9,2	9,5	8,4	107
Aucun ou certificat d'études primaires (CEP)	10,8	10,9	10,7	309
Catégorie socioprofessionnelle				
Cadres et professions intellectuelles supérieures	2,4	2,6	2,4	113
Professions intermédiaires	4,4	4,9	4,4	302
Employés	11,7	12,1	11,9	868
Ouvriers	5,8	6,0	5,8	314
Type de sous-emploi				
À temps partiel, souhaitant travailler plus, disponible et recherchant un emploi	1,4	1,5	1,4	373
À temps partiel, souhaitant travailler plus, disponible mais ne recherchant pas un emploi	4,8	5,0	4,8	1 279
Chômage technique ou partiel	0,3	0,3	0,3	71

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

Source : Insee, enquêtes Emploi.

1.5 Emplois aidés

En 2015, 1,9 million d'embauches ont été réalisées en France métropolitaine sur des emplois aidés, c'est-à-dire bénéficiant d'une aide publique, hors allègements généraux et dispositifs sectoriels. Ces aides prennent la forme de subventions à l'embauche et d'exonérations et ciblent des publics ou des territoires spécifiques.

Parmi elles, 639 000 embauches (en contrat initial ou en reconduction) ont été réalisées sur des **contrats aidés**, soit 11 % de plus qu'en 2014. Les embauches en emploi d'avenir, en contrat unique d'insertion (CUI) ou en emploi aidé dans le secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE) sont pilotées par les pouvoirs publics, qui définissent chaque année les crédits alloués, les publics ciblés et les objectifs d'embauches. Les entrées en emploi d'avenir ont été moins nombreuses en 2015 : 77 000 contrats ont été signés (-14 %), 54 000 dans le secteur non marchand, 19 000 dans le secteur marchand et 4 000 en emplois d'avenir « professeur ». En revanche, le nombre d'embauches en CUI dans le secteur marchand (**CUI-CIE**) a presque doublé en 2015, en raison de l'augmentation de l'enveloppe allouée à ces contrats. Les embauches en CUI dans le secteur non marchand (**CUI-CAE**) ont, elles, diminué de 10 % en 2015, tandis que celles dans l'IAE ont augmenté de 38 %. Ce double mouvement de baisse et de hausse correspond à une substitution : au sein des ateliers et chantiers d'insertion, des contrats aidés spécifiques à l'IAE (les contrats à durée déterminée d'insertion, les CDDI) ont remplacé progressivement les CUI-CAE depuis le 1^{er} juillet 2014.

462 000 embauches se sont faites en contrat en alternance (**apprentissage** ou **contrat de professionnalisation**), soit une hausse en 2015 après deux années de baisse.

Enfin, 841 000 embauches ont concerné d'autres emplois aidés (+ 8 % par rapport à 2014). Parmi eux, 645 000 contrats ont bénéficié de l'exonération de cotisation chômage pour l'em-

bauche d'un jeune en CDI (+ 15 % par rapport à 2014). L'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise est, quant à elle, de nouveau en diminution.

Compte tenu de ces embauches ou reconductions, et des contrats arrivés à échéance, fin 2015, le nombre de bénéficiaires d'emplois aidés s'établit à 1,5 million (+ 4 % par rapport à fin 2014).

Le nombre total de bénéficiaires de contrats aidés augmente de 12 % et atteint 518 000 salariés en fin d'année. Cette hausse concerne tous les dispositifs, en particulier les CUI-CIE. Le nombre de bénéficiaires d'emplois d'avenir augmente (+ 7 %) malgré la baisse des recrutements, du fait de la durée plus longue de ces contrats. Le nombre de salariés en contrat en alternance ou dans les autres emplois aidés varie peu en 2015 (respectivement + 1 % et - 1 %).

Les contrats aidés ciblent ceux qui ont le plus de difficultés à retrouver un emploi : demandeurs d'emploi de plus d'un an, seniors, jeunes peu qualifiés, bénéficiaires de minima sociaux et personnes vivant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville. Les emplois d'avenir s'adressent principalement aux jeunes peu diplômés, tandis que les seniors bénéficient plus fréquemment de CUI-CIE. Les CUI-CAE concernent des demandeurs d'emploi de plus longue durée : 41 % des nouveaux bénéficiaires sont inscrits à Pôle emploi depuis deux ans ou plus. Ils sont aussi beaucoup plus féminins (73 %). L'IAE cible les personnes les plus en difficulté sur le marché du travail : près de 80 % des personnes recrutées ont un niveau de formation inférieur au bac et 44 % bénéficient d'un minimum social.

Les contrats d'apprentissage continuent de concerner les jeunes de niveau inférieur au bac (55 % des nouveaux contrats signés en 2015). *A contrario*, les diplômés de niveau bac ou du supérieur sont les principaux bénéficiaires du contrat de professionnalisation (78 % des nouveaux contrats signés en 2015). ■

Définitions

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

Pour en savoir plus

- « L'apprentissage en 2015. Nette reprise dans les entreprises de moins de 10 salariés et dans le secteur public », *Dares Résultats* n° 075, décembre 2016.
- « L'insertion par l'activité économique en 2014. Année de mise en œuvre de la réforme du financement de l'État », *Dares Résultats* n° 051, septembre 2016.
- « Les contrats uniques d'insertion et les emplois d'avenir en 2015. Des recrutements en hausse mais moins ciblés », *Dares Résultats* n° 047, septembre 2016.

Emplois aidés 1.5

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

	Entrées initiales et reconductions de contrats (données brutes)				Bénéficiaires en fin de période (données CVS)					
	2013		2014		2013		2014		2015	
	(en milliers)	(en milliers)	Évol. (en %)	(en milliers)	Évol. (en %)	(en milliers)	(en milliers)	Évol. (en %)	(en milliers)	Évol. (en %)
Contrat aidé	608	575	- 5,5	639	11,0	401	463	15,4	518	11,9
Emploi d'avenir	80	89	11,0	77	- 13,9	72	112	56,4	120	7,2
CUI-CIE	50	49	- 3,3	92	87,7	31	30	- 3,6	62	105,4
CUI-CAE	369	277	- 24,8	250	- 9,9	221	201	- 9,1	208	3,7
Insertion par l'activité économique	109	160	46,6	220	37,9	78	120	54,8	128	6,7
Contrat en alternance	454	448	- 1,4	462	3,2	588	571	- 2,8	579	1,4
Apprentissage	284	275	- 3,2	278	1,3	403	386	- 4,4	385	- 0,3
Contrat de professionnalisation	170	173	1,5	183	6,2	185	186	0,5	194	4,8
Autre emploi aidé	393	776	97,4	841	8,3	393	426	8,3	420	- 1,4
Dispositif ciblé sur les territoires en difficulté	11	10	- 16,1	8	- 17,6	67	62	- 8,0	51	- 18,3
Contrat de génération	17	17	5,7	15	- 16,2	15	27	83,3	35	26,4
Autres dispositifs ciblés sur une catégorie de salariés ¹	177	562	///	645	14,7	104	132	27,2	144	8,7
Aide aux chômeurs créateurs d'entreprise	189	187	- 0,8	173	- 7,4	207	204	- 1,4	191	- 6,5
Ensemble	1 456	1 799	23,6	1 941	7,9	1 383	1 460	5,6	1 517	3,9

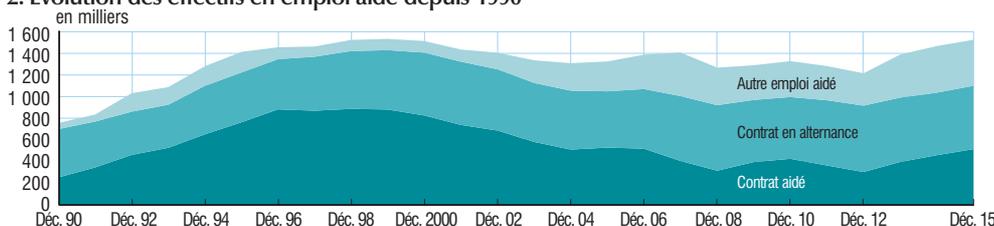
1. Exonérations de cotisations chômage pour l'embauche de jeunes en CDI (642 000 entrées en 2015) et accompagnement des restructurations (allocation temporaire dégressive, 2 000 entrées en 2015).

Champ : France métropolitaine.

Lecture : en 2015, le nombre d'embauches en contrat aidé s'élève à 639 000 (+ 11 % par rapport à 2014) et le nombre de bénéficiaires fin décembre 2015 est de 518 000 (en données corrigées des variations saisonnières + CVS), soit 12 % de plus qu'en 2014.

Sources : ASP ; Acoess ; Dares.

2. Évolution des effectifs en emploi aidé depuis 1990



Champ : France métropolitaine.

Note : sont comptabilisés dans les effectifs : - les contrats aidés (TUC, CES, CEC, CEV, emploi jeune, CAE, CAV, CUI-CAE, emploi d'avenir, CRE, CIE, convention de coopération, aide dégressive à l'employeur, nouveau CIE, CI-RMA, CUI-CIE, contrat dans les structures de l'IAE) ; - les contrats en alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation, contrat de qualification, contrat de réinsertion en alternance, contrat d'adaptation, contrat d'orientation, PACTE) ; - les autres emplois aidés, exonérations zonées (exo. embauche d'un second ou troisième salarié, ZRR, OIG en ZRR, ZRU, ZFU, ZRD, BER), dispositifs d'aide à l'embauche des jeunes (exo. jeune sans qualification, exo. sur les embauches de jeunes en CDI, aide au premier emploi des jeunes, contrat jeune en entreprise, contrat de génération), accompagnement des restructurations (aide au passage à mi-temps, aide au passage à temps partiel, allocation temporaire dégressive), aides aux chômeurs créateurs d'entreprise (Fonds départemental d'initiative jeune, Accre).

Sources : ASP ; Acoess ; Dares.

3. Caractéristiques des nouveaux bénéficiaires de contrats aidés en 2015

	Emplois d'avenir	CUI-CIE	CUI-CAE ¹	IAE	Ensemble	
					2014	2015
Sexe						
Femmes	49,3	44,7	73,0	41,0	53,7	53,9
Hommes	50,7	55,3	27,0	59,0	46,3	46,1
Âge						
Moins de 26 ans	99,2	27,3	19,4	26,9	35,5	32,9
De 26 à 49 ans	0,8	48,3	56,8	58,6	47,6	49,1
50 ans ou plus	0,0	24,4	23,8	14,5	16,9	17,9
Niveau de formation						
Inférieur au CAP	29,4	11,5	15,4	34,9	24,0	22,9
Niveau CAP-BEP	45,3	38,0	32,4	44,1	41,3	39,0
Niveau bac	20,3	27,5	27,5	15,0	21,1	22,4
Supérieur à bac+2	4,9	22,9	24,7	5,9	13,6	15,6
Durée d'inscription à Pôle emploi avant l'embauche						
Non inscrit	30,5	6,8	5,6	13,9	12,8	11,6
Moins de 12 mois	41,5	25,8	21,8	35,9	30,5	29,7
De 12 à 23 mois	19,0	33,1	31,9	21,0	26,2	26,9
24 mois ou plus	9,0	34,3	40,7	29,2	30,4	31,8
Personnes handicapées	2,4	8,6	9,9	5,4	6,6	7,2
Bénéficiaire d'un minimum social	2,9	21,9	33,0	44,2	32,2	31,1

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

Champ : France (hors Mayotte), embauches en convention initiale.

Sources : ASP ; Dares.

Fiches

Chômage



2.1 Évolution du chômage

En moyenne en 2016, selon l'enquête Emploi, 3,0 millions de personnes sont au **chômage au sens du Bureau international du travail** (BIT) en France (hors Mayotte), dont 1,4 million de femmes et 1,6 million d'hommes. Le **taux de chômage** en moyenne annuelle s'établit à 10,1 % de la population active. En 2016, il diminue de 0,3 point par rapport à 2015, après avoir augmenté de 1,2 point entre 2011 et 2015.

Entre 2015 et 2016, le taux de chômage baisse pour les hommes (- 0,6 point) et reste stable pour les femmes. Depuis 2013, le taux de chômage des hommes (10,2 % en 2016) est plus élevé que celui des femmes (9,9 %). Ce phénomène est à relier notamment à la baisse marquée de l'emploi dans l'industrie et dans la construction, secteurs principalement masculins. L'écart entre les deux taux, qui a atteint + 0,9 point en 2015, s'est réduit en 2016 (+ 0,3 point), à la suite de l'accélération de l'intérim, qui emploie plus d'hommes, et aux moindres pertes d'emploi dans la construction.

Entre 2015 et 2016, le taux de chômage diminue pour toutes les tranches d'âge. La baisse est plus marquée pour les 25-49 ans : leur taux de chômage (9,3 % en 2016) diminue de 0,4 point, après avoir augmenté de 1,2 point entre 2011 et 2015. Le taux de chômage des 50 ans ou plus se replie plus légèrement : 6,9 % en 2016, après 7,0 % en 2015 (le taux était de 5,7 % en 2011). Après une forte hausse entre 2011 et 2012 (+ 1,7 point), le taux de chômage des 15-24 ans s'est globalement stabilisé depuis, entre 24,2 % et 24,9 %. En 2016, il s'établit à 24,6 %, soit une baisse de 0,1 point par rapport à 2015. Les jeunes ont notamment bénéficié du développement des emplois aidés, en particulier les

emplois d'avenir dédiés aux jeunes sans qualification, peu diplômés ou résidant dans certaines zones géographiques (quartiers prioritaires de la ville, départements d'outre-mer et zones de revitalisation rurale).

Le taux de chômage des 15-24 ans est plus élevé que celui des autres tranches d'âge, mais cet indicateur ne concerne, par définition, que les jeunes présents sur le marché du travail. En effet, ceux en études, s'ils ne travaillent pas à côté, ne sont pas comptabilisés dans la population active. Par ailleurs, les jeunes qui ont arrêté leurs études à ces âges sont aussi moins diplômés que la moyenne de leur génération. Rapportée à l'ensemble de la population des 15-24 ans (actifs et inactifs), la proportion de chômeurs chez les jeunes est de 9,1 % en 2016, soit seulement 0,9 point de plus que pour les 25-49 ans.

En 2016, le taux de chômage des actifs diplômés de l'enseignement supérieur demeure nettement inférieur (5,7 %) à celui des personnes sans diplôme (19,4 %) ou du niveau brevet des collèges (14,4 %).

En 2016, le **taux de chômage de longue durée** s'établit à 4,6 % de la population active, comme en 2015. 1,3 million de personnes, soit plus de 45 % des chômeurs, sont au chômage depuis au moins un an. En 2016, ce taux est plus élevé pour les hommes (4,8 %) que pour les femmes (4,3 %). Il est aussi plus élevé pour les jeunes (6,9 % des actifs) que pour les autres tranches d'âge (4,3 % pour les 25-49 ans et 4,4 % pour les 50 ans ou plus). Cependant, le chômage de longue durée est relativement moins fréquent parmi les jeunes chômeurs (28 % des chômeurs de 15-24 ans) et plus répandu chez les 50 ans ou plus (64 %) et les 25-49 ans (46 %). ■

Définitions

Chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) : une personne au chômage est une personne âgée de 15 ans ou plus qui répond simultanément à trois conditions : être sans emploi durant une semaine donnée ; être disponible pour prendre un emploi dans les quinze jours ; avoir cherché activement un emploi au cours des quatre dernières semaines ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

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

Taux de chômage de longue durée : part des actifs au chômage depuis au moins un an dans la population active.

Pour en savoir plus

- « Une photographie du marché du travail en 2016 », *Insee Première* n° 1648, mai 2017.
- *Informations rapides* n° 131, Insee, mai 2017.
- « Activité, emploi et chômage en 2015 et en séries longues », *Insee Résultats* n° 183 Société, novembre 2016.

Évolution du chômage 2.1

1. Taux de chômage au sens du BIT, selon le sexe, l'âge et le diplôme de 2011 à 2016

	Taux de chômage						en %
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Effectifs (en milliers)
Ensemble	9,2	9,8	10,3	10,3	10,4	10,1	2 972
Sexe							
Femmes	9,6	9,8	10,2	10,0	9,9	9,9	1 402
Hommes	8,9	9,8	10,4	10,5	10,8	10,2	1 571
Âge							
De 15 à 24 ans	22,7	24,4	24,9	24,2	24,7	24,6	681
De 25 à 49 ans	8,5	9,1	9,6	9,7	9,7	9,3	1 700
50 ans ou plus	5,7	6,1	6,8	6,9	7,0	6,9	592
Diplôme							
Diplôme supérieur à bac+2	///	///	///	6,5	6,3	5,7	376
Bac+2	///	///	///	6,1	6,3	5,7	260
Bac ou brevet professionnel	///	///	///	10,5	10,4	10,5	627
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	///	///	///	10,7	11,1	10,8	783
Brevet des collèges	///	///	///	14,8	14,5	14,4	215
Aucun ou certificat d'études primaires (CEP)	///	///	///	18,0	18,8	19,4	694

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

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

Source : Insee, enquêtes Emploi.

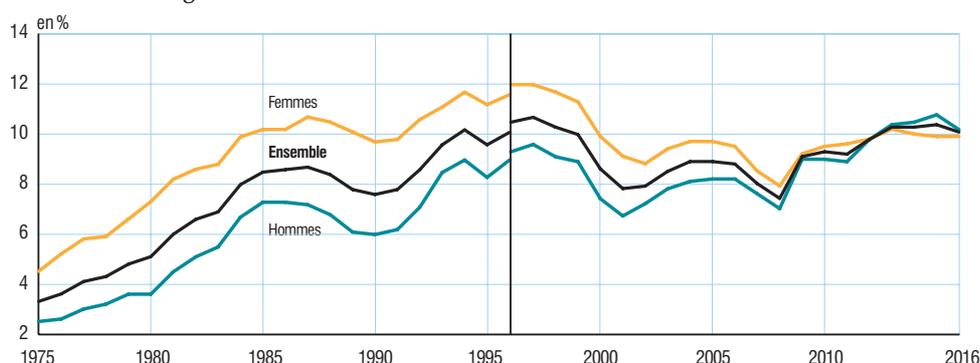
2. Chômage de longue durée, selon le sexe et l'âge de 2014 à 2016

	Taux de chômage de longue durée (d'au moins un an)			en %
	2014	2015	2016	Effectifs (en milliers)
Ensemble	4,5	4,6	4,6	1 346
Sexe				
Femmes	4,3	4,3	4,3	608
Hommes	4,7	4,8	4,8	737
Âge				
De 15 à 24 ans	7,2	6,9	6,9	191
De 25 à 49 ans	4,3	4,3	4,3	775
50 ans ou plus	4,1	4,3	4,4	379

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

Source : Insee, enquêtes Emploi.

3. Taux de chômage au sens du BIT selon le sexe de 1975 à 2016



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

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

2.2 Risque de chômage

Le risque de chômage est particulièrement élevé en phase d'insertion professionnelle : en 2016, 19,8 % des **actifs** ayant terminé leurs études depuis 1 à 4 ans sont au chômage, contre 12,5 % de ceux qui sont **sortis de formation initiale** depuis 5 à 10 ans et 8,0 % de ceux sortis du système éducatif depuis 11 ans ou plus. Les personnes récemment entrées sur le marché du travail ont été davantage affectées par la crise de 2008-2009 : l'écart de **taux de chômage** entre les personnes venant d'achever leurs études et celles présentes sur le marché du travail depuis 11 ans ou plus a connu un pic en 2009. Depuis, cet écart diminue progressivement, tout en restant légèrement supérieur à celui observé en 2003.

Toutes les catégories sociales ne connaissent pas le même risque de chômage. En 2016, le taux de chômage des actifs ayant déjà travaillé s'élève à 8,5 %. Il est plus faible pour les agriculteurs exploitants (0,6 %), les cadres et professions intellectuelles supérieures (3,5 %) ou les professions intermédiaires (5,4 %) ; il est plus élevé pour les employés (10,6 %) et les ouvriers (14,9 %). Le taux de chômage est particulièrement élevé chez les ouvriers non qualifiés (20,2 %). La crise de 2008-2009 s'est traduite par une progression du risque de chômage pour toutes les catégories socio-professionnelles, mais plus accentuée pour les ouvriers et les employés.

En 2016, à catégorie socioprofessionnelle donnée, les hommes présentent globalement un risque de chômage plus élevé que les femmes.

En 2016, 16,5 % des **chômeurs** n'ont jamais travaillé. 43,6 % ont perdu leur emploi à la fin d'un contrat à durée déterminée, part qui souligne l'importance de ce type de contrat dans les flux d'embauche. 15,4 % ont été licenciés, dont la moitié pour motif économique (7,9 %). 8,4 % sont au chômage à la suite d'une rupture conventionnelle et 6,3 % du fait d'une démission. Les hommes sont plus souvent au chômage que les femmes à la suite d'un licenciement économique ou d'une cessation d'activité non salariée ; les femmes le sont davantage en raison d'une démission.

Un très grand nombre de jeunes chômeurs n'a encore jamais travaillé : 48,1 % des chômeurs de moins de 25 ans n'ont jamais travaillé, contre 8,7 % des 25-49 ans et 2,5 % des 50 ans ou plus. Parmi les chômeurs ayant déjà travaillé, les 15-24 ans sont plus souvent au chômage au terme d'un contrat à durée déterminée : 72,8 % des jeunes chômeurs de moins de 25 ans ayant déjà travaillé sont dans cette situation, contre 53,1 % pour les 25-49 ans et 37,0 % pour les 50 ans ou plus. Les jeunes chômeurs précédemment en emploi ont également plus souvent démissionné de leur emploi (8,5 % contre 6,0 % pour les 50 ans ou plus). Les autres circonstances de perte d'emploi sont d'autant plus fréquentes que l'âge augmente. Cela est tout particulièrement le cas des licenciements, qui concernent 28,3 % des chômeurs de 50 ans ou plus ayant déjà travaillé, contre seulement 6,7 % pour les moins de 25 ans. ■

Définitions

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

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

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

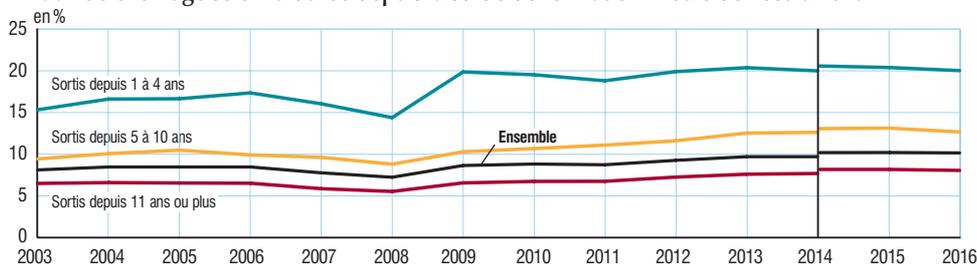
Chômeur (au sens du BIT) : personne âgée de 15 ans ou plus qui répond simultanément à trois conditions : être sans emploi durant une semaine donnée ; être disponible pour prendre un emploi dans les quinze jours ; avoir cherché activement un emploi au cours des quatre dernières semaines ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

Pour en savoir plus

- « Une photographie du marché du travail en 2016 », *Insee Première* n° 1648, mai 2017.
- *Formations et Emploi*, coll. « Insee Références », édition 2013.

Risque de chômage 2.2

1. Taux de chômage selon la durée depuis la sortie de formation initiale de 2003 à 2016



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

Source : Insee, enquêtes Emploi.

2. Nombre de chômeurs et taux de chômage en 2016 selon la catégorie socioprofessionnelle

	Nombre de chômeurs (en milliers)	Taux de chômage (en %)		
		Ensemble	Femmes	Hommes
Agriculteurs exploitants	3	0,6	0,6	0,7
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	88	4,8	4,7	4,8
Cadres et professions intellectuelles supérieures	172	3,5	3,8	3,3
Professions intermédiaires	388	5,4	4,8	6,0
Employés ¹	861	10,6	10,5	11,0
Employés qualifiés	371	9,1	8,9	9,5
Employés non qualifiés	490	12,1	11,9	12,7
Ouvriers	946	14,9	17,2	14,3
Ouvriers qualifiés	474	11,8	12,8	11,7
Ouvriers non qualifiés	473	20,2	20,1	20,2
Non renseigné	24	18,4	17,8	19,1
Ensemble des actifs ayant déjà travaillé	2 483	8,5	8,3	8,7
Ensemble des actifs	2 972	10,1	9,9	10,2

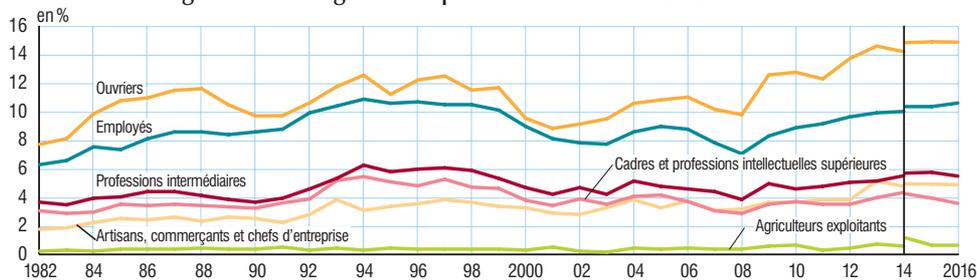
1. La ventilation entre employés qualifiés et non qualifiés se fonde sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) à 4 chiffres.

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

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

Source : Insee, enquête Emploi 2016.

3. Taux de chômage selon la catégorie socioprofessionnelle de 1982 à 2016



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

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

4. Situation précédant l'entrée au chômage des chômeurs en 2016

	Ensemble		Sexe		Âge		
			Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Chômeurs n'ayant jamais travaillé	16,5	///	17,0	16,0	48,1	8,7	2,5
Chômeurs ayant déjà travaillé	83,6	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Fin d'emploi à durée limitée	43,6	52,2	52,2	52,1	72,8	53,1	37,0
Licenciement économique	7,9	9,4	7,8	10,9	1,7	8,3	17,1
Autre licenciement	7,5	9,0	9,4	8,7	5,0	9,1	11,2
Rupture conventionnelle	8,4	10,0	9,9	10,1	6,4	10,7	10,4
Démission	6,3	7,6	9,8	5,6	8,5	7,9	6,0
Rupture du contrat pour maladie ou invalidité	2,7	3,2	3,4	3,1	0,5	3,0	5,4
Fin d'activité non salariée	2,5	3,0	1,8	4,0	0,3	2,8	5,0
Autres cas	4,7	5,6	5,7	5,6	4,8	5,0	7,8
Ensemble	100,0	///	///	///	///	///	///

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

Lecture : les fins d'emploi à durée limitée représentent 43,6 % de l'ensemble des chômeurs et 52,2 % des chômeurs ayant déjà travaillé.

Source : Insee, enquête Emploi 2016.

2.3 Demandeurs d'emploi

Fin décembre 2016, en France (hors Mayotte), 6 560 000 **demandeurs d'emploi** sont inscrits à Pôle emploi, dont 5 765 000 (soit 87,9 %) sont tenus de rechercher un emploi (**catégories A, B, C**). Parmi ces derniers, 3 723 000 n'ont exercé aucune activité dans le mois (catégorie A), 738 000 ont exercé une activité de 78 heures ou moins (catégorie B) et 1 305 000 une activité de plus de 78 heures (catégorie C). Les demandeurs d'emploi qui ne sont pas tenus de rechercher un emploi appartiennent à deux catégories. Il peut s'agir de personnes sans emploi qui ne sont pas immédiatement disponibles pour reprendre un emploi en raison, par exemple, d'une formation ou d'une maladie (catégorie D, 352 000 personnes fin décembre 2016). Il peut aussi s'agir d'individus en emploi, principalement en contrat aidé ou en création d'entreprise (catégorie E, 444 000 personnes).

Entre fin 2015 et fin 2016, le nombre de demandeurs d'emploi en catégories A, B, C est resté quasiment stable (- 4 000 personnes), après une augmentation continue depuis la crise de 2008. Cette quasi-stabilité en 2016 résulte d'une baisse du nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A (- 110 000 personnes, soit - 2,9 %) compensée par une hausse des effectifs de demandeurs d'emploi en catégorie C (+ 103 000 personnes, soit + 8,6 %) et, dans une moindre mesure, en catégorie B (+ 3 000 personnes, soit + 0,4 %). *A contrario*, le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie D a fortement augmenté entre fin 2015 et fin 2016 (+ 69 000 personnes, soit + 24,3 %), en raison de la mise en place du plan « 500 000 formations supplémentaires » qui visait à doubler le nombre de formations offertes sur l'année 2016.

Les hommes sont majoritaires parmi les demandeurs d'emploi sans activité (catégorie A ; 51,8 % fin 2016), mais minoritaires parmi

ceux qui exercent une activité réduite (catégories B, C ; 44,6 %). Au total, ils représentent près de la moitié (49,2 %) de l'ensemble des catégories A, B, C.

En 2016, la quasi-stabilité sur un an du nombre de demandeurs d'emploi en catégories A, B, C résulte d'évolutions différenciées, avec une nouvelle hausse parmi les seniors (+ 4,9 % pour les 50 ans ou plus), compensée par une baisse parmi les moins de 50 ans (- 6,0 % pour les moins de 25 ans et - 0,6 % parmi les 25-49 ans). La baisse du nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A en 2016 a concerné surtout les jeunes (- 8,2 % pour les moins de 25 ans) et les demandeurs d'emploi d'âge intermédiaire (- 3,7 % pour les 25-49 ans). La fermeture de la **dispense de recherche d'emploi** entre 2009 et 2011, le durcissement des conditions d'accès au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue jusqu'en 2012 et le décalage des âges de départ à la retraite lié aux différentes réformes ont contribué, de façon substantielle, à la progression du nombre de demandeurs d'emploi seniors depuis 2009. Fin 2016, les moins de 25 ans représentent 13,5 % des demandeurs d'emploi en catégories A, B, C, les 25-49 ans 62,0 % et les 50 ans ou plus 24,6 %.

Fin 2016, 44,5 % des demandeurs d'emploi en catégories A, B, C, soit 2 567 000 personnes, sont inscrits dans ces catégories depuis un an ou plus. Cette part a diminué de 1,1 point par rapport à fin 2015. Le taux de sortie pour reprise d'emploi, qui avait fortement diminué en France métropolitaine avec la crise entre mars 2008 et mars 2009 (- 2 points), a continué de baisser à un rythme moins soutenu, avant de se stabiliser depuis fin 2014 : en juin 2016, en France, 3,5 % des demandeurs d'emploi en catégories A, B, C le mois précédent sont sortis des listes pour reprise d'emploi. ■

Définitions

Demandeurs d'emploi, catégories : voir *annexe Glossaire*.

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

Pour en savoir plus

- « Retour sur les évolutions des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en 2015 : un ralentissement de la catégorie A porté par les transitions vers les autres catégories », *Dares Résultats* n° 014, mars 2017.
- « Emploi, chômage, population active : rebond de l'emploi salarié en 2015 », *Dares Analyses* n° 035, juillet 2016.

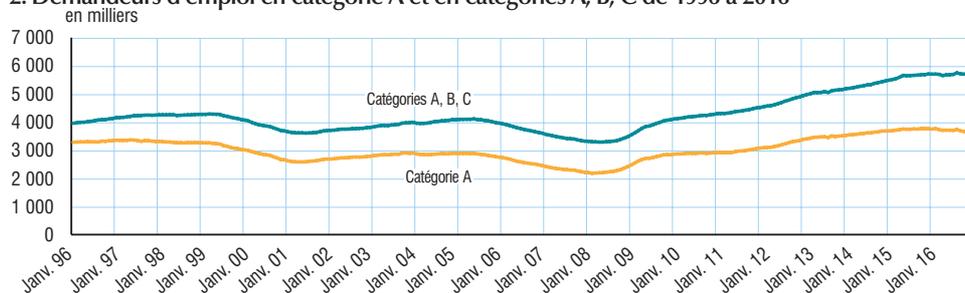
Demandeurs d'emploi 2.3

1. Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en décembre 2016

	Décembre 2016		Décembre 2016 / décembre 2015	
	Effectif (en milliers)	Répartition (en %)	Variation (en milliers)	Évolution (en %)
Ensemble des demandeurs d'emploi (catégories A à E)	6 560	100,0	62	1,0
Demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi (catégories A, B, C)	5 765	87,9	- 4	- 0,1
Femmes	2 928	50,8	19	0,7
Hommes	2 837	49,2	- 23	- 0,8
Moins de 25 ans	777	13,5	- 49	- 6,0
25-49 ans	3 572	62,0	- 21	- 0,6
50 ans ou plus	1 416	24,6	66	4,9
Inscrits depuis un an ou plus en catégories A, B, C	2 567	44,5	- 63	- 2,4
N'ayant exercé aucune activité dans le mois (catégorie A)	3 723	64,6	- 110	- 2,9
Femmes	1 796	48,2	- 39	- 2,1
Hommes	1 927	51,8	- 71	- 3,6
Moins de 25 ans	511	13,7	- 45	- 8,2
25-49 ans	2 237	60,1	- 86	- 3,7
50 ans ou plus	975	26,2	22	2,3
Ayant exercé une activité dans le mois (catégories B et C)	2 042	35,4	106	5,5
Catégorie B	738	36,1	3	0,4
Catégorie C	1 305	63,9	103	8,6
Femmes	1 132	55,4	58	5,4
Hommes	910	44,6	48	5,6
Moins de 25 ans	267	13,0	- 4	- 1,4
25-49 ans	1 335	65,4	66	5,2
50 ans ou plus	441	21,6	44	11,2
Demandeurs d'emploi non tenus de rechercher un emploi (catégories D et E)	796	12,1	66	9,0
Sans emploi, dont stages, maladies, etc. (catégorie D)	352	44,3	69	24,3
En emploi, dont créateurs d'entreprises, contrats aidés (catégorie E)	444	55,7	- 3	- 0,6

Champ : France (hors Mayotte). Lecture : en décembre 2016, 5 765 000 personnes sont inscrites à Pôle emploi en catégories A, B, C, soit 87,9 % de l'ensemble des inscrits. Ce nombre est quasiment stable par rapport à décembre 2015 (- 4 000, soit - 0,1 %). Parmi les demandeurs d'emploi inscrits en catégories A, B, C en décembre 2016, 13,5 % (soit 777 000 personnes) ont moins de 25 ans. Note : données corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables (CVS-CJO). Dans ce tableau, les évolutions et répartitions du nombre de demandeurs d'emploi sont calculées à partir d'effectifs arrondis à la centaine. Source : Dares-Pôle emploi, statistiques mensuelles du marché du travail (STMT).

2. Demandeurs d'emploi en catégorie A et en catégories A, B, C de 1996 à 2016



Champ : France (hors Mayotte). Note : données CVS-CJO (voir note figure 1). Source : Dares-Pôle emploi, STMT.

3. Taux de sortie pour reprise d'emploi de 2002 à 2016



Champ : France métropolitaine de juin 2002 à septembre 2010 et France (hors Mayotte) à partir de septembre 2010, demandeurs d'emploi en catégories A, B, C à la fin du mois précédent. Note : données CVS-CJO (voir note figure 1). Source : Dares-Pôle emploi, STMT et enquête Sortants.

2.4 Indemnisation du chômage

Fin septembre 2015, en France (hors Mayotte), parmi les personnes inscrites à Pôle emploi en catégories A, B, C, D et E ou **dispensées de recherche d'emploi** (DRE), 62 % ont droit à une allocation chômage auprès de l'assurance chômage ou de l'État (personnes **indemnissables**) et 48 % en perçoivent effectivement une (personnes **indemnisées**).

Fin septembre 2015, 86 % des personnes indemnissables le sont au titre de l'assurance chômage, majoritairement par l'**allocation d'aide au retour à l'emploi** (ARE). Les personnes n'ayant pas ou plus de droit à l'assurance chômage peuvent bénéficier, souvent sous condition de ressources, d'une allocation chômage financée par l'État, en majorité l'allocation de solidarité spécifique (ASS). Les principaux bénéficiaires de ces allocations sont les seniors.

Après avoir diminué régulièrement depuis 2010 (- 3 points entre septembre 2010 et septembre 2014), la part des **demandeurs d'emploi** ou des DRE indemnissables par une allocation chômage financée ou non par l'assurance chômage croît globalement depuis fin 2014. En septembre 2015, cette part est revenue à 0,5 point au-dessus de son niveau un an plus tôt.

Le montant de l'ARE dépend des salaires antérieurs perçus : le taux de remplacement brut, rapport entre l'allocation journalière brute et le **salaire journalier de référence** brut (SJR), est compris entre 57 % et 75 % ; il est d'autant plus élevé que le SJR est faible. Le montant mensuel de l'allocation financée par

l'assurance chômage est calculé en fonction du SJR et du nombre de jours effectivement indemnisés dans le mois. En septembre 2015, les personnes indemnisées par l'assurance chômage ont, en moyenne, perçu 860 euros nets, le taux de remplacement net moyen s'élevant à 74 %. La moitié d'entre elles a perçu un montant net supérieur à 860 euros et moins de 1 % a perçu le montant mensuel maximal, soit 6 356 euros nets. Le montant moyen net perçu est plus élevé pour les hommes (972 euros) que pour les femmes (755 euros) notamment en raison d'un moindre recours au temps partiel et d'un salaire journalier de référence, en moyenne, plus élevé. Il augmente avec l'âge, passant de 656 euros pour les moins de 25 ans à 997 euros pour les 50 ans ou plus. Les bénéficiaires de l'ASS perçoivent le montant forfaitaire (487,50 euros nets) pour plus de la moitié, 464 euros nets en moyenne.

En septembre 2015, 50 % des personnes indemnissables par l'ARE perçoivent des revenus au titre d'une activité exercée tout en étant inscrites à Pôle emploi (**activité réduite**), soit 3 points de plus qu'un an plus tôt. Parmi elles, 50 % perçoivent simultanément une fraction de leur allocation chômage. En moyenne, elles perçoivent un revenu net de 1 250 euros, dont 554 euros au titre de l'ARE et 697 euros au titre de leur activité. 50 % des personnes indemnissables exerçant une activité réduite ne perçoivent pas d'allocation chômage ; leur revenu d'activité net moyen s'élève à 1 386 euros. Les personnes indemnisées sans activité réduite perçoivent, en moyenne, 969 euros nets d'ARE. ■

Définitions

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

Activité réduite : pour favoriser le retour à l'emploi, un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et ayant un droit ouvert à l'assurance chômage peut conserver une partie de son allocation chômage lorsqu'il reprend un emploi (l'allocation est diminuée de 70 % du revenu d'activité brut et n'est plus versée lorsque les revenus bruts cumulés dépassent le salaire brut antérieur).

Indemnissable, indemnisé, allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), **demandeur d'emploi, salaire journalier de référence** (SJR), **déciles, quartiles** : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Les demandeurs d'emploi non indemnissables par l'assurance chômage en 2014 », *Dares Analyses* n° 071, décembre 2016.
- « Les demandeurs d'emploi indemnissables par l'assurance chômage en 2014 », *Dares Analyses* n° 070, décembre 2016.

Indemnisation du chômage 2.4

1. Situation vis-à-vis de l'indemnisation des personnes inscrites à Pôle emploi ou dispensées de recherche d'emploi au 30 septembre 2015

données brutes

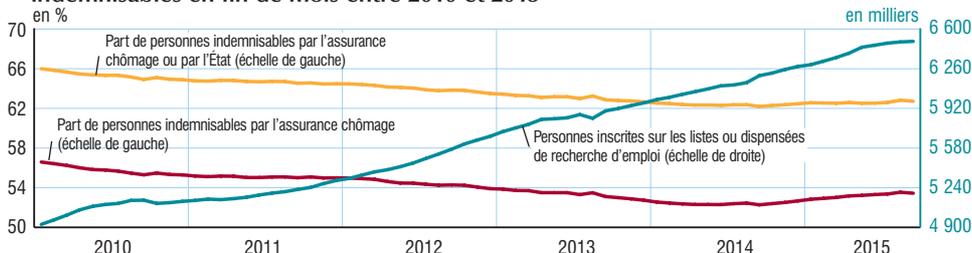
	Catégories A, B, C et dispensées de recherche d'emploi				Catégories A, B, C, D, E et dispensées de recherche d'emploi				
	Effectif (en milliers)	Part (en %)	Effectif (en milliers)	Part (en %)	Répartition par âge (en %)			Répartition par sexe (en %)	
					Moins de 25 ans	25-49 ans	50 ans ou plus	Femmes	Hommes
Personnes indemnisables	3 717	64	4 075	62	53	62	69	61	63
Par l'assurance chômage ¹	3 188	55	3 486	53	51	54	52	53	53
Par l'Etat	529	9	589	9	2	8	17	8	10
Indemnisées	2 849	49	3 138	48	38	47	57	47	49
Par l'assurance chômage	2 373	41	2 622	40	36	40	42	40	40
Par l'Etat	477	8	516	8	2	7	15	7	9
Non indemnisées	868	15	937	14	15	15	12	14	14
Personnes non indemnisables	2 095	36	2 484	38	47	38	31	39	37
Ensemble	5 813	100	6 559	100	100	100	100	100	100

1. Les personnes couvertes par l'assurance chômage sont principalement indemnisables par l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Les autres relèvent de l'ARE-formation ou de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP).

Champ : France (hors Mayotte), personnes inscrites à Pôle emploi ou dispensées de recherche d'emploi au 30 septembre 2015.

Source : Pôle emploi, fichier historique statistique (échantillon au 1/10) ; segment D3 2015.

2. Part des demandeurs d'emploi et personnes dispensées de recherche d'emploi indemnisables en fin de mois entre 2010 et 2015



Champ : France (hors Mayotte), personnes inscrites à Pôle emploi en catégories A, B, C, D, E ou dispensées de recherche d'emploi ; données corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables (CVS-CJO).

Note : les effectifs des personnes indemnisables en fin de mois sont légèrement sous-estimés en début de période car les personnes entrées en dispense de recherche d'emploi avant le 1^{er} janvier 2005 sont absentes du fichier historique statistique.

Source : Pôle emploi, fichier historique statistique (échantillon au 1/10) ; segment D3 2015.

3. Montant mensuel net d'allocation d'assurance chômage en septembre 2015

données brutes

	Effectif (en milliers)	Montant net moyen d'allocation ¹ (en euros par mois)	Dispersion des montants nets (en euros par mois)				
			D1	Q1	Médiane	Q3	D9
Ensemble	2 084	860	238	523	860	1 041	1 362
Moins de 25 ans	282	656	213	417	690	901	999
25-49 ans	1 294	851	239	536	884	1 043	1 318
50 ans ou plus	509	997	249	527	899	1 155	1 703
Femmes	1 078	755	201	442	750	972	1 176
Hommes	1 006	972	297	631	937	1 102	1 476

1. Les allocations prises en compte sont l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), l'ARE-formation, l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) et l'aide différentielle au reclassement (ADR).

Champ : France (hors Mayotte) ; personnes indemnisées par l'assurance chômage en septembre 2015, hors entrées et sorties au cours du mois ; les valeurs aberrantes sont exclues (moins de 1 % des observations).

Source : Pôle emploi, fichier historique statistique (échantillon au 1/10) ; segment D3 2015.

4. Allocation d'aide au retour à l'emploi et revenus d'activité des personnes indemnisables par l'ARE selon l'exercice ou non d'une activité réduite en septembre 2015

données brutes

	Effectif (en milliers)	Répartition (en %)	Montants moyens perçus (en euros par mois)		
			Salaires net (1)	Allocation nette (2)	Revenu total net (3) = (1) + (2)
Personnes indemnisées	1 961	73	237	828	1 064
Avec des revenus d'activité	666	25	697	554	1 250
Sans revenus d'activité	1 295	48	0	969	969
Personnes non indemnisées	715	27	1 281	0	1 281
Avec des revenus d'activité	661	25	1 386	0	1 386
Sans revenus d'activité	54	2	0	0	0
Ensemble	2 677	100	516	607	1 122

Champ : France (hors Mayotte), personnes indemnisables par l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) en septembre 2015, hors entrées et sorties au cours du mois ; les valeurs aberrantes sont exclues (moins de 1 % des observations).

Note : les salaires nets d'activité réduite ont été estimés en appliquant les taux contractuels obligatoires de cotisation en vigueur en 2015 (par tranche de plafonds mensuels de sécurité sociale) aux salaires bruts déclarés de revenus d'activité et en approchant la qualification de l'activité réduite exercée par la qualification du métier recherché.

Source : Pôle emploi, fichier historique statistique (échantillon au 1/10) ; segment D3 2015.

Fiches

Activité, inactivité



3.1 Évolution de la population active

En moyenne en 2016, selon l'enquête Emploi, la **population active au sens du Bureau international du travail** (BIT) est de 29,2 millions de personnes en France (hors Mayotte), dont 14,1 millions de femmes et 15,1 millions d'hommes. Le **taux d'activité** des personnes âgées de 15 à 64 ans est de 71,4 % en 2016, après 71,3 % en 2015.

Entre 2015 et 2016, le taux d'activité des femmes de 15 à 64 ans augmente plus fortement (+ 0,3 point) que celui des hommes (+ 0,1 point). En 2016, ces taux atteignent respectivement 67,6 % et 75,4 %.

La hausse du taux d'activité des 15-64 ans est entièrement soutenue par celle des plus âgés. Le taux d'activité des personnes de 50 à 64 ans est de 64,9 % en 2016, et s'accroît de 0,8 point par rapport à 2015. Il augmente régulièrement depuis 2010. Cette hausse s'explique notamment par le recul de l'âge légal de départ à la retraite, qui a été porté de 60 ans à 61 ans et 7 mois entre 2011 et 2015. Le taux d'activité s'accroît encore plus fortement pour les 55-64 ans : + 1,1 point en 2016, après + 1,9 point en 2015. Au sein de cette tranche d'âge, le taux d'activité des 55-59 ans, de 75,7 % en 2016, demeure nettement supérieur à celui des 60-64 ans (30,4 %).

En 2016, le taux d'activité des 15-24 ans, de 36,9 %, diminue légèrement, après 37,1 % en 2015. Il retrouve ainsi son niveau de 2014. Le taux d'activité des jeunes a diminué entre 1975 et la fin des années 1990, en lien avec l'allongement de la durée des études. Il s'est globalement stabilisé jusqu'à la crise économique de 2008, à la suite de laquelle il a de nouveau baissé.

Le taux d'activité des 25-49 ans demeure stable en 2016, à 87,9 %. Aux âges intermédiaires, le taux d'activité des hommes a diminué depuis 1975 ; celui des femmes a fortement progressé avant de se stabiliser depuis la crise de 2008. Le taux d'activité des femmes de 25-49 ans est de 82,9 % en 2016 et varie sensiblement selon le nombre et l'âge de leurs enfants. Il atteint 87,2 % pour celles sans enfant et 64,2 % pour celles ayant trois enfants ou plus. Il est également moins élevé pour celles ayant au moins un enfant de moins de 3 ans : dans ce cas, il est de 81,8 % pour les femmes de 25-49 ans ayant un enfant, 69,7 % pour celles en ayant deux et 40,4 % pour celles ayant trois enfants ou plus. En revanche, le taux d'activité des hommes de 25-49 ans sans enfant (89,6 %) est plus bas que celui de l'ensemble des hommes de 25-49 ans (93,0 %). ■

Définitions

Population active au sens du Bureau International du travail (BIT) : personnes vivant en ménage qui sont en emploi (actifs occupés) ou au chômage, au sens du BIT. Voir *annexe Glossaire*.

Taux d'activité : rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs au sens du BIT) et la population totale correspondante.

Pour en savoir plus

- « Une photographie du marché du travail en 2016 », *Insee Première* n° 1648, mai 2017.
- *Informations rapides* n° 131, Insee, mai 2017.
- « Activité, emploi et chômage en 2015 et en séries longues », *Insee Résultats* n° 183 Société, novembre 2016.

Évolution de la population active 3.1

1. Population active et taux d'activité selon le sexe et l'âge de 2014 à 2016

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

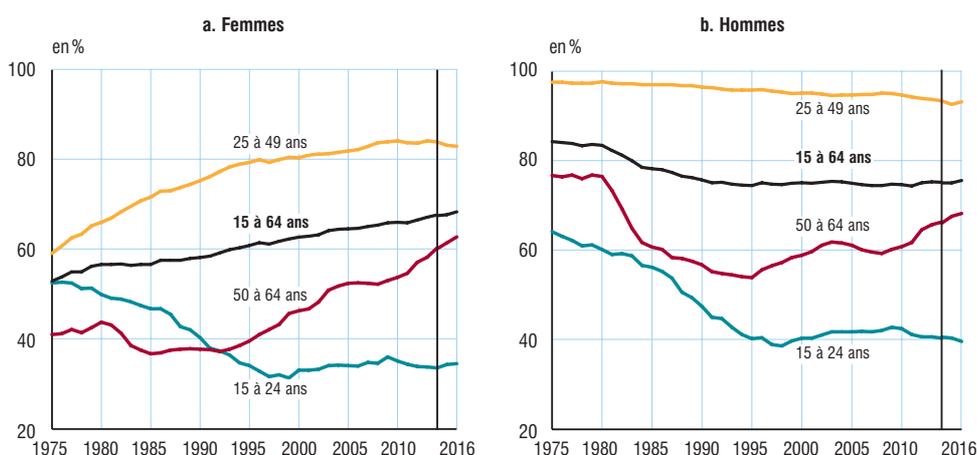
Champ : France (hors Mayotte), population des ménages, personnes de 15 à 64 ans.
Source : Insee, enquêtes Emploi.

2. Taux d'activité des 25-49 ans selon le nombre d'enfants et l'âge du plus jeune en 2016

	Ensemble	Femmes	Hommes
Taux d'activité des 25-49 ans	87,9	82,9	93,0
Sans enfant	88,6	87,2	89,6
Pas d'enfant de moins de 18 ans	89,4	87,4	94,1
Un enfant	90,3	86,3	95,7
<i>dont enfant de moins de 3 ans</i>	<i>89,1</i>	<i>81,8</i>	<i>96,4</i>
Deux enfants	90,2	85,0	96,8
<i>dont le plus jeune a moins de 3 ans</i>	<i>82,6</i>	<i>69,7</i>	<i>96,6</i>
Trois enfants ou plus	76,4	64,2	94,0
<i>dont le plus jeune a moins de 3 ans</i>	<i>62,5</i>	<i>40,4</i>	<i>91,7</i>

Champ : France (hors Mayotte), population des ménages, personnes de 15 à 64 ans.
Source : Insee, enquête Emploi 2016.

3. Évolution du taux d'activité selon le sexe et la tranche d'âge de 1975 à 2016



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

3.2 Transitions sur le marché du travail

En 2016, en moyenne, 95,9 % des personnes âgées de 15 à 64 ans, en emploi un trimestre donné, le sont encore le trimestre suivant, 2,0 % se retrouvent au chômage et 2,2 % deviennent **inactives au sens du Bureau international du travail**. Parmi les personnes en situation de **sous-emploi**, 57,9 % restent dans cette situation le trimestre suivant, 32,2 % occupent un emploi qui ne relève plus du sous-emploi et 5,9 % deviennent chômeuses.

Les personnes au **chômage** connaissent davantage de changements de situation : 20,3 % d'entre elles sont en emploi le trimestre suivant et 20,1 % deviennent inactives. Un quart des personnes ayant repris un emploi sont en situation de sous-emploi. Les deux tiers des nouveaux inactifs (soit 13,0 % des chômeurs un trimestre donné) se retrouvent dans le **halo autour du chômage**.

Dans 90,2 % des cas, les personnes inactives âgées de 15 à 64 ans restent inactives le trimestre suivant, mais cela recouvre de nombreuses transitions pour les inactifs relevant du halo du chômage, contrairement aux autres inactifs. Parmi les personnes appartenant au halo autour du chômage un trimestre donné, 33,7 % y sont encore le trimestre suivant, 28,1 % deviennent chômeuses (contre seulement 2,4 % des autres inactifs) et 11,5 % trouvent un emploi (contre 3,0 % pour les autres inactifs).

Les **transitions** sur un trimestre entre emploi et chômage montrent que le risque de perdre son emploi est sensiblement le même pour les hommes (2,0 %) que pour les femmes (1,9 %). De même, les chances de retour à l'emploi sont très proches pour les chômeurs hommes et femmes (respectivement 20,2 % et 20,4 %). Les différences sont en revanche plus

marquées entre les classes d'âge. Les jeunes de 15 à 24 ans perdent plus souvent leur emploi d'un trimestre à l'autre (6,4 % deviennent chômeurs, contre moins de 2,0 % pour les autres tranches d'âge), mais quand ils sont chômeurs, ils accèdent plus souvent à l'emploi (26,0 % des jeunes chômeurs sont en emploi le trimestre d'après, contre 20,5 % pour les 25-49 ans et 13,2 % pour les 50-64 ans).

Les cadres ont un risque très faible de perdre leur emploi d'un trimestre à l'autre (1,0 %) alors que ce risque s'élève à 5,4 % pour les ouvriers non qualifiés. Le retour à l'emploi des chômeurs est plus fréquent pour les cadres (25,0 %) que pour les autres catégories socio-professionnelles, notamment les ouvriers non qualifiés (20,1 %).

Sur un an, les changements de situation sont plus nombreux, notamment pour les chômeurs. 35,0 % des personnes au chômage en 2015 sont en emploi un an après et 22,4 % deviennent inactives. Parmi les personnes inactives en 2015, 9,1 % sont en emploi un an après et 6,6 % sont au chômage. Dans l'ensemble de la population de 15 à 64 ans, 57,9 % des personnes sont en emploi un trimestre donné deux années consécutives ; 5,1 % sont passées de l'emploi vers le chômage ou l'inactivité et 5,3 % du chômage ou de l'inactivité vers l'emploi ; 31,7 % sont inactives ou au chômage aux deux dates.

En 2016, 41,7 % des personnes qui deviennent chômeuses un trimestre donné (c'est-à-dire qui sont au chômage un trimestre donné et étaient en emploi ou inactives le trimestre précédent) ne sont plus au chômage le trimestre suivant. Cette part est de 64,1 % au bout de deux trimestres, puis de 72,6 % au bout de trois trimestres. ■

Définitions

Inactifs au sens du Bureau international du travail (BIT), sous-emploi, chômage : voir *annexe Glossaire*.

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

Transitions : elles comparent la situation entre deux semaines données distantes de 3 mois (transitions trimestrielles) ou d'un an (transitions annuelles) ; elles ne mesurent pas certaines entrées-sorties courtes entre deux trimestres (ou années) d'interrogation.

Pour en savoir plus

- « Une photographie du marché du travail en 2016 », *Insee Première* n° 1648, mai 2017.

Transitions sur le marché du travail 3.2

1. Transitions trimestrielles entre l'emploi, le chômage et l'inactivité en 2016

en %

Trimestre t	Trimestre t+1							Ensemble
	Emploi	dont :		Chômage	Inactivité	dont :		
		sous-emploi	emploi hors sous-emploi			halo autour du chômage	inactivité hors halo	
Emploi	95,9			2,0	2,2			100,0
dont : sous-emploi	90,1	57,9	32,2	5,9	4,0	2,2	1,8	100,0
emploi hors sous-emploi	96,3	1,8	94,5	1,7	2,0	0,7	1,3	100,0
Chômage	20,3	4,8	15,5	59,6	20,1	13,0	7,1	100,0
Inactivité	4,1			5,7	90,2			100,0
dont : halo du chômage	11,5	2,7	8,8	28,1	60,4	33,7	26,7	100,0
inactivité hors halo	3,0	0,3	2,7	2,4	94,5	3,6	90,9	100,0

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

Lecture : en moyenne du T4 2015 au T3 2016, 20,3 % des personnes au chômage un trimestre donné sont en emploi le trimestre suivant, c'est-à-dire en 2016.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2015 et 2016.

2. Transitions trimestrielles entre l'emploi et le chômage selon le sexe, l'âge et la catégorie socioprofessionnelle en 2016

en %

	Probabilité d'être ...		
	... au chômage au trimestre t+1 en étant en emploi au trimestre t+1, en étant au chômage le trimestre t
	... en emploi le trimestre t	... au chômage le trimestre t	
Sexe			
Femmes		1,9	57,1
Hommes		2,0	61,9
Âge			
De 15 à 24 ans		6,4	52,1
De 25 à 49 ans		1,9	61,2
De 50 à 64 ans		0,9	63,8
Catégorie socioprofessionnelle			
Agriculteurs exploitants		0,3	49,5
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise		0,9	57,6
Cadres et professions intellectuelles supérieures		1,0	61,1
Professions intermédiaires		1,3	60,4
Employés qualifiés		2,1	58,6
Employés non qualifiés		2,8	58,3
Ouvriers qualifiés		2,5	61,9
Ouvriers non qualifiés		5,4	61,7
Chômeurs n'ayant jamais travaillé		///	56,7
Ensemble		2,0	59,6

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

Lecture : en moyenne du T4 2015 au T3 2016, 57,1 % des femmes au chômage un trimestre donné sont au chômage le trimestre suivant, c'est-à-dire en 2016.

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

Source : Insee, enquêtes Emploi 2015 et 2016.

3. Transitions annuelles entre l'emploi, le chômage et l'inactivité en 2015-2016

en %

Trimestre t	Trimestre t+4			
	Emploi	Chômage	Inactivité	Ensemble
Emploi				
Part dans l'ensemble de la population	57,9	2,0	3,1	63,0
Part dans la population en emploi	91,9	3,2	4,9	100,0
Chômage				
Part dans l'ensemble de la population	2,6	3,1	1,6	7,4
Part dans la population au chômage	35,0	42,6	22,4	100,0
Inactivité				
Part dans l'ensemble de la population	2,7	2,0	24,9	29,6
Part dans la population inactive	9,1	6,6	84,3	100,0

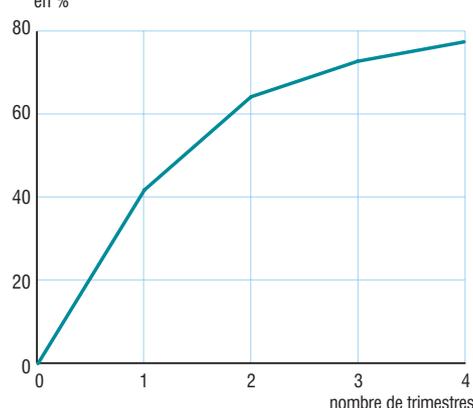
Champ : France (hors Mayotte), population des ménages, personnes de 15 à 64 ans.

Lecture : en moyenne du T1 2015 au T4 2015, 3,2 % des personnes en emploi un trimestre donné sont au chômage un an après.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2015 et 2016.

4. Sortie du chômage en 2015 et 2016

en %



Champ : France (hors Mayotte), population des ménages, personnes de 15 à 64 ans présentes dans l'échantillon entre le T3 2015 et le T4 2016.

Lecture : 64 % des personnes devenues chômeuses un trimestre donné ont quitté le chômage deux trimestres après.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2015 et 2016.

3.3 Halo autour du chômage et inactivité

En moyenne en 2016, selon l'enquête Emploi, 3,0 millions de personnes sont au **chômage au sens du Bureau international du travail (BIT)** en France (hors Mayotte). Par ailleurs, 1,6 million de personnes ne sont pas considérées comme au chômage au sens du BIT car elles n'en vérifient pas tous les critères, mais leur situation s'en approche : elles font partie du **halo autour du chômage** et constituent ainsi une population particulière au sein des inactifs (parfois aussi qualifiée de réserve potentielle de main-d'œuvre). 350 000 d'entre elles recherchent activement un emploi mais ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler. Les autres souhaitent travailler mais ne recherchent pas activement un emploi : 750 000 d'entre elles sont disponibles pour travailler et 500 000 ne le sont pas. Après avoir augmenté de 57 000 en 2015, le nombre de personnes faisant partie du halo du chômage progresse à nouveau de 43 000 en 2016, notamment celles cherchant un emploi mais n'étant pas disponibles pour travailler (+ 34 000).

Les femmes sont plus nombreuses dans le halo autour du chômage (890 000 en 2016, contre 710 000 hommes), mais depuis 2010 le nombre d'hommes progresse plus rapidement.

En 2016, plus de la moitié des personnes se situant dans le halo du chômage sont âgées

de 25 à 49 ans (870 000) ; leur nombre augmente de 23 000 par rapport à 2015. 340 000 jeunes font également partie du halo autour du chômage en 2016 (22 000 de plus qu'en 2015). Le nombre de personnes de 50 ans ou plus situées dans le halo est stable, à 380 000.

En 2016, 11,7 millions de personnes de 15 à 64 ans sont **inactives au sens du BIT** en France. La grande majorité d'entre elles ne souhaitent pas travailler (87,7 % des inactifs de 15-64 ans). Certaines sont encore en études ou suivent une formation (37,3 %). D'autres sont déjà à la retraite (20,9 %). 11,5 % ne souhaitent pas travailler pour raison de santé. Enfin, 6,4 % s'occupent d'enfants ou d'une personne dépendante : il s'agit essentiellement de mères au foyer. Enfin, les 12,3 % d'inactifs qui souhaitent travailler sont dans le halo autour du chômage.

40,4 % des inactifs de 15-64 ans ont moins de 25 ans, et 38,0 % ont entre 50 et 64 ans, les étudiants et les retraités étant très présents dans ces tranches d'âge. 46,8 % des inactifs de 15-64 ans sont sans diplôme ou bien titulaires d'un diplôme de niveau CEP ou brevet des collèges (25,6 % pour l'ensemble de la population de 15-64 ans). 13,5 % sont diplômés de l'enseignement supérieur (30,9 % pour l'ensemble des 15-64 ans). ■

Définitions

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

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

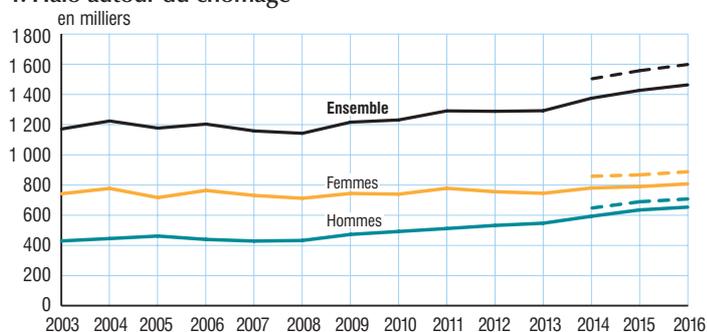
Inactifs au sens du BIT : personnes qui ne sont ni en emploi ni au chômage au sens du BIT.

Pour en savoir plus

- « Une photographie du marché du travail en 2016 », *Insee Première* n° 1648, mai 2017.
- *Informations rapides* n° 131, Insee, mai 2017.
- « Activité, emploi et chômage en 2015 et en séries longues », *Insee Résultats* n° 183 Société, novembre 2016.

Halo autour du chômage et inactivité 3.3

1. Halo autour du chômage



Champ : France métropolitaine et France (hors Mayotte), population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.
Note : les traits pointillés désignent la France hors Mayotte à partir de 2014.
Source : Insee, enquêtes Emploi.

2. Halo autour du chômage selon le sexe, l'âge et par catégorie de 2014 à 2016

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

Champ : France (hors Mayotte), population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.
Source : Insee, enquêtes Emploi.

3. Inactivité des 15-64 ans selon l'âge, le diplôme et le souhait de travailler en 2016

	Ensemble (15 à 64 ans)		Femmes		Hommes	
	Effectifs (en milliers)	Répartition (en %)	Effectifs (en milliers)	Répartition (en %)	Effectifs (en milliers)	Répartition (en %)
Ensemble	11 683	100,0	6 740	100,0	4 943	100,0
Âge						
De 15 à 24 ans	4 723	40,4	2 449	36,3	2 274	46,0
De 25 à 49 ans	2 517	21,5	1 809	26,8	708	14,3
De 50 à 64 ans	4 443	38,0	2 482	36,8	1 961	39,7
Diplôme						
Diplôme supérieur à bac+2	866	7,4	553	8,2	314	6,4
Bac+2	715	6,1	482	7,2	232	4,7
Bac ou brevet professionnel	2 498	21,4	1 467	21,8	1 031	20,9
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	2 099	18,0	1 102	16,4	997	20,2
Brevet des collèges	2 464	21,1	1 340	19,9	1 124	22,7
Aucun ou certificat d'études primaires (CEP)	3 001	25,7	1 773	26,3	1 227	24,8
Souhait de travailler						
Oui	1 440	12,3	801	11,9	639	12,9
Non	10 242	87,7	5 939	88,1	4 304	87,1
Raison principale du souhait de ne pas travailler						
dont : en études ou suivant une formation	4 355	37,3	2 255	33,5	2 100	42,5
s'occupant d'enfants ou d'une personne dépendante	750	6,4	731	10,8	19	0,4
problèmes de santé	1 343	11,5	738	10,9	605	12,2
pense qu'il n'y a pas de travail disponible	144	1,2	97	1,4	48	1,0
déjà à la retraite	2 436	20,9	1 189	17,6	1 248	25,2

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

Note : la somme des effectifs par diplôme est légèrement inférieure au nombre d'inactifs, en raison de quelques valeurs manquantes.
Source : Insee, enquête Emploi 2016.

Fiches

Temps et conditions de travail



4.1 Durée et organisation du temps de travail

En 2016, la **durée habituelle hebdomadaire** du travail des salariés à temps complet est de 39,1 heures et stable depuis 2014. Elle ne préjuge pas de la durée effectivement travaillée au cours d'une année. Cette dernière tient compte de facteurs individuels ou collectifs qui peuvent conduire les salariés à avoir des durées plus ou moins élevées d'une semaine à l'autre. En 2016, la **durée annuelle effective du travail** des salariés à temps complet est de 1 691 heures en moyenne, soit une durée supérieure à l'équivalent annuel de la durée légale (1 607 heures). Elle augmente par rapport à 2015, du fait de la diminution du nombre de jours fériés et des jours de congés effectivement pris par les salariés.

Les cadres à temps complet déclarent en moyenne les durées les plus longues, tant les durées annuelle (1 852 heures), qu'hebdomadaire (43,0 heures) et quotidienne (8,6 heures). Les professions intermédiaires et les employés affichent la même durée annuelle effective, inférieure à celle des ouvriers.

Les femmes à temps complet travaillent en moyenne 1 610 heures par an contre 1 752 heures pour les hommes, en partie en raison de différences de métiers ou de secteurs d'activité. Par ailleurs, des écarts s'observent selon la situation familiale : les femmes âgées de 25 à 49 ans vivant seules travaillent 107 heures de plus que celles vivant en couple avec des enfants, quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle. Inversement, les hommes cadres et dans une moindre mesure les ouvriers travaillent plus lorsqu'ils sont en couple avec enfants que les hommes vivant seuls.

Définitions

Durée habituelle hebdomadaire : s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut donc toutes les heures habituellement effectuées, dont les heures supplémentaires régulières dites « structurelles ».

Durée annuelle effective du travail : elle correspond au nombre d'heures effectivement prestées. Elle inclut donc toutes les heures travaillées, y compris les heures supplémentaires, rémunérées ou non, et exclut les heures non travaillées pour cause de congés, jours fériés, maladie, accidents, maternité, paternité, chômage partiel, grève. Elle est calculée à partir de l'enquête Emploi, en faisant la moyenne sur l'ensemble des semaines de l'année des durées effectivement travaillées au cours des semaines de référence.

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

Pour en savoir plus

- « Le travail du dimanche en 2015. Souvent associé au travail le samedi et à des horaires tardifs », *Dares Résultats* n° 083, décembre 2016.
- « La durée du travail, principaux indicateurs. En 2015, les salariés à temps complet travaillent 1 652 heures par an », *Dares Résultats* n° 080, décembre 2016.

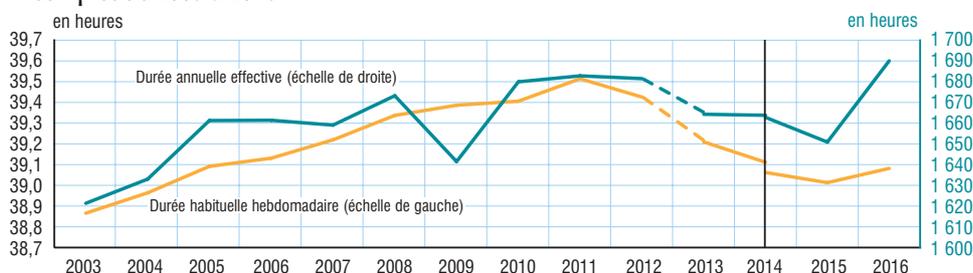
Les non-salariés déclarent des durées du travail plus élevées que celles des salariés avec en moyenne une durée annuelle effective de 2 122 heures et une durée habituelle hebdomadaire de 46,2 heures.

Certains salariés, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, sont soumis à des **horaires de travail atypiques**. Le travail le samedi concerne le plus de salariés (35 %), suivi du travail le soir (24 %) et le dimanche (19 %). Les cadres déclarent plus souvent que la moyenne des salariés travailler chez eux ou le soir. Les employés travaillent plus souvent le samedi (46 %) et le dimanche (25 %), et ont plus souvent des horaires variables d'une semaine à l'autre (22 %). Les ouvriers sont, eux, plus concernés par le travail de nuit (14 %) et les horaires alternés (15 %). Les salariés à temps partiel sont davantage soumis à des horaires variables (22 %) alors que les salariés à temps complet connaissent des horaires tardifs (25 % le soir et 11 % la nuit) ou alternés (8 %). Les horaires atypiques concernent principalement les professions qui assurent la continuité de la vie sociale, la permanence des services de soins et la sécurité des personnes. De plus, les femmes et les hommes n'exerçant pas les mêmes professions, ils ne subissent pas les mêmes contraintes d'horaires. Ainsi, les hommes employés (policiers, pompiers, agents de sécurité, etc.) déclarent plus souvent travailler en fin de semaine que les femmes employées (agents de services hospitaliers, aides-soignantes, etc.).

Enfin, les non-salariés ont plus souvent des horaires atypiques que les salariés, à l'exception du travail de nuit et des horaires alternés. ■

Durée et organisation du temps de travail 4.1

1. Durée habituelle hebdomadaire et durée annuelle effective du travail par salarié à temps complet de 2003 à 2016



Champ : France métropolitaine jusqu'en 2013 et France (hors Mayotte) à partir de 2014, ensemble des salariés à temps complet, âgés de 15 ans ou plus à la date de l'enquête.
Lecture : en 2016, la durée habituelle hebdomadaire est de 39,1 heures et la durée annuelle effective de 1 691 heures.
Note : les évolutions entre 2012 et 2013 peuvent être liées à un changement dans le questionnaire de l'enquête, ce qui est représenté en pointillé sur le graphique.
Source : Insee, enquêtes Emploi.

2. Durées travaillées en 2016

	Salariés à temps complet						Salariés à temps partiel	Non-salariés	
	Ensemble	Femmes	Hommes	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés			Ouvriers
Durée annuelle effective (en heures)	1 691	1 610	1 752	1 852	1 642	1 642	1 666	986	2 122
Durée habituelle hebdomadaire (en heures)	39,1	38,3	39,7	43,0	38,4	38,0	37,8	23,3	46,2
Durée moyenne d'une journée de travail (en heures)	7,9	7,8	8,0	8,6	7,8	7,8	7,6	5,7	8,5
Nombre moyen de jours travaillés dans l'année	216	209	221	216	212	215	221	180	247

Champ : France (hors Mayotte), personnes ayant un emploi, âgées de 15 ans ou plus à la date de l'enquête.
Lecture : en 2016, les salariés à temps complet travaillent en moyenne 39,1 heures par semaine dans leur emploi principal.
Source : Insee, enquête Emploi 2016.

3. Durée annuelle effective du travail des salariés de 25 à 49 ans à temps complet par catégorie socioprofessionnelle en 2016

	en heures					
	Femmes			Hommes		
	Vivant seules	En couple avec enfants	Ensemble ¹	Vivant seuls	En couple avec enfants	Ensemble ¹
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 797	1 663	1 722	1 886	1 932	1 926
Professions intermédiaires	1 664	1 512	1 561	1 742	1 732	1 725
Employés	1 615	1 567	1 593	1 750	1 729	1 741
Ouvriers	1 569	1 519	1 544	1 693	1 706	1 704
Ensemble	1 669	1 562	1 602	1 759	1 768	1 766

1. Calculé sur l'ensemble des situations familiales.
Champ : France (hors Mayotte), salariés à temps complet, âgés de 25 à 49 ans à la date de l'enquête.
Lecture : en 2016, les hommes cadres à temps complet, âgés de 25 à 49 ans, travaillent en moyenne 1 926 heures dans leur emploi principal.
Source : Insee, enquête Emploi 2016.

4. Horaires de travail atypiques et organisation du travail en 2016

	en %						
	Le soir (20h-00h)	La nuit (00h-5h)	Le samedi	Le dimanche	Au domicile s'il n'est pas le lieu de travail	Horaires alternés (2x8, 3x8, équipe, etc.)	Horaires variables d'une semaine sur l'autre
Selon la catégorie socioprofessionnelle							
Cadres et professions intellectuelles supérieures	34	7	29	18	37	1	18
Professions intermédiaires	24	8	32	18	18	5	16
Employés	21	9	46	25	3	5	22
Ouvriers	20	14	28	12	1	15	15
Selon la durée du travail							
Temps complet	25	11	34	19	14	8	17
Temps partiel	19	5	37	20	10	2	22
Ensemble des salariés	24	10	35	19	13	7	18
Ensemble des non-salariés	41	10	69	37	40	0	37

Champ : France (hors Mayotte), personnes ayant un emploi, âgées de 15 ans ou plus à la date de l'enquête.
Lecture : 19 % des salariés travaillent au moins un dimanche sur une période de 4 semaines au cours de l'année 2016.
Source : Insee, enquête Emploi 2016.

4.2 Temps partiel

En moyenne en 2016, selon l'enquête Emploi, près de 4,4 millions de salariés sont à temps partiel en France (hors Mayotte), soit 19,3 % des salariés (hors apprentis). En repli lors de la crise économique de 2008, le taux de temps partiel a repris sa progression à un rythme mesuré depuis 2010. Dans les années 1980 et 1990, il avait beaucoup augmenté, encouragé notamment par des politiques publiques d'abattements en faveur du temps partiel. Puis cet essor s'était interrompu en raison de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail et de la suppression des abattements.

La population à temps partiel est à plus de 80 % féminine. En 2016, parmi les salariés hors apprentis, 30,6 % des femmes et 7,7 % des hommes occupent un emploi à temps partiel. Le temps partiel masculin progresse cependant de façon continue, alors que celui des femmes n'a que faiblement évolué depuis le début des années 2000.

Le temps partiel est plus fréquent chez les salariés les plus âgés et les plus jeunes (hors apprentis). Ainsi, les personnes de 50 à 64 ans occupent 31,5 % des emplois salariés à temps partiel, mais ne représentent que 28,0 % de l'emploi salarié. De même, les moins de 25 ans occupent 10,6 % des emplois à temps partiel, davantage que leur part dans l'emploi salarié (7,3 %). Ce phénomène est accentué pour les hommes de moins de 25 ans. Les catégories socioprofessionnelles les plus représentées dans le temps partiel sont également les plus féminisées. Ainsi, les employés représentent 53,3 % des emplois salariés à temps partiel (et 31,2 % des salariés) et comptent 76,4 % de femmes.

Pour les femmes, le nombre et l'âge des enfants à charge sont des facteurs déterminants du travail à temps partiel. À l'inverse, ces facteurs ont peu d'influence sur le travail à temps partiel masculin. La propension au temps partiel des femmes augmente en effet avec le nombre

d'enfants à charge. Ainsi, 44,7 % des femmes salariées ayant au moins trois enfants à charge travaillent à temps partiel, et cette proportion atteint 48,0 % pour celles dont le plus jeune enfant a moins de 3 ans.

Neuf salariés à temps partiel sur dix travaillent dans le tertiaire, où le temps partiel concerne 22,4 % des emplois salariés, contre 6,0 % dans l'industrie et 5,2 % dans la construction. Les activités de services les plus utilisatrices d'emplois à temps partiel sont les activités de nettoyage, l'hébergement et la restauration, l'éducation, la santé et l'action sociale. La féminisation du temps partiel y est plus importante, en particulier dans le secteur public.

En 2016, la **durée habituelle hebdomadaire** du travail est de 23,3 heures pour les salariés à temps partiel, soit 40 % de moins que les salariés à temps complet. Cette durée est globalement plus longue pour les femmes, avec 23,6 heures contre 21,9 heures pour les hommes. Les salariés les plus jeunes et les plus âgés sont surreprésentés parmi les temps partiels de moins de 15 heures. Lorsqu'ils sont à temps partiel, les cadres sont plus souvent concernés par des horaires de 30 heures ou plus, alors que, parmi les ouvriers, près des deux tiers déclarent travailler habituellement moins de 24 heures par semaine.

Travailler à temps partiel peut relever d'une contrainte liée à l'emploi occupé : un peu plus de quatre salariés à temps partiel sur dix le sont parce qu'ils n'ont pas la possibilité de travailler davantage avec leur emploi actuel (42,6 % pour les femmes et 50,1 % pour les hommes). Cette contrainte concerne beaucoup moins les seniors (42,3 %) que les jeunes de moins de 25 ans (58,0 %). Les autres raisons du temps partiel invoquées diffèrent selon le sexe. Les femmes invoquent des raisons d'ordre familial (25,2 % contre 5,9 % pour les hommes), tandis que les hommes indiquent plutôt des raisons de santé (10,0 % contre 6,5 % pour les femmes). ■

Définitions

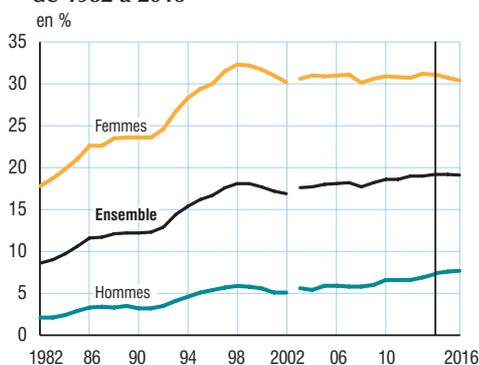
Durée habituelle hebdomadaire : s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut donc toutes les heures habituellement effectuées, dont les heures supplémentaires régulières dites « structurelles ».

Pour en savoir plus

- « Le travail à temps partiel », *Dares Synthèse.Stat'* n° 04, juin 2013.
- « Le temps partiel en 2011 : des profils et des conditions d'emploi très contrastés selon que le temps partiel est "choisi" ou "subi" », *Dares Analyses* n° 005, janvier 2013.

Temps partiel 4.2

1. Part du temps partiel dans l'emploi salarié de 1982 à 2016



Champ : France métropolitaine de 1982 à 2014, France (hors Mayotte) de 2014 à 2016 ; population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié.

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

Source : Insee, enquêtes Emploi.

2. Temps partiel selon le nombre d'enfants et l'âge du plus jeune en 2016

en %

	Proportion de temps partiel	
	Femmes	Hommes
Sans enfant	26,3	9,2
Pas d'enfant de moins de 18 ans	32,3	10,4
Un enfant à charge	28,8	5,9
De moins de 3 ans	25,9	5,3
De 3 à 5 ans	23,8	4,7
De 6 à 17 ans	30,8	6,4
Deux enfants à charge	35,4	5,0
Le plus jeune a moins de 3 ans	47,1	5,5
Le plus jeune a de 3 à 5 ans	34,2	4,6
Le plus jeune a de 6 à 17 ans	31,9	4,8
Trois enfants ou plus à charge	44,7	6,5
Le plus jeune a moins de 3 ans	48,0	6,6
Le plus jeune a de 3 à 5 ans	46,7	6,5
Le plus jeune a de 6 à 17 ans	41,7	6,5

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

Lecture : parmi les ménages ayant un enfant à charge, 28,8 % des femmes et 5,9 % des hommes sont à temps partiel. Si l'enfant à charge est âgé de 6 à 17 ans, cette proportion est de 30,8 % pour les femmes et de 6,4 % pour les hommes.

Note : le nombre et l'âge des enfants à charge d'un ménage sont définis en comptabilisant dans le ménage les individus de moins de 18 ans à la fin de la semaine de référence, n'étant pas en couple et n'ayant pas d'enfant.

Source : Insee, enquête Emploi 2016.

3. Population des salariés (hors apprentis) à temps partiel en 2016

en %

	Ensemble des temps partiels	Durée habituelle hebdomadaire				Part dans l'emploi salarié
		Moins de 15 heures	De 15 à 23 heures	De 24 à 29 heures	30 heures ou plus	
Fréquence du temps partiel						
dans la population active salariée	19,3 ¹	2,9	5,4	4,9	5,7	///
dans l'emploi salarié féminin	30,6 ¹	4,6	8,2	8,0	9,6	///
dans l'emploi salarié masculin	7,7 ¹	1,3	2,6	1,7	1,7	///
Répartition des emplois à temps partiel						
Femmes	80,1	15,0	27,0	26,4	31,7	50,4
Moins de 25 ans	10,6	26,7	29,9	26,7	16,7	7,3
50-64 ans	31,5	18,3	31,6	23,2	26,8	28,0
Cadres	9,6	13,9	23,6	17,3	45,1	18,3
Professions intermédiaires	22,1	11,8	24,7	25,5	38,0	27,7
Employés	53,3	15,8	28,3	28,4	27,6	31,2
Ouvriers	14,9	21,1	39,3	23,3	16,3	22,8
Ensemble des temps partiels	100,0	15,5	28,6	25,9	30,0	19,3

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

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

Lecture : les femmes représentent 80,1 % des salariés à temps partiel et 50,4 % dans l'ensemble des salariés ; 30,6 % des femmes salariées sont à temps partiel et 4,6 % travaillent à temps partiel moins de 15 heures par semaine.

Source : Insee, enquête Emploi 2016.

4. Raisons principales du temps partiel déclarées par les salariés en 2016

en %

	Ensemble des salariés à temps partiel	Femmes	Hommes	Moins de 25 ans	50-64 ans
N'a pas la possibilité de travailler davantage avec son emploi actuel	44,0	42,6	50,1	58,0	42,3
Pour d'autres raisons	56,0	57,4	49,9	42,1	57,7
Pour exercer une autre activité professionnelle	3,8	3,4	5,6	1,2	4,6
Pour suivre des études ou une formation	5,0	4,2	8,4	34,8	0,1
Pour compléter d'autres revenus	3,0	2,2	6,3	0,4	4,5
Pour des raisons personnelles ou familiales	44,2	47,7	29,5	5,6	48,4
dont : pour s'occuper des enfants ou d'une personne dépendante	21,5	25,2	5,9	1,2	7,0
pour raison de santé	7,2	6,5	10,0	0,6	13,1
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

Lecture : 44,2 % des salariés à temps partiel déclarent l'être principalement pour des raisons personnelles ou familiales.

Source : Insee, enquête Emploi 2016.

4.3 Pluriactivité

Fin 2014, selon les **estimations d'emploi**, 2,3 millions de personnes exercent simultanément plusieurs emplois en France (hors Mayotte). 80 % de ces **pluriactifs**, soit 1,8 million de personnes, cumulent plusieurs emplois salariés chez des employeurs différents. Les autres sont à la fois **salariés** et **non salariés**. Cette forme de pluriactivité, qui concerne près de 0,5 million de personnes, est relativement plus répandue chez les non-salariés à titre principal (5,6 % des non-salariés) que chez les salariés (1,4 % des salariés).

Les pluriactifs représentent 8,5 % de l'emploi total fin 2014. Après une hausse continue entre 2008 et 2011 sous l'effet notamment de la création du statut d'**auto-entrepreneur**, la part des pluriactifs se stabilise. Cette situation masque toutefois des évolutions contrastées sur la période récente. La part des pluriactifs exclusivement salariés baisse légèrement depuis 2012 (- 0,3 point). Inversement, la proportion de salariés à titre principal exerçant une activité secondaire non salariée continue d'augmenter, comme celle des non-salariés à titre principal exerçant parallèlement une activité salariée (+ 0,3 point chacune).

Les femmes sont majoritaires parmi les pluriactifs (64,4 %) et surreprésentées dans tous les secteurs d'activité. Ainsi, dans la construction, où elles représentent 10 % de l'emploi en 2014, près d'un pluriactif sur quatre est une femme. De même, dans le **tertiaire non marchand**, traditionnellement plus féminin

(67 % de femmes), trois pluriactifs sur quatre sont des femmes.

Fin 2014, 7,5 % des salariés exercent au moins une autre activité salariée. Cette part est plus élevée dans le tertiaire que dans les autres secteurs : 10,8 % des salariés du tertiaire non marchand et 7,4 % du **tertiaire marchand** exercent plusieurs emplois salariés (contre 5,1 % dans l'agriculture et 2,1 % dans l'industrie et la construction). Près d'un salarié sur quatre de l'action sociale et plus de la moitié des salariés des **particuliers-employeurs** occupent simultanément plusieurs emplois. Dans ces activités, le recours au temps partiel est fréquent et va parfois de pair avec le fait d'avoir plusieurs employeurs. Le plus souvent, ces salariés ont une activité secondaire dans le même secteur. À l'inverse, dans les autres secteurs où la pluriactivité est moins importante, notamment dans l'industrie ou la construction, les pluriactifs exercent plus souvent un **emploi secondaire** dans un secteur différent de leur **emploi principal**.

La proportion de non-salariés exerçant une activité salariée secondaire varie également selon le secteur d'activité. Elle est ainsi de 12,3 % dans le tertiaire non marchand contre 2,5 % dans la construction. En revanche, la proportion des salariés exerçant en complément une activité non salariée est plus homogène d'un secteur d'activité à l'autre, comprise entre 1,1 % (dans l'industrie) et 2,1 % (dans l'agriculture). ■

Définitions

Pluriactifs : personnes qui exercent plusieurs emplois au cours d'une même période, ici la dernière semaine de décembre, soit parce que, exclusivement salariées, elles ont plusieurs employeurs, soit parce qu'elles sont à la fois non salariées et salariées. D'autres définitions peuvent exister si on change la période sur laquelle on mesure la pluriactivité. Voir *annexe Glossaire*.

Particulier-employeur : ensemble des activités des ménages en tant qu'employeur.

Emploi principal, emploi secondaire : l'emploi principal d'un pluriactif est celui qui lui procure la plus forte rémunération dans l'année, les autres emplois étant secondaires.

Autres activités de services : ce secteur regroupe les arts, spectacles et activités récréatives, ainsi que les activités des ménages en tant qu'employeurs.

Estimations d'emploi, emploi salarié, emploi non salarié, auto-entrepreneur, services mixtes, tertiaire marchand et non marchand : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Les pluriactifs : quels sont leurs profils et leurs durées de travail ? », *Dares Analyses* n° 060, octobre 2016.
- « Auto-entrepreneurs immatriculés en 2014, 54 % de ceux qui démarrent en font leur activité principale », *Insee Première* n° 1615, septembre 2016.

Pluriactivité 4.3

1. Pluriactivité des non-salariés et des salariés selon le secteur de l'emploi principal fin 2014

	Ensemble des pluriactifs			Pluriactifs non salariés		Pluriactifs salariés		
	Effectifs	Proportion	Part des femmes	Effectifs	Exerçant une activité salariée	Effectifs	Exerçant une activité non salariée	Exerçant une autre activité salariée
	(en milliers)	(en %)	(en %)	(en milliers)	(en %)	(en milliers)	(en %)	(en %)
Agriculture	43	6,5	35,2	26	6,2	18	2,1	5,1
Industrie	107	3,2	33,0	4	2,8	103	1,1	2,1
Construction	53	3,1	24,2	8	2,5	45	1,2	2,1
Tertiaire marchand	1 080	8,3	59,9	58	4,1	1 021	1,5	7,4
Tertiaire non marchand	1 032	12,1	75,7	61	12,3	970	1,3	10,8
Ensemble des secteurs	2 314	8,5	64,4	158	5,6	2 156	1,4	7,5

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

Lecture : fin 2014, 6,5 % des actifs de l'agriculture sont pluriactifs, soit 43 000 personnes. Dans ce secteur, 6,2 % des non-salariés à titre principal occupent également un poste salarié secondaire ; 2,1 % des salariés à titre principal exercent une activité non salariée secondaire et 5,1 % occupent une autre activité salariée.

Source : Insee, estimations d'emploi 2014.

2. Part des pluriactifs exclusivement salariés selon le secteur de l'emploi principal en 2014

	Emploi salarié en fin d'année (en milliers)	Salariés pluriactifs (en %)		
		Ensemble	Dans le même secteur	Dans un autre secteur
Agriculture	245	5,1	2,1	3,0
Industrie	3 197	2,1	0,4	1,8
Construction	1 367	2,1	0,6	1,6
Tertiaire marchand¹	11 534	7,4	6,0	1,4
Commerce	3 079	3,7	1,1	2,6
Transports et entreposage	1 363	2,4	0,5	1,9
Hébergement et restauration	966	6,3	2,2	4,2
Services mixtes	1 808	3,0	0,9	2,1
Services aux entreprises	3 001	8,9	4,8	4,1
Autres activités de services	1 317	24,8	18,2	6,6
dont particuliers-employeurs	459	54,0	43,9	10,1
Tertiaire non marchand	8 024	10,8	7,6	3,1
Enseignement	1 643	9,5	4,4	5,1
Action sociale	1 893	22,3	14,5	7,8
Autre tertiaire non marchand	4 487	6,0	2,3	3,8
Ensemble emploi salarié¹	24 366	7,5	///	///

1. Hors secteur extraterritorial.

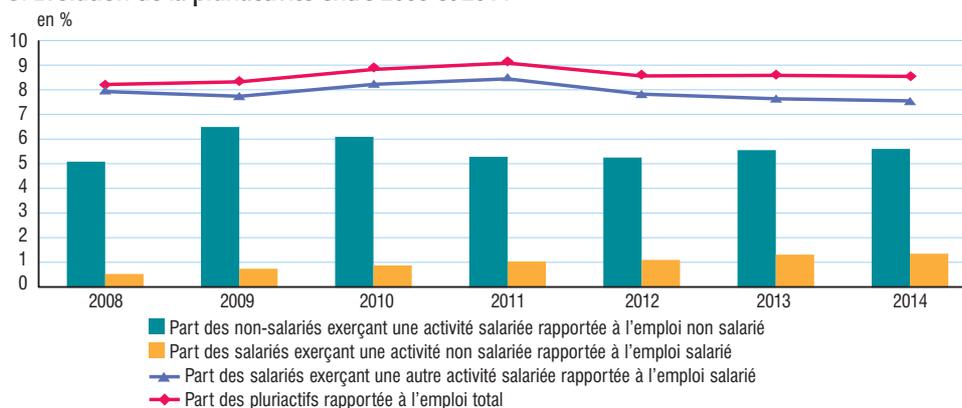
Champ : France (hors Mayotte), personnes de 15 ans ou plus en emploi salarié, dont le poste principal est salarié.

Lecture : fin 2014, 5,1 % des salariés de l'agriculture sont pluriactifs, 2,1 % sont salariés dans le même secteur et 3,0 % sont salariés dans un autre secteur.

Note : les chiffres au niveau agrégé (tertiaire marchand et non marchand) ne représentent pas une moyenne des données détaillées à un niveau plus fin.

Source : Insee, estimations d'emploi 2014.

3. Évolution de la pluriactivité entre 2008 et 2014



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

Source : Insee, estimations d'emploi.

4.4 Conditions de travail

En 2013, plus de 60 % des ouvriers déclarent subir au moins trois contraintes physiques dans leur travail, contre 11 % des employés administratifs et 8 % des cadres. Les salariés de la **fonction publique hospitalière** (FPH) sont plus exposés (53%) que ceux de la **fonction publique de l'État** (FPE) (20 %) et du secteur privé (35 %).

Les ouvriers qualifiés et les agents de la FPH cumulent de fortes contraintes de rythme de travail et un manque d'autonomie. En 2013, 54 % des ouvriers qualifiés déclarent être soumis à au moins trois contraintes de rythme (contre 35 % de l'ensemble des salariés), 46 % des ouvriers non qualifiés disent qu'ils ne peuvent pas régler eux-mêmes les incidents (contre 30 % de l'ensemble des salariés). Les cadres sont soumis à une pression temporelle plus forte pour effectuer leur travail : 74 % d'entre eux déclarent devoir souvent s'interrompre pour effectuer une tâche non prévue (contre 64 % pour l'ensemble des salariés), mais ils disposent de plus d'autonomie, car 84 % d'entre eux peuvent régler eux-mêmes les incidents. Chez les cadres, femmes et hommes déclarent des niveaux d'autonomie assez proches, alors que les écarts entre sexes sont plus marqués, au détriment des femmes, pour les ouvriers et les employés de commerce. Les contraintes de rythme de travail et de pression temporelle diffèrent davantage entre les salariés des divers versants de la **fonction publique** qu'entre les salariés du privé et du public. Quatre salariés de la fonction publique hospitalière sur cinq doivent souvent interrompre leur travail, contre deux sur trois dans le secteur privé ainsi que dans la fonction publique de l'État et la **fonction publique territoriale** (FPT).

73 % des salariés du privé déclarent être « aidés par leurs supérieurs hiérarchiques pour mener à bien leurs tâches », contre environ 70 % des agents de la fonction publique. En revanche, ces derniers sont 85 % à être « aidés par leurs collègues », contre 76 % dans le privé. Le soutien entre collègues apparaît particulièrement fort pour les hommes mais aussi dans la FPH et la FPE.

Définitions

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

Pour en savoir plus

- « Conditions de travail - Reprise de l'intensification du travail chez les salariés », *Dares Analyses* n° 049, juillet 2014.
- « Les expositions aux produits chimiques cancérigènes en 2010 », *Dares Analyses* n° 054, septembre 2013.

En 2013, 20 % des salariés déclarent avoir subi au cours des douze derniers mois une agression verbale, physique ou sexuelle de la part du public ; c'est particulièrement le cas pour les employés et les professions intermédiaires, ainsi que pour les agents de la fonction publique travaillant en contact direct avec le public. En revanche, la fréquence des agressions au sein du collectif de travail ne varie guère d'une catégorie à l'autre : 13 % des salariés déclarent avoir subi une « agression verbale, physique ou sexuelle de la part des collègues ou des supérieurs au cours des douze derniers mois », à l'exception de la FPH où cette proportion s'élève à 19 %.

Concernant le sentiment de reconnaissance, 65 % des salariés estiment que leur travail est reconnu à sa juste valeur : c'est moins souvent le cas chez les employés administratifs et les ouvriers (62 %), ainsi que chez les agents de la FPE (63 %) et de la FPH (61 %), mais plus fréquent chez les cadres (73 %).

En 2013, 9 % des salariés déclarent « devoir toujours ou souvent faire des choses qu'ils désapprouvent ». Ces conflits de valeurs sont un peu plus souvent signalés par les employés de commerce et de service et les ouvriers qualifiés. La crainte de perdre son emploi dans l'année est exprimée par un quart des salariés en 2013. C'est notamment le cas dans le secteur privé (27%) et parmi les ouvriers (32 %).

En 2010, 10 % des salariés ont été exposés à au moins un produit chimique cancérigène sur leur lieu de travail, au cours de la dernière semaine travaillée. Plus des trois quarts des salariés concernés sont des ouvriers, et plus de huit sur dix sont des hommes. Les domaines professionnels les plus concernés, ceux de la maintenance et de la construction, sont en effet à prédominance masculine. Néanmoins, les femmes sont plus exposées à certains agents cancérigènes tels les produits utilisés dans les traitements par chimiothérapie. ■

Conditions de travail 4.4

1. Conditions de travail des salariés par catégorie socioprofessionnelle, sexe et employeur en 2013

	en %												
	Ensemble	Femmes	Hommes	Cadres	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Privé	FPE	FPT	FPH
Contraintes et risques physiques													
Avoir au moins trois contraintes physiques ¹	34	28	40	8	25	11	46	63	64	35	20	35	53
Intensité du travail et pression temporelle													
Avoir au moins trois contraintes de rythme ²	35	29	41	26	35	32	28	54	45	37	25	25	40
Devoir se dépêcher	46	49	43	51	47	44	46	44	40	46	46	38	63
S'interrompre pour effectuer une tâche non prévue	64	65	63	74	72	72	58	52	44	64	62	63	78
Autonomie, marges de manœuvre													
Avoir un travail répétitif	41	45	38	11	27	44	58	61	72	44	24	40	47
Ne pas pouvoir régler soi-même les incidents	30	33	27	16	24	34	37	36	46	30	24	31	39
Coopération, soutien - Être aidé pour mener les tâches à bien par :													
les supérieurs hiérarchiques	72	71	73	75	74	77	67	72	69	73	70	73	70
les collègues	78	74	82	86	83	77	67	77	72	76	85	79	86
Conflits, harcèlement													
Victime d'une agression ³ de la part :													
- du public	20	22	18	15	25	25	26	12	8	16	33	23	46
- de collègues ou supérieurs hiérarchiques	13	14	12	13	14	13	12	13	12	12	13	15	19
Reconnaissance													
Au vu des efforts, recevoir l'estime et le respect que mérite le travail	65	65	66	73	65	62	66	61	62	66	63	68	61
Conflits de valeur													
Devoir faire des choses que je désapprouve (toujours, souvent)	9	9	10	7	9	9	11	11	9	9	9	9	10
Insécurité économique													
Crainte de perdre son emploi	24	24	25	19	22	23	24	31	32	27	15	15	17

1. Parmi les cinq contraintes : rester longtemps debout, rester longtemps dans une posture pénible, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, devoir porter ou déplacer des charges lourdes, subir des secousses ou des vibrations.

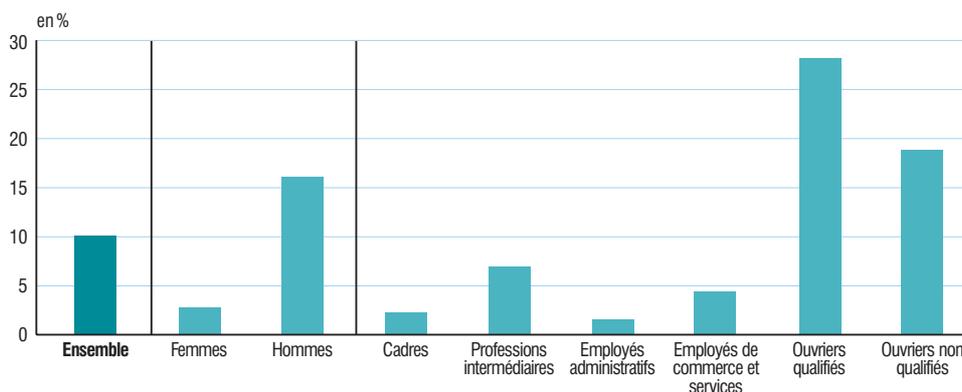
2. Parmi les sept contraintes de rythme suivantes : rythme de travail imposé par le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, cadence automatique d'une machine, autres contraintes techniques, dépendance immédiate vis-à-vis des collègues, normes de production à satisfaire en une journée, demande extérieure, contraintes ou surveillances permanentes exercées par la hiérarchie.

3. Au cours des 12 derniers mois, agression verbale, physique ou sexuelle.

Champ : France (hors Mayotte), ensemble des salariés.

Sources : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

2. Exposition à au moins une substance cancérigène selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe en 2010



Champ : France métropolitaine et La Réunion, ensemble des salariés.

Source : Dares, enquête Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer) 2010.

4.5 Travail, santé et handicap

Deux approches sont mobilisées pour examiner les liens entre travail, santé et handicap, celle des risques liés au travail (accidents du travail, maladies professionnelles reconnues ou limitations perçues par les salariés) d'une part, celle de l'insertion professionnelle des personnes handicapées ou en situation de handicap d'autre part.

En 2014, en moyenne 21,1 accidents du travail (AT) avec arrêt ont été reconnus par le régime général et le régime agricole de la Sécurité sociale, pour un million d'heures de travail. 572 AT mortels ont été reconnus cette année-là. 6,2 % des 656 000 AT reconnus en 2014 ont occasionné une incapacité permanente partielle et un quart (10 100 AT) de ceux-ci une incapacité d'au moins 10 % associée à une rente.

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

En 2013, en matière de prévention des risques professionnels, plus de 40 % des ouvriers déclarent avoir reçu une information ou une formation au cours des 12 derniers mois. Ils sont les plus exposés à des risques physiques et chimiques. En revanche, les employés sont relativement moins bien informés que les cadres, bien que davantage exposés. 76 % des salariés ont passé une visite médicale avec un médecin du travail ou de prévention au cours des deux dernières années, mais 6 % déclarent n'en avoir jamais rencontré (17 % dans la fonction publique de l'État).

En 2013, les employés du commerce (17 %), les ouvriers non qualifiés (19 %) et qualifiés (17 %) déclarent, plus souvent que l'ensemble des salariés (14 %), être limités dans leurs activités ordinaires par un problème de santé. De même, les agents de la fonction publique territoriale (FPT) ou hospitalière (FPH) déclarent plus souvent des limitations

(17 %) que les salariés du privé ou de la fonction publique de l'État (FPE). Les employés administratifs (33 %) et surtout les ouvriers non qualifiés (38 %) sont les plus nombreux à déclarer souffrir d'un déficit de **bien-être psychologique (score inférieur à 13 selon le questionnaire de l'OMS)**, contre 28 % des cadres.

En 2016 et selon l'enquête Emploi, les personnes disposant d'une reconnaissance administrative de leur handicap sont peu présentes sur le marché du travail : parmi elles, entre 15 et 64 ans, seules 44 % sont considérées comme **actives au sens du BIT** (en emploi ou au chômage), contre 72 % de la population des 15-64 ans en 2016. Cette faible insertion sur le marché du travail s'observe à tous les âges, et en particulier chez les plus de 50 ans. Le constat est similaire pour l'ensemble plus large des personnes en situation de handicap, qui ont toutefois un taux d'activité plus élevé (53 %). Parmi les personnes actives dont le handicap est reconnu administrativement, 18 % sont au chômage, contre 10 % pour l'ensemble de la population active.

Parmi les 26 millions de personnes de 15 à 64 ans en emploi, 3,7 % (soit près de 954 000 personnes) disposent d'une reconnaissance administrative de leur handicap leur permettant pour la plupart de bénéficier de la loi sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. En tenant compte des personnes qui ont un problème de santé durable accompagné de difficultés depuis au moins six mois dans les activités quotidiennes, la part des personnes dites « en situation de handicap » dans la population en emploi est estimée à 10 %, soit 2 569 000 personnes.

La population handicapée en emploi est plus âgée et plus masculine que la moyenne. Les individus reconnus handicapés sont plus souvent des ouvriers (32 % d'entre eux, contre 20 % pour l'ensemble). Cela s'explique à la fois par un niveau de qualification moins élevé que la moyenne parmi les personnes handicapées, et par le fait que certains sont reconnus handicapés à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, risques auxquels sont davantage exposés les ouvriers. Les personnes handicapées travaillent plus fréquemment à temps partiel, notamment en cas de reconnaissance administrative. ■

Définitions

Score de bien-être, population active au sens du BIT : voir annexe Glossaire.

Travail, santé et handicap 4.5

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

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

1. La catégorie socioprofessionnelle (CSP) n'étant pas disponible pour les salariés du régime agricole, les taux de fréquence par CSP ne concernent que les salariés du régime général. Champ : France (hors Mayotte), salariés du régime général et du régime agricole.

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

2. État de santé déclaré et prévention au travail en 2013

	en %												
	Cadres	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Femmes	Hommes	Privé	FPE	FPT	FPH	Ensemble
Prévention des risques professionnels													
Avoir reçu une information ¹	37	36	27	29	43	40	28	42	36	28	32	39	35
Dernière visite médicale													
2 ans ou moins	71	75	79	70	87	83	70	82	80	46	78	78	76
3 ans ou plus	22	18	18	20	10	12	21	14	14	37	19	20	17
Jamais	7	7	3	10	3	5	9	4	6	17	3	2	6
État de santé													
Limite dans les activités ordinaires à cause d'un problème de santé	8	11	13	17	17	19	15	12	13	13	17	17	14
Score bien-être inférieur à 13	28	29	33	30	29	38	33	28	31	31	27	30	30
Penser que l'influence du travail sur la santé est													
Négative	27	28	19	27	40	36	27	31	29	29	24	34	29
Neutre	44	45	51	46	37	36	45	43	44	42	46	36	44
Positive	23	21	24	18	15	14	21	19	19	22	23	23	20

1. Information sur les risques de santé causés par le travail, au cours des 12 derniers mois.

Champ : France (hors Mayotte), ensemble des salariés.

Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

3. Taux d'activité, de chômage et d'emploi des personnes handicapées en 2016

	Reconnaissance administrative ¹		Population en situation de handicap ²		Ensemble de la population	
Taux d'activité	44			53		72
Taux d'emploi	36			45		64
Taux de chômage	18			15		10
Effectifs (en milliers)	2 659			5 777		40 546

1. Voir note 1, figure 4. 2. Voir note 2, figure 4.

Champ : France (hors Mayotte), population âgée de 15 à 64 ans, vivant en ménage ordinaire.

Source : Insee, enquête Emploi 2016.

4. Caractéristiques de la population handicapée en emploi en 2016

	Reconnaissance administrative ¹		Population en situation de handicap ²		Population totale en emploi	
Effectifs (en milliers)	954		2 569		26 034	
Femmes	47		52		48	
Hommes	53		48		52	
Âge						
15-24 ans	3		3		7	
25-39 ans	20		22		35	
40-49 ans	30		29		28	
50-64 ans	47		46		30	
Catégorie socioprofessionnelle						
Agriculteurs exploitants, artisans, commerçants et chefs d'entreprises	6		8		8	
Cadres	8		10		17	
Professions intermédiaires	20		22		26	
Employés	34		34		28	
Ouvriers	32		26		20	
Temps de travail						
Temps complet	67		72		81	
Temps partiel	33		28		19	

1. Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ».

2. Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie » ou déclarant à la fois « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limité, depuis au moins six mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ».

Champ : France (hors Mayotte), population en emploi, âgée de 15 à 64 ans, vivant en ménage ordinaire.

Source : Insee, enquête Emploi 2016.

4.6 Négociations et grèves dans les entreprises

En 2014, en France métropolitaine, 14,9 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ont engagé des négociations collectives. Cette proportion, quasi stable par rapport à 2013 (- 1,1 point), atteint 84,2 % dans les entreprises dotées de délégués syndicaux. Leur présence dans l'entreprise exige en principe l'ouverture de négociations sur certains sujets dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

En l'absence de nouvelle incitation légale, la part des entreprises ayant négocié en 2014 reste stable. Les négociations obligatoires sur l'égalité professionnelle et la pénibilité ont en principe déjà eu lieu et les accords qui en découlent ou les décisions unilatérales prises par défaut sont en vigueur. Les accords concernant le contrat de génération, d'une durée de trois ans, et les accords de maintien dans l'emploi, d'une durée de deux ans, qui ont orienté les négociations vers le thème de l'emploi en 2013, sont également en cours de validité.

En 2014, 78,8 % des entreprises qui ont ouvert des négociations ont signé au moins un accord, soit un repli de 2,9 points par rapport à 2013. 50 000 accords d'entreprises ont été signés (dont 85 % par des délégués syndicaux, soit 4 points de plus qu'en 2013). Le thème salarial reste le premier abordé dans les négociations, le nombre d'accords qui en traite progresse de 11 % par rapport à 2013, alors que les accords concernant l'emploi reculent de 36 %.

En 2014, 1,4 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole déclarent avoir connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail, soit une légère hausse de 0,2 point par rapport à l'année précédente. Les entreprises ayant connu au moins une grève emploient 23 % de l'ensemble des salariés du champ et 71 % d'entre elles ont au moins un délégué syndical, proportion inférieure de 17 points par rapport à 2013. L'intensification des arrêts collectifs de travail se poursuit en 2014, ce qui signifie que les arrêts collectifs de travail sont plus longs ou concernent plus de

salariés. Cependant, cette intensification est plus modérée que les deux années précédentes : le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour 1 000 salariés est resté quasi stable (79 en 2013, 81 en 2014).

Plus de la moitié (57 %) des entreprises concernées par des grèves l'ont été au moins en partie dans le cadre de conflits nationaux, sectoriels ou interprofessionnels. Néanmoins, les motifs internes de mobilisation sont un peu plus souvent signalés (59 % des entreprises concernées par des grèves). 55 % des entreprises ayant connu au moins une grève déclarent avoir connu des arrêts collectifs de travail portant sur les rémunérations. Cette proportion est en progression de 10 points par rapport à l'année précédente, alors que les grèves liées à l'emploi sont nettement moins fréquentes en 2014 (- 19 points) après avoir connu un pic en 2013.

En 2014, 9,4 % des entreprises ayant un délégué syndical déclarent avoir connu au moins un arrêt collectif de travail ; dans la plupart des cas, elles déclarent également l'existence d'une négociation collective au cours de l'année. La capacité de négociation s'accompagne donc souvent d'une capacité de mobilisation des salariés. Les deux actions supposent en effet la présence d'interlocuteurs en mesure de mener des négociations sur un champ assez large, donc très certainement en mesure également d'organiser collectivement les salariés. Les syndicats, par les ressources qu'ils sont susceptibles d'apporter aux salariés (représentation auprès de la direction, défense des droits des salariés, conseils, etc.), favorisent l'existence d'un processus englobant conflits, négociations et accords dans des chronologies diverses : soit qu'un conflit ait pour objectif d'obliger à l'ouverture de négociations, ou de peser sur l'issue de ces dernières, soit que la négociation collective constitue un moyen de mettre fin à un conflit. En outre, une grève menée sur un thème peut aboutir à la conclusion d'accords sur d'autres thèmes (rémunérations *versus* temps de travail ou emploi, par exemple). ■

Pour en savoir plus

- « La négociation collective d'entreprise en 2014 », *Dares Résultats* n° 086, décembre 2016.
- « Les grèves en 2014 », *Dares Résultats* n° 085, décembre 2016.
- *La négociation collective en 2014*, coll. « Bilans et rapports », La Documentation française, juillet 2015.
- « Les représentants du personnel : quelles ressources pour quelles actions ? », *Dares Analyses* n° 084, novembre 2014.

Négociations et grèves dans les entreprises 4.6

1. Négociation collective, signature d'accords et grèves dans les entreprises en 2014

en %

	Négociations engagées ¹			Grèves : entreprises ayant connu au moins un arrêt collectif de travail
	Entreprises ayant négocié au moins une fois	Salariés concernés par ces négociations	Entreprises ayant signé au moins un accord parmi celles ayant négocié en 2014	
Taille des entreprises				
10 à 49 salariés	6,8	6,1	74,2	0,5
50 à 99 salariés	38,0	39,5	82,1	2,1
100 à 199 salariés	61,8	62,5	82,4	4,7
200 à 499 salariés	77,5	78,8	89,0	11,5
500 salariés ou plus	92,8	96,2	90,0	27,5
Secteur d'activité				
Industrie	25,0	74,9	80,6	3,3
Construction	6,5	36,8	85,5	0,3
Commerce	9,7	58,6	80,2	0,7
<i>dont transports et entreposage</i>	21,2	77,2	73,2	1,9
Services	16,1	60,4	75,7	1,7
Entreprises ayant un délégué syndical	84,2	96,5	81,5	9,4
Ensemble	14,9	61,5	78,8	1,4

1. Cela concerne les négociations au niveau de l'entreprise, de l'un de ses établissements, de l'unité économique et sociale (UES) ou du groupe.

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

Lecture : 6,8 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont engagé au moins une négociation collective durant l'année 2014. 6,1 % des salariés employés dans les entreprises de cette taille étaient donc potentiellement concernés par au moins une négociation. Pour 74,2 % d'entre elles, ces négociations ont abouti à la signature d'au moins un accord collectif courant 2014. 0,5 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont connu au moins un arrêt collectif de travail en 2014.

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

2. Thèmes abordés dans les accords d'entreprise signés en 2014

	Enquête Acemo DSE (hors négociation de groupe)			Enregistrement administratif des accords d'entreprise		
	Ensemble des entreprises (en %)	Entreprises ayant conclu un accord parmi celles ayant négocié (en %)	Part des salariés concernés par un accord (en %)	Nombre d'accords enregistrés par le ministère ¹	Variation du nombre d'accords 2013-2014 (en %)	Part d'accords signés par les délégués syndicaux (en %)
Salaires et primes	11,2	64,5	34,0	17 141	11	95
Emploi (gestion des âges, restructuration, PSE ² , etc.)	3,9	62,4	19,8	5 387	- 36	98
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	4,4	57,8	15,8	4 507	- 9	96
Épargne salariale (intéressement, participation, PEE, etc.)	3,4	77,8	23,5	12 653	- 24	54
Temps de travail (durée, aménagement, etc.)	5,1	58,4	16,7	10 449	4	93
Conditions de travail (dont pénibilité du travail)	3,4	48,7	10,3	1 445	- 22	97
Autres thèmes	1,9	88,6	16,4	12 751	9	98

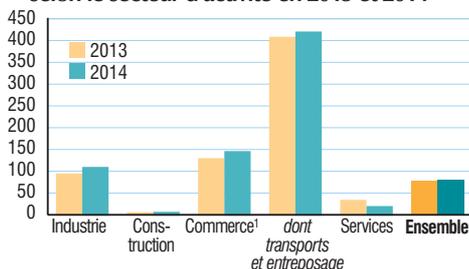
1. Nombre d'accords abordant chaque thème en sachant qu'un même accord peut être multithème. 2. PSE : plan de sauvegarde de l'emploi.

Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole pour l'enquête Acemo DSE ; ensemble des accords d'entreprises (toutes tailles d'entreprises et tous secteurs confondus) pour la base des accords.

Note : les thèmes de ce tableau correspondent à ceux listés dans le questionnaire de l'enquête Acemo DSE. Les résultats de la rubrique « autres thèmes » sont indiqués, mais ils reflètent sans doute assez mal la réalité, les répondants se limitant souvent à des précisions sur les thèmes déjà suggérés.

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise » et base des accords d'entreprise pour les enregistrements administratifs.

3. Nombre de jours de grève pour 1 000 salariés selon le secteur d'activité en 2013 et 2014



1. Le commerce comprend les entreprises du « commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », des « transports et entreposage » et de « l'hébergement et restauration ».

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

Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivaut à 111 jours pour 1 000 salariés en 2014.

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

4. Motifs de grève les plus fréquents en 2014

en %

	Rémunérations	Emploi	Conditions de travail	Temps de travail
Industrie	74	20	11	11
Construction	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Commerce ¹	55	12	32	12
<i>dont transports et entreposage</i>	38	n.s.	49	n.s.
Services	34	12	21	5
Ensemble	55	15	19	9

1. Le commerce comprend les entreprises du « commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », des « transports et entreposage » et de « l'hébergement et restauration ».

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

Lecture : 74 % des entreprises de l'industrie indiquent que les rémunérations figurent parmi les motifs des grèves (ou de la grève) survenues en 2014.

Le total des motifs est supérieur à 100 % car un même arrêt de travail peut porter sur plusieurs revendications.

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

Fiches

Revenus et coûts du travail



5.1 Évolutions conjoncturelles du coût du travail...

L'évolution du **coût du travail** est mesurée par l'indice du coût du travail (salaires et charges). Cet indice, exprimé en euros courants, porte sur le secteur marchand non agricole (SMNA), hors services aux ménages. Jusqu'en 2012, l'évolution moyenne du coût du travail était proche de 3 % par an. Après avoir très nettement ralenti en 2013 (+ 0,5 %), le coût du travail ne progresse que d'un peu plus de 1 % par an depuis. Plusieurs mesures ont contribué à cette modération. En 2013, le coût du travail a ralenti en raison de l'entrée en vigueur du **crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi** (CICE). Ce crédit d'impôt porte sur la masse salariale des salariés dont la rémunération brute est inférieure à 2,5 Smic. Son taux était de 4 % de l'assiette en 2013, 6 % de 2014 à 2016, puis 7 % depuis 2017. Pour les DOM, il augmente à 7,5 % en 2015, puis à 9 % en 2016. Le CICE a eu pour effet de réduire de 2 points l'indice du coût du travail en 2013, puis de 1 point supplémentaire en 2014. De plus, en 2015, dans le cadre du **Pacte de responsabilité et de solidarité**, le taux de cotisation patronale d'allocations familiales a été réduit de 5,25 % à 3,45 % pour les salaires inférieurs à 1,6 Smic puis pour ceux inférieurs à 3,5 Smic à compter d'avril 2016. Cette mesure a fait baisser de 0,5 point l'indice du coût du travail en 2015 puis de 0,5 point en 2016. La prime à l'embauche dans les PME, mise en place sur des contrats en CDI ou CDD de plus de 6 mois signés en 2016, a également contribué très légèrement à la baisse du coût du travail en cours d'année. En revanche, depuis janvier 2016, l'obligation de proposer une complé-

mentaire santé d'entreprise a fait augmenter le coût du travail d'environ 0,5 point d'indice.

Dans l'industrie, le coût du travail progresse quasiment au même rythme en 2016 (+ 1,6 %) qu'en 2015 (+ 1,5 %). Dans les services, le coût du travail accélère légèrement en 2016 (+ 1,3 % en moyenne annuelle après + 1,1 % en 2015) et plus nettement dans la construction (+ 2,6 % après + 0,6 %).

Les salaires bruts versés par les employeurs représentent en moyenne 70 % du coût du travail. Leur suivi conjoncturel s'appuie ici sur le **salair e moyen par tête** (SMPT), qui intègre l'ensemble des rémunérations perçues par les salariés : salaire de base brut, primes, heures supplémentaires et intéressement. Depuis 2012, le glissement annuel du SMPT dans le secteur marchand non agricole, mesuré en euros courants (salaires nominaux), fluctue autour de + 1,4 %, avec un point haut à + 2,4 % à la mi-2012 et un point bas à + 0,5 % à la mi-2014. Le contexte d'inflation durablement très faible et de chômage important conduit à des évolutions modérées du SMPT (fin 2016, le glissement annuel est de + 1,3 %). La **productivité apparente du travail** ralentit nettement en 2016 (+ 0,2 % en moyenne annuelle après + 1,3 % en 2015), alors que le SMPT réel (une fois prise en compte l'évolution des prix) décélère très légèrement à + 1,4 % en moyenne annuelle après + 1,5 % en 2015.

Dans les administrations publiques (APU), le SMPT progresse en 2016 de 1,5 %, après + 0,5 % en 2015, sous l'effet du dégel du point d'indice (+ 0,6 % en juillet 2016) figé depuis 2010 et de mesures statutaires. ■

Définitions

Coût du travail, crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), **Pacte de responsabilité et de solidarité, salaire moyen par tête** (SMPT), **salaire mensuel de base** (SMB) : voir *annexe Glossaire*.

Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) : salaire minimum légal en France. Voir *annexe Glossaire*.

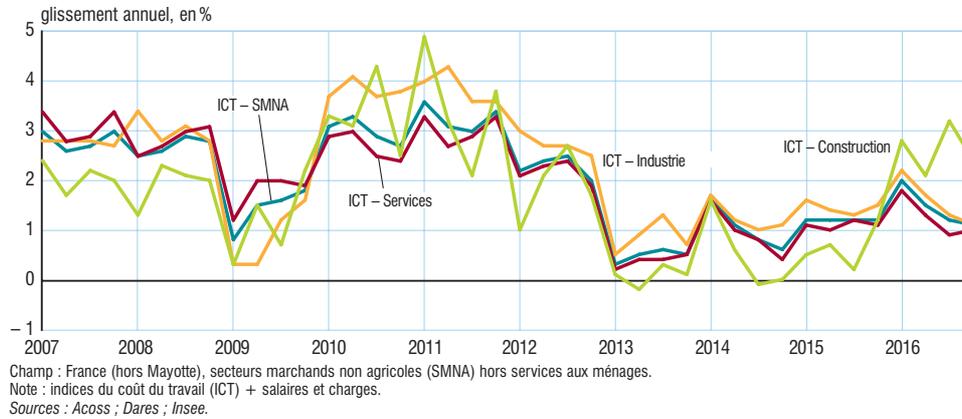
Productivité apparente du travail : la productivité apparente du travail rapporte la valeur ajoutée, évaluée en volume, au facteur travail mesuré par le volume d'emploi en équivalent temps plein. Elle est qualifiée d'apparente car elle ne tient compte que du travail comme facteur de production.

Pour en savoir plus

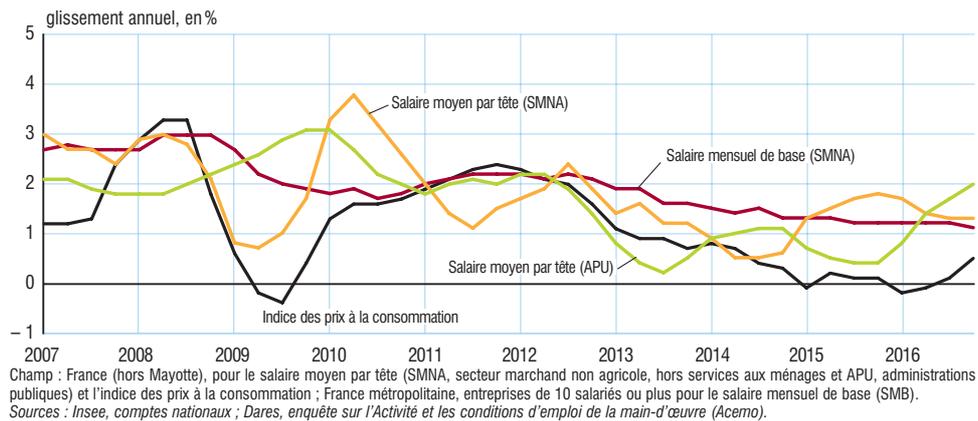
- Coll. « Note de conjoncture », sur *insee.fr*
- « Indice du coût du travail dans l'industrie, la construction et le tertiaire », *Informations Rapides*, Insee.

... et des salaires 5.1

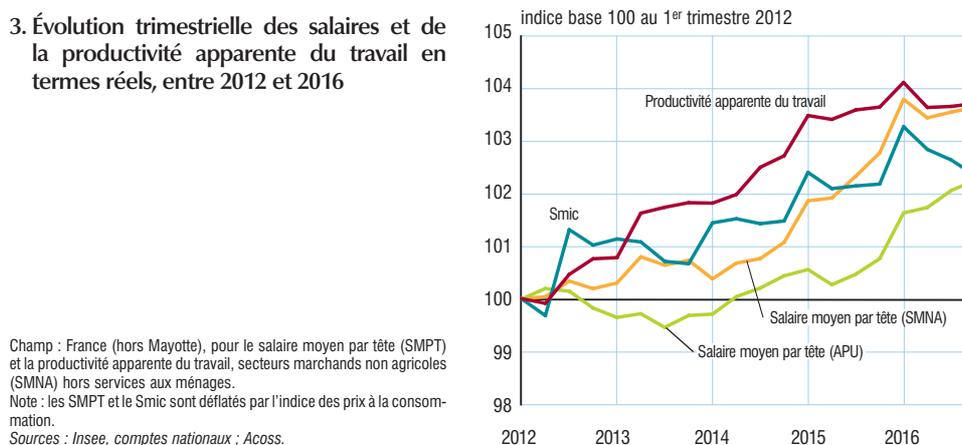
1. Évolution du coût du travail selon le secteur d'activité, en euros courants, entre 2007 et 2016



2. Évolution des salaires nominaux et des prix, en euros courants, entre 2007 et 2016



3. Évolution trimestrielle des salaires et de la productivité apparente du travail en termes réels, entre 2012 et 2016



5.2 Salaire minimum de croissance

Depuis 2013, le **salaire minimum interprofessionnel de croissance** (Smic) horaire brut est revalorisé le 1^{er} janvier de chaque année, sans réajustement intermédiaire lié au mécanisme de revalorisation anticipée en cas de forte inflation. Le relèvement du 1^{er} janvier 2015 a porté le Smic horaire brut de 9,53 euros à 9,61 euros (+ 0,8 %) et celui du 1^{er} janvier 2016 de 9,61 euros à 9,67 euros (+ 0,6 %). Au 1^{er} janvier 2017, le nouveau montant horaire brut est de 9,76 euros, soit une revalorisation de 0,93 %. Près de 1,6 million de salariés (hors apprentis et intérimaires) des entreprises du secteur concurrentiel ont bénéficié directement de l'augmentation du Smic au 1^{er} janvier 2016, soit 10,5 % des salariés de ces entreprises, en baisse de 0,6 point par rapport au 1^{er} janvier 2015 (11,1 %). Cette baisse a été un peu plus marquée dans les entreprises de 10 salariés ou plus : la part de salariés de ces entreprises concernés par la hausse du Smic a atteint 7,2 % au 1^{er} janvier 2016, contre 8,0 % un an plus tôt.

La part des salariés rémunérés sur la base du Smic est plus importante dans les entreprises de moins de 10 salariés, lesquelles emploient relativement plus d'ouvriers et d'employés : 24,2 % des salariés de ces

entreprises ont bénéficié de la revalorisation au 1^{er} janvier 2016, contre 4,1 % des salariés dans les entreprises de 500 salariés ou plus. La proportion de salariés bénéficiaires au 1^{er} janvier 2016 est particulièrement élevée dans l'hébergement et la restauration (38,3 %), dans les « autres activités de services » (22,3 %), la santé-action sociale (20,0 %), et les arts, spectacles et activités récréatives (14,2 %). À l'inverse, cette proportion est nettement plus faible dans l'industrie, les transports, l'information et la communication, les activités financières et d'assurance, ainsi que dans l'enseignement marchand.

Ces différences sectorielles persistent à taille d'entreprise donnée. Au sein des entreprises de moins de 10 salariés, la proportion de salariés bénéficiaires au 1^{er} janvier 2016 a ainsi atteint 52 % dans le secteur de l'hébergement et de la restauration, contre 24 % tous secteurs confondus. Pour les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur de l'hébergement et de la restauration, cette proportion a atteint 30 % (contre 7 % tous secteurs confondus).

24,3 % des salariés travaillant à temps partiel ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2016, soit 1,3 point de moins qu'au 1^{er} janvier 2015. ■

Définitions

Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) : salaire minimum légal en France, il se réfère à l'heure de travail. Il a été institué par une loi du 2 janvier 1970. Depuis 2010, le Smic est revalorisé chaque année au 1^{er} janvier par décret en Conseil des ministres, pris après avis de la Commission nationale de la négociation collective (CNCC) qui s'appuie notamment sur l'analyse du Smic et son évolution réalisée par le groupe d'experts indépendants conformément à la loi du 3 décembre 2008. Son mode de calcul est développé par l'article L. 3231 du code du travail. Depuis la promulgation du décret 2013-123 du 7 février 2013 relatif aux modalités de revalorisation du Smic, la nouvelle règle veut que l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du Smic ne peut, en aucun cas, être inférieur à « la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés » (SHBOE) mesuré par l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre du ministère du Travail.

La garantie du pouvoir d'achat des salariés rémunérés au Smic est assurée par l'indexation du Smic horaire sur l'évolution des prix à la consommation hors tabac des ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie. Lorsque cet indice atteint un niveau supérieur d'au moins 2 % à l'indice constaté lors de l'établissement de la valeur immédiatement antérieure, le Smic est réévalué dans la même proportion à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'indice donnant lieu au relèvement.

Enfin, le Gouvernement peut porter le Smic à une valeur supérieure à celle qui résulterait de la seule mise en œuvre des mécanismes précités, soit en cours d'année, soit à l'occasion de la revalorisation au 1^{er} janvier. Il s'agit alors d'un « coup de pouce ». Ainsi, le taux horaire du Smic a été réévalué de 2 % au 1^{er} juillet 2012. Cette augmentation se décomposait comme suit : + 1,4 % au titre de l'inflation intervenue depuis la précédente revalorisation (de janvier à mai 2012) et + 0,6 % au titre d'un « coup de pouce ».

Par ailleurs, la **garantie mensuelle de rémunération** (GMR) a été instaurée lors du passage aux 35 heures. Elle permet aux salariés payés au Smic, dont l'horaire de travail a été réduit, de bénéficier du maintien de leur rémunération mensuelle antérieure. Par la suite, la loi du 17 janvier 2003, dite loi « Fillon », a organisé la convergence progressive des Smic horaires et des GMR vers le niveau de la GMR la plus élevée.

Salaire minimum de croissance 5.2

1. Part de salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2015 et 2016

	Ensemble des salariés		Salariés à temps partiel	
	1 ^{er} janvier 2015	1 ^{er} janvier 2016	1 ^{er} janvier 2015	1 ^{er} janvier 2016
Secteurs d'activité (Naf rév. 2)				
Industries extractives	2,3	3,4	n.s. ¹	n.s. ¹
Industrie manufacturière	5,8	5,2	18,9	14,7
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0,6	0,5	1,2	1,2
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollutions	3,8	1,9	8,5	3,8
Construction	7,9	8,2	19,9	22,9
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	15,2	11,4	30,8	23,6
Transports et entreposage	7,0	5,7	8,1	7,7
Hébergement et restauration	34,8	38,3	57,3	61,8
Information et communication	2,3	2,5	7,2	7,2
Activités financières et d'assurance	3,0	2,9	7,8	7,9
Activités immobilières	10,6	11,1	23,3	24,0
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	5,9	6,0	18,6	21,8
Activités de services administratifs et de soutien	13,0	12,0	15,1	13,0
Enseignement (hors enseignement public)	7,7	7,7	10,0	9,3
Santé humaine et action sociale ²	22,5	20,0	35,9	30,1
Arts, spectacles et activités récréatives	13,1	14,2	18,1	18,8
Autres activités de services	22,1	22,3	31,4	32,7
Taille de l'entreprise				
De 1 à 9 salariés	24,3	24,2	35,8	36,0
De 10 à 19 salariés	12,4	10,6	25,8	23,1
De 20 à 49 salariés	12,4	10,6	32,3	28,0
De 50 à 99 salariés	12,4	11,0	29,8	29,3
De 100 à 249 salariés	8,0	7,6	19,9	19,6
De 250 à 499 salariés	7,1	5,9	18,8	15,8
500 salariés ou plus	4,2	4,1	12,8	11,6
Ensemble	11,1	10,5	25,6	24,3

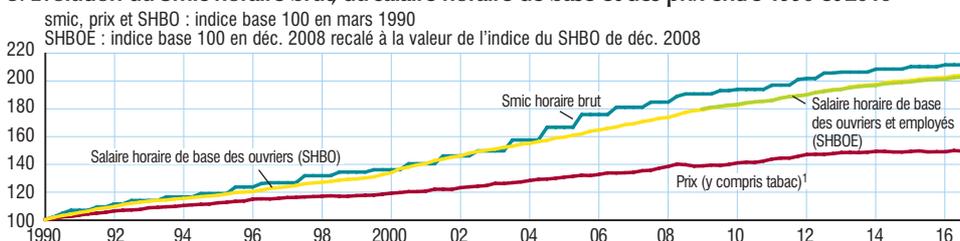
1. Dans ce secteur, moins d'un millier de salariés concernés sont à temps partiel. 2. Hors fonction publique hospitalière et associations de loi 1901 de l'action sociale. Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors apprentis, stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs hors agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales. Lecture : dans le secteur de l'industrie manufacturière, 5,2 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2016 ; dans ce même secteur, 14,7 % des salariés à temps partiel ont été concernés. Source : Dares, enquêtes Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo).

2. Part de salariés concernés par les relèvements du Smic ou de la GMR



1. À partir de 2010, la revalorisation du Smic s'effectue le 1^{er} janvier, au lieu du 1^{er} juillet. En 2012, du fait de la revalorisation anticipée du Smic intervenue le 1^{er} décembre 2011, il a été décidé de collecter l'information sur le nombre de salariés concernés par la revalorisation à cette date, et non au 1^{er} janvier 2012. Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors apprentis, stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs hors agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales. Note : les évolutions doivent être analysées avec précaution, du fait des modifications successives apportées au dispositif de mesure. La période 2003-2005 a notamment fait l'objet d'un dispositif d'observation spécifique. Source : Dares, enquêtes Acemo.

3. Évolution du Smic horaire brut, du salaire horaire de base et des prix entre 1990 et 2016



1. Il s'agit de l'indice mensuel des prix à la consommation, y compris tabac, pour l'ensemble des ménages. Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors apprentis, secteur agricole, État et collectivités locales, associations loi 1901 de l'action sociale, intérim, particuliers-employeurs, activités extraterritoriales. Sources : Dares, enquêtes Acemo ; Insee.

5.3 Salaires dans le secteur privé :...

En 2014, dans le secteur privé (y compris les entreprises publiques), le **salaires net en équivalent temps plein** (EQTP) s'élève en moyenne à 2 230 euros par mois. Il augmente en euros constants (+ 0,5 %) après deux années de baisse, en lien notamment avec le ralentissement des prix à la consommation (+ 0,5 % après + 0,9 % en 2013) et malgré l'augmentation des cotisations salariales pour la branche vieillesse et les retraites complémentaires au 1^{er} janvier 2014 (+ 0,25 point) qui pèse sur cette évolution.

Cette hausse du salaire net moyen se retrouve pour chaque catégorie socioprofessionnelle. En 2014, les cadres perçoivent en moyenne 4 100 euros nets par mois en EQTP, soit une hausse de 0,4 % par rapport à 2013 après trois années de baisse. Cette hausse est soutenue par une progression du salaire moyen des femmes cadres (+ 1,3 %) plus marquée que celle des hommes (+ 0,2 %). Le salaire s'élève à 2 270 euros nets par mois en EQTP en moyenne pour les professions intermédiaires, à 1 630 euros pour les employés et à 1 700 euros pour les ouvriers. C'est pour les employés que la hausse du salaire moyen entre 2013 et 2014 est la plus sensible (+ 0,7 %). En effet, les employés, comme les ouvriers, ont bénéficié d'une plus forte revalorisation du **Smic** en 2014 qu'en 2013. Pour les ouvriers, le salaire net moyen (+ 0,4 %) progresse cependant un peu moins que pour les employés, mais la hausse est plus nette pour les ouvriers non qualifiés (+ 0,8 %) que pour les ouvriers qualifiés (+ 0,4 %). L'évolution du salaire net moyen de l'ensemble des ouvriers est en outre moins favorable car la part des ouvriers les plus qualifiés diminue légèrement en

2014 (- 0,3 point). Sur la période 2009-2014, le salaire net moyen augmente uniquement chez les employés (+ 0,2 % par an en euros constants). L'évolution est négative ou nulle pour les autres catégories de salariés.

Le salaire net moyen croît logiquement avec l'âge et l'accumulation de l'expérience, mais retrace aussi les effets des entrées en emploi et des sorties d'activité à des âges plus tardifs pour les salariés les plus qualifiés – avec des études plus longues et des liquidations de la retraite plus tardives. En 2014, un salarié de moins de 25 ans perçoit en moyenne 1 410 euros nets par mois en EQTP, un salarié de 55 ans ou plus 2 730 euros. En 2014, une femme salariée gagne en moyenne 19 % de moins qu'un homme salarié, et 10 % de moins, à âge, catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité et temps travaillé équivalents. L'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes continue de se réduire mais il reste plus prononcé chez les cadres (20 %) et chez les ouvriers (16 %) que parmi les professions intermédiaires (14 %) et les employés (9 %). Ces écarts évoluent aussi selon l'âge, la génération et l'avancée dans la carrière : en 2014, les femmes salariées de moins de 25 ans gagnent en moyenne 7 % de moins que les hommes, alors que celles de 55 ans ou plus gagnent 28 % de moins.

En 2014, en EQTP, 10 % des salariés perçoivent au plus 1 210 euros (1^{er} décile, D1), et 10 % des salariés au moins 3 600 euros (9^e décile, D9). Le **rapport interdécile** (D9/D1) mesure la dispersion des salaires. Celle-ci augmente avec la qualification : les salaires des cadres sont davantage dispersés (2,9) que ceux des professions intermédiaires (2,2) et ceux des ouvriers et des employés (2,0). ■

Définitions

Salaires net, salaire en équivalent temps plein (EQTP), **Smic**, **rapport interdécile** : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Salaires dans le secteur privé. En 2014, le salaire net moyen augmente de 0,5 % en euros constants », *Insee Première* n° 1617, septembre 2016.

... caractéristiques des individus 5.3

1. Salaires mensuels nets moyens en EQTP selon la catégorie socioprofessionnelle

	Salaires en 2014 (en euros)			Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)			Évolution annuelle moyenne 2009-2014 en euros constants (en %)		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Cadres ¹	4 100	3 520	4 410	0,4	1,3	0,2	-0,3	0,3	-0,5
Professions intermédiaires	2 270	2 080	2 420	0,3	0,2	0,6	-0,2	-0,1	-0,3
Employés	1 630	1 580	1 740	0,7	0,5	0,9	0,2	0,2	0,2
Ouvriers	1 700	1 460	1 750	0,4	1,0	0,4	0,0	0,6	0,0
Ensemble	2 230	1 960	2 410	0,5	0,9	0,4	0,1	0,4	0,0
Ensemble hors contrats aidés	2 240	1 980	2 420	0,7	1,1	0,5	0,2	0,4	0,0

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

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

Source : Insee, DADS, fichiers définitifs.

2. Salaires mensuels nets moyens en EQTP selon l'âge

	Salaires en 2014 (en euros)			Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Ensemble	2 230	1 960	2 410	0,5	0,9	0,4
Moins de 25 ans	1 410	1 360	1 450	-0,9	-0,7	-1,0
De 25 à 39 ans	1 990	1 850	2 090	-0,5	0,0	-0,7
De 40 à 49 ans	2 410	2 100	2 620	0,3	1,1	-0,1
De 50 à 54 ans	2 510	2 120	2 790	0,6	1,1	0,4
55 ans ou plus	2 730	2 220	3 090	0,5	0,9	0,4

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

Source : Insee, DADS, fichiers définitifs.

3. Indicateurs de dispersion des salaires mensuels nets en EQTP selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe en 2014

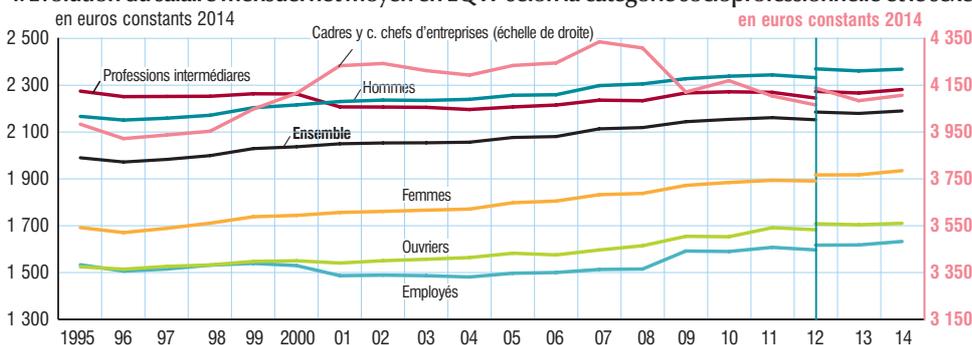
	en euros						
	Ensemble	Femmes	Hommes	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	1 210	1 160	1 260	2 150	1 430	1 140	1 160
Q1	1 410	1 330	1 490	2 690	1 730	1 280	1 340
D5 (médiane)	1 780	1 640	1 890	3 440	2 100	1 490	1 590
Q3	2 450	2 210	2 650	4 520	2 570	1 800	1 910
D9	3 600	3 100	3 940	6 320	3 180	2 250	2 300
D9/D1	3,0	2,7	3,1	2,9	2,2	2,0	2,0

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

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

Source : Insee, DADS, fichiers définitifs.

4. Évolution du salaire mensuel net moyen en EQTP selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe



Champ : France (hors Mayotte), France métropolitaine jusqu'en 2000, salariés du privé et des entreprises publiques. Sont exclus les salariés agricoles et les salariés des particuliers-employeurs.

Note : des améliorations des codages des catégories socioprofessionnelles en 2000 et en 2002 peuvent introduire des ruptures dans ces séries longues. Depuis 2013, les cotisations patronales aux complémentaires santé obligatoires (CPCSO) entrent dans la mesure du salaire net. Pour 2012 sont reportés les salaires observés ainsi que des salaires estimés comparables à 2013 qui incluent ces cotisations.

Source : Insee, DADS, fichiers définitifs.

5.4 Salaires dans le secteur privé :...

Le **salaires net en équivalent temps plein** (EQTP) augmente en moyenne avec la taille de l'entreprise. En 2014, dans le secteur privé (y compris les entreprises publiques), les salariés des entreprises de 5 000 salariés ou plus (12 % des effectifs en EQTP) gagnent en moyenne 2 650 euros nets par mois, contre 1 830 euros pour les salariés des entreprises de moins de dix salariés (18 % des effectifs). La structure des emplois dans les entreprises explique largement ces écarts : les cadres, catégorie socioprofessionnelle la mieux rémunérée (4 100 euros en moyenne) et les professions intermédiaires (2 270 euros) sont plus nombreux dans les grandes entreprises. D'autres effets interviennent néanmoins puisque, pour une même catégorie socioprofessionnelle, le salaire net moyen augmente aussi avec la taille de l'entreprise. Ainsi, les cadres d'une entreprise de 5 000 salariés ou plus gagnent en moyenne 24 % de plus que les cadres dans une entreprise de moins de 10 salariés. Cet écart est de 27 % pour les professions intermédiaires et de 21 % pour les ouvriers. Il est moins prononcé pour les employés (16 %).

Les salaires nets sont en moyenne les plus élevés dans l'industrie (2 460 euros) où la main-d'œuvre est plus souvent qualifiée, et les plus bas dans le commerce (2 030 euros) et la construction (2 040 euros) avec davantage de main-d'œuvre peu qualifiée, plus jeune et donc moins expérimentée.

Dans les services, le salaire net de 2 240 euros en moyenne recouvre de fortes disparités selon l'activité économique : dans les services mixtes – qui regroupent les activités financières et d'assurance, l'information et la communication, les

activités immobilières –, il atteint 3 140 euros, contre 1 750 euros dans les services aux particuliers. Les services mixtes emploient en effet une plus forte proportion de cadres et les services aux particuliers d'employés.

Si le salaire net moyen dans l'ensemble du secteur privé a augmenté de 0,5 % en euros constants entre 2013 et 2014, les progressions ont été plus prononcées dans l'industrie et dans le commerce avec respectivement + 1,1 % et + 0,9 %. Ces évolutions s'inscrivent dans une tendance de long terme. Avec une hausse du salaire net moyen de 0,3 %, les transports et l'entreposage et les services dans leur ensemble ont renoué, comme le commerce, avec les évolutions observées avant la crise de 2008. Le salaire net moyen a notamment augmenté de 0,8 % entre 2013 et 2014 dans les services aux entreprises et dans les services mixtes, alors qu'il est stable dans les services aux particuliers. La hausse du salaire net moyen dans les services aux entreprises intervient après plusieurs années de baisse ou de stabilité. En revanche, il est stable dans la construction (- 0,1 %) entre 2013 et 2014.

Quant à la dispersion des salaires nets en EQTP, mesurée par le **rapport interdécile** (D9/D1), elle est plus importante dans les services (3,2), notamment dans les services mixtes (3,3) qui regroupent des activités très variées. Ainsi, 10 % (en EQTP) des salariés travaillant dans les services perçoivent moins de 1 150 euros net par mois en EQTP (D1) et 10 %, 3 710 euros ou plus (D9). Enfin, les salaires sont davantage dispersés dans l'industrie (3,0) et le commerce (2,7) que dans la construction ou les transports et l'entreposage (2,4). ■

Définitions

Salaires net, salaire en équivalent temps plein (EQTP), **rapport interdécile** : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Les salaires par secteur et par branche professionnelle en 2014. Un regain de pouvoir d'achat des salaires dans l'industrie et les services », *Dares Résultats* n° 005, janvier 2017.
- « Salaires dans le secteur privé. En 2014, le salaire net moyen augmente de 0,5 % en euros constants », *Insee Première* n° 1617, septembre 2016.

... caractéristiques des employeurs 5.4

1. Salaires mensuels nets moyens en EQTP par grand secteur d'activité et catégorie d'unité légale

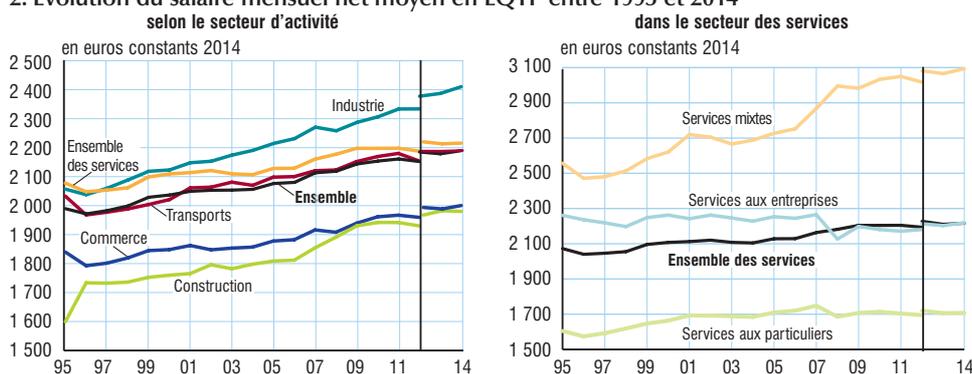
	Salaires en 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Structure des effectifs en EQTP en 2014 (en %)	Salaires en 2014 (en euros)			
				Cadres ¹	Prof. interm.	Employés	Ouvriers
Taille de l'unité légale							
Moins de 10 salariés	1 830	0,0	18,4	3 430	1 960	1 520	1 550
De 10 à 19 salariés	2 030	0,1	8,6	3 930	2 130	1 620	1 670
De 20 à 49 salariés	2 110	0,4	11,9	4 130	2 210	1 610	1 700
De 50 à 249 salariés	2 230	0,7	18,2	4 200	2 290	1 620	1 720
De 250 à 999 salariés	2 370	0,1	15,2	4 290	2 310	1 670	1 780
De 1 000 à 4 999 salariés	2 410	1,8	15,2	4 200	2 340	1 720	1 730
5 000 salariés ou plus	2 650	0,7	12,3	4 260	2 490	1 760	1 880
Secteur d'activité de l'établissement							
Industrie	2 460	1,1	18,9	4 450	2 540	1 810	1 850
Construction	2 040	-0,1	8,2	3 820	2 350	1 800	1 730
Transports et entreposage	2 200	0,3	8,0	3 910	2 340	1 960	1 810
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	2 030	0,9	17,2	3 990	2 180	1 570	1 680
Services	2 240	0,3	47,7	4 060	2 160	1 620	1 480
Services aux entreprises	2 230	0,8	17,0	4 150	2 180	1 710	1 540
Services aux particuliers	1 750	0,0	8,6	3 210	2 120	1 470	1 560
Services mixtes	3 140	0,8	10,5	4 230	2 430	2 000	1 790
Ensemble	2 230	0,5	100,0	4 100	2 270	1 630	1 700

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

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

Source : Insee, DADS, fichiers définitifs.

2. Évolution du salaire mensuel net moyen en EQTP entre 1995 et 2014

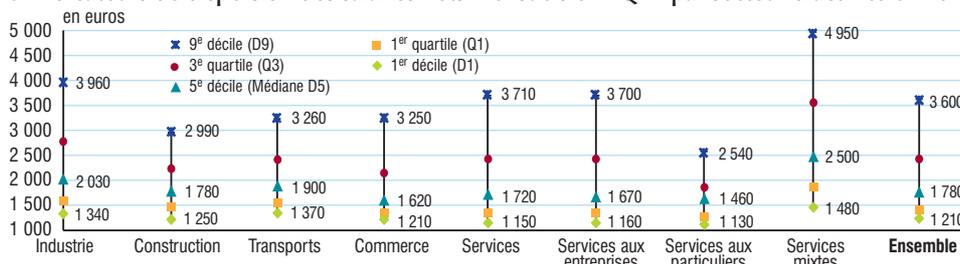


Champ : France (hors Mayotte), jusqu'en 2000 France métropolitaine, salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les salariés agricoles et les salariés des particuliers-employeurs.

Note : le passage à la nomenclature d'activités française rév. 2 en 2008 peut introduire une légère rupture dans les séries longues. Depuis 2013, les cotisations patronales aux complémentaires santé obligatoires (CPCSO) entrent dans la mesure du salaire net. Pour 2012, sont reportés les salaires observés ainsi que des salaires estimés comparables à 2013 qui incluent ces cotisations.

Source : Insee, DADS, fichiers définitifs.

3. Indicateurs de dispersion des salaires nets mensuels en EQTP par secteur d'activité en 2014



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

Lecture : si l'on ordonne les salariés selon leur salaire, les déciles les séparent en dix groupes d'effectifs égaux. Les 10 % de salariés aux salaires les plus faibles dans l'industrie gagnent moins que le 1^{er} décile de salaire (D1), soit moins de 1 340 euros nets par mois en EQTP.

Source : Insee, DADS, fichiers définitifs.

5.5 Salaires dans la fonction publique : ...

En 2014, tous statuts confondus (fonctionnaires, contractuels, bénéficiaires de contrats aidés), un salarié gagne en moyenne en **équivalent temps plein** (EQTP) 2 480 euros nets par mois dans la **fonction publique de l'État** (FPE), 2 230 euros dans la **fonction publique hospitalière** (FPH) et 1 880 euros dans la **fonction publique territoriale** (FPT). Ces écarts entre salaires moyens reflètent essentiellement des différences de structure d'emploi, notamment de répartition par **catégorie statutaire**. Ainsi, les fonctionnaires de catégorie A sont plus nombreux dans la FPE (47 %) que dans la FPH (18 %) et la FPT (7 %), alors que ceux de catégorie C sont plus nombreux dans la FPT (60 %) et la FPH (39 %) que dans la FPE (11 %).

Entre 2009 et 2014, la **salaires net** moyen en euros constants a baissé de 0,1 % en moyenne par an dans la FPT, il est resté stable dans la FPE et, entre 2010 et 2014, il a baissé de 0,5 % dans la FPH. Cette baisse, qui vient interrompre la progression des dix années précédentes, s'explique principalement par le gel de la valeur du point d'indice servant à calculer les rémunérations des fonctionnaires en vigueur depuis juillet 2010. La baisse du salaire moyen est plus marquée pour certaines catégories, en raison de certains reclassements : ainsi, entre 2010 et 2011, le salaire net moyen des fonctionnaires de catégorie A dans la FPH diminue fortement, car près de la moitié des infirmiers de catégorie B, aux salaires plus faibles, ont été reclassés en catégorie A.

Sur un an, en 2014, le salaire net moyen augmente de 0,8 % en euros constants dans la FPT, de 0,3 % dans la FPH et baisse de 0,2 %

dans la FPE. Ces évolutions reflètent les évolutions salariales individuelles, mais aussi les changements dans la structure des emplois dans les trois versants de la fonction publique. Ainsi, la hausse des effectifs de contrats aidés en 2014 pèse sur la progression du salaire net moyen de l'ensemble des salariés pour chacun des versants. Quant au salaire net moyen des fonctionnaires, il augmente dans les trois versants de la fonction publique (+ 0,2 % dans la FPE, + 1,4 % dans la FPT, + 0,5 % dans la FPH), avec des différences selon la catégorie statutaire. Ainsi, il baisse légèrement pour les fonctionnaires de catégories A et B dans la FPE et de catégorie B dans la FPH et s'accroît pour les fonctionnaires de catégorie C. Cette hausse s'explique principalement par la revalorisation de leur échelonnement indiciaire en 2014.

Pour les agents présents chez le même employeur et avec la même quotité de travail tout au long des années 2013 et 2014, le salaire net moyen, appelé aussi **rémunération moyenne des personnes en place** (RMPP), augmente de 1,6 % en euros constants dans la FPE, de 1,5 % dans la FPH et 2,1 % dans la FPT. Ces évolutions calculées sur des emplois stables (environ deux tiers des salariés pour les trois versants de la fonction publique) reflètent des effets, généralement positifs, liés à l'ancienneté et aux progressions de carrières de cette population. Par construction, elles ne tiennent pas compte des mouvements de main-d'œuvre (départs en retraite, recrutements sur postes de courte durée comme les contrats aidés), contrairement aux évolutions de la moyenne de l'ensemble des salariés. ■

Définitions

Salaires en équivalent temps plein (EQTP), **fonction publique de l'État** (FPE), **fonction publique hospitalière** (FPH), **fonction publique territoriale** (FPT), **catégories statutaires de la fonction publique**, **salaires net** : voir *annexe Glossaire*. **Rémunération moyenne des personnes en place** (RMPP) : salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) des seules personnes présentes deux années complètes (24 mois consécutifs) chez le même employeur et avec la même quotité de temps de travail les deux années (le nombre d'heures supplémentaires rémunérées pouvant toutefois varier d'une année sur l'autre). Voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Les salaires dans la fonction publique hospitalière – En 2014, le salaire net moyen augmente de 0,3 % en euros constants », *Insee Première* n° 1641, mars 2017.
- « Les salaires dans la fonction publique territoriale – En 2014, le salaire net moyen augmente de 0,8 % en euros constants », *Insee Première* n° 1616, septembre 2016.
- « Les salaires dans la fonction publique d'État – En 2014, le salaire net moyen baisse de 0,2 % en euros constants : – 0,8 % dans les établissements publics administratifs, mais + 0,1 % dans les ministères », *Insee Première* n° 1612, juillet 2016.
- *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), édition 2016.

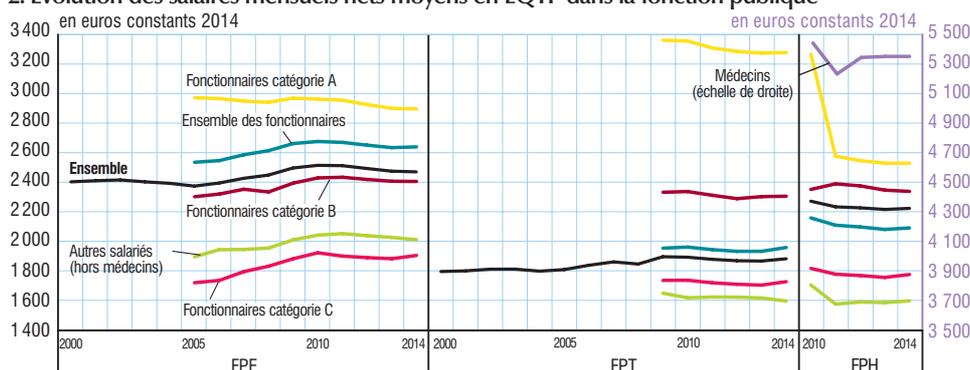
... caractéristiques des individus 5.5

1. Salaires mensuels nets moyens en EQTP dans la fonction publique

	Fonction publique de l'État			Fonction publique territoriale			Fonction publique hospitalière		
	Salaires en 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 (% en euros constants)	Évolution annuelle moyenne 2009-2014 (% en euros constants)	Salaires en 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 (% en euros constants)	Évolution annuelle moyenne 2009-2014 (% en euros constants)	Salaires en 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 (% en euros constants)	Évolution annuelle moyenne 2010-2014 (% en euros constants)
Fonctionnaires	2 650	0,2	0,0	1 950	1,4	0,0	2 090	0,5	-0,8
Catégorie A	2 890	-0,2	-0,2	3 280	0,1	-0,5	2 520	0,0	-6,3
Catégorie B	2 410	-0,1	0,0	2 300	0,1	-0,3	2 340	-0,4	-0,2
Catégorie C	1 910	1,2	0,0	1 720	1,5	-0,1	1 780	1,2	-0,6
Autres salariés (hors médecins)	2 020	-0,8	0,5	1 590	-1,3	-0,6	1 590	0,8	-1,7
Médecins	///	///	///	///	///	///	5 350	0,0	-0,5
Ensemble y c. bénéficiaires de contrats aidés	2 480	-0,2	0,0	1 880	0,8	-0,1	2 230	0,3	-0,5
<i>dont enseignants</i>	2 530	-0,3	-0,4	///	///	///	///	///	///
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	2 510	0,2	0,0	1 900	1,2	0,0	2 240	0,5	-0,6
Femmes	2 320	-0,1	0,1	1 800	1,1	0,0	2 100	0,5	-0,5
Hommes	2 720	-0,1	-0,1	1 980	0,5	-0,3	2 650	0,0	-0,5
Moins de 25 ans	1 480	-0,3	0,3	1 340	-0,4	-1,2	1 520	-0,5	0,0
De 25 à 39 ans	2 080	-0,5	-0,2	1 740	0,6	-0,3	1 950	0,6	-0,4
De 40 à 49 ans	2 520	-0,2	-0,2	1 900	1,4	0,0	2 240	0,2	-1,1
De 50 ans à 54 ans	2 740	-0,1	0,0	1 960	0,6	-0,6	2 450	-0,1	-1,1
55 ans ou plus	3 030	-0,5	-0,6	2 090	0,6	-0,2	2 850	-0,5	-1,4

Champ : France (hors Mayotte), salariés en EQTP des services civils des ministères de l'État et des établissements publics administratifs (FPE), de la fonction publique hospitalière hors internes et externes pour le personnel médical (FPH), et de la fonction publique territoriale hors assistants maternels et familiaux (FPT).
Source : Insee, système d'information sur les agents des services publics (SIASP).

2. Évolution des salaires mensuels nets moyens en EQTP dans la fonction publique



Champ : France métropolitaine de 2000 à 2008, France (hors Mayotte) de 2009 à 2014. FPE : salariés des services civils des ministères de l'État et des établissements publics administratifs de 2010 à 2014, des ministères de l'État hors établissements publics en 2009, agents des ministères civils de l'État de 2000 à 2008 hors établissements publics ; FPH : y compris les bénéficiaires de contrats aidés, hors internes et externes pour les médecins ; FPT : hors assistants maternels et familiaux, hors militaires, y compris les bénéficiaires de contrats aidés entre 2012 et 2014, les militaires entre 2009 et 2011, les salariés à temps complet des collectivités territoriales hors bénéficiaires de contrats aidés entre 2000 et 2008.
Source : Insee, système d'information sur les agents des services publics (SIASP) de 2009 à 2014, DADS de 2000 à 2009, fichiers de paie des agents de l'État de 2000 à 2009.

3. Salaires mensuels nets moyens en EQTP des salariés présents en 2013 et en 2014 (RMPP)

	Fonction publique de l'État			Fonction publique territoriale			Fonction publique hospitalière		
	Part des effectifs 2013 présents en 2014 (en %)	Salaires en 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 (% en euros constants)	Part des effectifs 2013 présents en 2014 (en %)	Salaires en 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 (% en euros constants)	Part des effectifs 2013 présents en 2014 (en %)	Salaires en 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 (% en euros constants)
Fonctionnaires	75,1	2 700	1,6	76,0	1 990	2,0	74,7	2 110	1,5
Catégorie A	73,8	2 990	1,6	75,0	3 380	2,2	69,5	2 610	1,6
Catégorie B	78,5	2 450	1,1	74,6	2 360	1,7	74,6	2 380	0,9
Catégorie C	77,2	1 920	2,1	76,4	1 760	2,1	77,2	1 790	1,8
Autres salariés (hors médecins)	46,6	2 330	2,0	32,8	1 910	3,1	33,3	1 700	2,5
Médecins	///	///	///	///	///	///	63,8	5 780	1,2
Ensemble	67,6	2 630	1,6	67,2	1 980	2,1	66,5	2 310	1,5
<i>dont enseignants</i>	71,1	2 660	1,6	///	///	///	///	///	///

Champ : France (hors Mayotte), salariés des services civils des ministères de l'État et des établissements publics administratifs (FPE), de la fonction publique hospitalière (FPH) hors internes et externes pour les médecins et le personnel de la fonction publique territoriale (FPT) hors assistants maternels et familiaux, y compris les bénéficiaires de contrats aidés.

Note : salariés présents sur l'ensemble des deux années chez le même employeur et ayant la même quotité de temps de travail les deux années. Les agents sont ici classés en fonction de leur situation en 2013.

Source : Insee, système d'information sur les agents des services publics (SIASP).

5.6 Salaires dans la fonction publique : ...

En 2014, dans la **fonction publique de l'État** (FPE), tous statuts confondus (fonctionnaires, contractuels, bénéficiaires de contrats aidés), le **salaire net moyen en équivalent temps plein** (EQTP) s'établit à 2 530 euros mensuels dans les ministères (75,5 % des effectifs), contre 2 310 euros dans les établissements publics administratifs (EPA). Dans la **fonction publique hospitalière** (FPH), il est de 2 280 euros dans les hôpitaux, qui emploient 88,0 % des salariés de la fonction publique hospitalière, et de 1 800 euros dans les établissements médico-sociaux. Dans la **fonction publique territoriale** (FPT), il varie entre 1 680 euros pour les agents des centres communaux d'action sociale (CCAS) et des caisses des écoles, dont un tiers ne sont pas titulaires, et 2 540 euros pour les salariés des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS), où le poids des primes liées aux risques professionnels est plus important. Pour les salariés des communes, qui représentent 55,2 % des salariés de la fonction publique territoriale, le salaire net mensuel moyen s'élève à 1 790 euros.

Ces écarts salariaux reflètent essentiellement des structures d'emploi, notamment des répartitions par **catégorie statutaire**, très différentes selon le type d'employeur. Par exemple, dans la fonction publique de l'État, 54,7 % des salariés des ministères sont fonctionnaires de catégorie A alors que ceux-ci ne représentent que 25,2 % des salariés des EPA. De plus, les médecins représentent une part plus importante dans les hôpitaux (7,8 %) que dans les

établissements médico-sociaux (0,9 %). Dans la fonction publique territoriale, les fonctionnaires de catégorie C sont plus nombreux dans les centres communaux d'action sociale (55,3 %) que dans les départements (48,8 %).

La dispersion des salaires nets en EQTP, mesurée ici par le **rapport interdécile** (D9/D1), est légèrement plus importante dans la fonction publique de l'État (2,4) et dans la fonction publique hospitalière (2,2) que dans la fonction publique territoriale (2,0). Elle est par ailleurs plus faible que dans le secteur privé, où ce rapport atteint 3,0. Dans la fonction publique de l'État, 10 % des salariés perçoivent 1 480 euros ou moins par mois en EQTP (1^{er} décile, D1) et 10 % des salariés perçoivent 3 580 euros ou plus (9^e décile, D9). Dans la fonction publique territoriale, 10 % des salariés perçoivent 1 314 euros ou moins (D1) et 10 % 2 630 euros ou plus (D9). La dispersion des salaires est plus faible parmi les fonctionnaires (2,1) que pour les autres salariés de la fonction publique de l'État (2,5). Dans la fonction publique hospitalière, la dispersion est plus élevée pour les médecins (2,7) que pour les fonctionnaires (1,8). Dans la fonction publique territoriale, la dispersion des salaires dépend peu du statut (1,9 pour les fonctionnaires et 1,8 pour les autres salariés). Enfin, au sein des seuls fonctionnaires, quel que soit le versant de la fonction publique, les salaires sont les plus dispersés parmi les agents de catégorie A (2,1 pour la FPE et la FPT et 1,8 pour la FPH) et les moins dispersés parmi ceux de catégorie C (1,6 dans la FPE, 1,5 dans la FPT et 1,4 dans la FPH). ■

Définitions

Fonction publique de l'État (FPE), salaire net, salaire en équivalent temps plein (EQTP), fonction publique hospitalière (FPH), fonction publique territoriale (FPT), catégories statutaires de la fonction publique, rapport interdécile : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Les salaires dans la fonction publique hospitalière – En 2014, le salaire net moyen augmente de 0,3 % en euros constants », *Insee Première* n° 1641, mars 2017.
- « Les salaires dans la fonction publique territoriale – En 2014, le salaire net moyen augmente de 0,8 % en euros constants », *Insee Première* n° 1616, septembre 2016.
- « Les salaires dans la fonction publique d'État – En 2014, le salaire net moyen baisse de 0,2 % en euros constants : - 0,8 % dans les établissements publics administratifs, mais + 0,1% dans les ministères », *Insee Première* n° 1612, juillet 2016.
- « L'emploi dans la fonction publique en 2014 – Hausse des effectifs de la fonction publique », *Insee Première* n° 1586, mars 2016.
- *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), édition 2016.

... caractéristiques des employeurs 5.6

1. Salaires mensuels nets moyens en EQTP par versant de la fonction publique en 2014

	Salaires (en euros)	Structure des effectifs par versant de la fonction publique (en %)	Structure des effectifs sur l'ensemble de la fonction publique (en %)
Fonction publique de l'État¹	2 480	100,0	42,1
Ministères	2 530	75,5	31,8
Établissements publics administratifs	2 310	24,5	10,3
Fonction publique territoriale²	1 880	100,0	36,2
Communes	1 790	55,2	20,0
EPCI ³ à fiscalité propre	1 950	11,3	4,1
CCAS et caisses des écoles	1 680	6,8	2,5
Autres structures intercommunales	1 840	3,5	1,3
Départements	2 090	14,5	5,3
Services départementaux d'incendie et de secours	2 540	2,9	1,0
Régions	1 960	4,6	1,7
Autres collectivités	2 090	1,2	0,4
Fonction publique hospitalière⁴	2 230	100,0	21,7
Hôpitaux	2 280	88,0	19,1
Établissements médico-sociaux ⁵	1 800	12,0	2,6

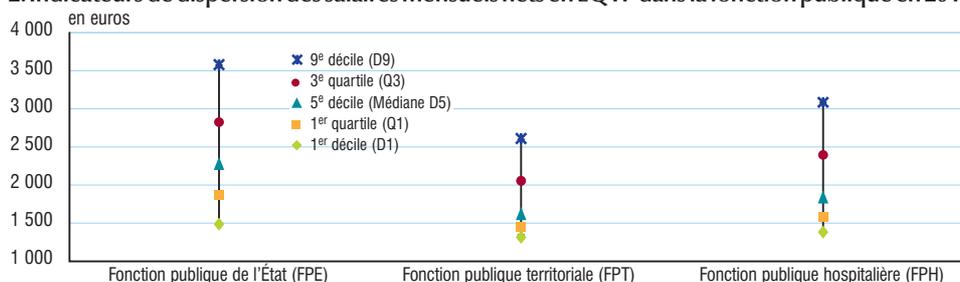
1. Hors militaires, y compris les bénéficiaires de contrats aidés. 2. Hors assistants maternels et familiaux, hors militaires, y compris les bénéficiaires de contrats aidés. 3. Établissements publics de coopération intercommunale. 4. Hors internes et externes, y compris les bénéficiaires de contrats aidés. 5. Y compris les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD). Les agents des établissements médico-sociaux rattachés à un centre hospitalier sont comptabilisés dans les hôpitaux.

Champ : France (hors Mayotte), salariés des services civils des ministères de l'État et des établissements publics administratifs (FPE), des collectivités territoriales hors militaires et assistants maternels (FPT), ainsi que de la fonction publique hospitalière (FPH) hors internes et externes pour le personnel médical, y compris les bénéficiaires de contrats aidés.

Note : les trois versants de la fonction publique incluent les bénéficiaires de contrats aidés.

Source : Insee, système d'information sur les agents des services publics (SIASP).

2. Indicateurs de dispersion des salaires mensuels nets en EQTP dans la fonction publique en 2014



Champ : France (hors Mayotte), salariés des services civils des ministères de l'État et des établissements publics administratifs (FPE), des collectivités territoriales hors militaires et assistants maternels (FPT), ainsi que de la fonction publique hospitalière (FPH) hors internes et externes pour le personnel médical, y compris les bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : si l'on ordonne les postes salariés selon leur niveau de salaire en EQTP, les déciles les séparent en dix groupes d'effectifs égaux en EQTP. Les 10 % des effectifs aux salaires les plus faibles (D1) gagnent moins de 1 483 euros nets par mois en EQTP dans la FPE.

Source : Insee, système d'information sur les agents des services publics (SIASP).

3. Indicateurs de dispersion des salaires mensuels nets en EQTP dans la fonction publique selon la catégorie statutaire en 2014

	D1	Q1	D5 (médiane)	Q3	D9	D9/D1
	(en euros)					
Fonction publique de l'État	1 480	1 870	2 280	2 830	3 580	2,4
Fonctionnaires	1 770	2 030	2 400	2 960	3 740	2,1
Catégorie A	1 930	2 190	2 590	3 270	4 140	2,1
Catégorie B	1 860	2 080	2 360	2 680	2 960	1,6
Catégorie C	1 510	1 640	1 840	2 070	2 360	1,6
Autres salariés ¹	1 180	1 350	1 850	2 360	3 020	2,5
Fonction publique territoriale	1 310	1 470	1 690	2 060	2 630	2,0
Fonctionnaires	1 410	1 550	1 760	2 130	2 690	1,9
Catégorie A	2 210	2 570	3 050	3 760	4 620	2,1
Catégorie B	1 760	1 970	2 250	2 550	2 860	1,6
Catégorie C	1 390	1 500	1 660	1 880	2 130	1,5
Autres salariés ¹	1 180	1 250	1 400	1 630	2 180	1,8
Fonction publique hospitalière	1 440	1 610	1 880	2 390	3 110	2,2
Fonctionnaires	1 530	1 700	1 930	2 350	2 780	1,8
Catégorie A	1 830	1 970	2 310	2 830	3 350	1,8
Catégorie B	1 760	1 970	2 350	2 640	2 840	1,6
Catégorie C	1 470	1 580	1 730	1 920	2 130	1,4
Autres salariés (hors médecins) ¹	1 280	1 360	1 500	1 650	1 990	1,6
Médecins	2 830	3 840	5 300	6 660	7 700	2,7

1. Les « autres salariés » comprennent les contractuels, les autres catégories et statuts et les bénéficiaires de contrats aidés.

Champ : France (hors Mayotte), salariés de la fonction publique hors militaires, y compris les bénéficiaires de contrats aidés.

Source : Insee, système d'information sur les agents des services publics (SIASP).

5.7 Revenu salarial

Le **revenu salarial**, somme de tous les salaires nets perçus par un individu au cours d'une année donnée, intègre deux dimensions, le **salaire en équivalent temps plein** (EQTP), prix d'une unité de travail salarié, et le volume de travail réalisé au cours de l'année, mesuré en équivalent temps plein.

En 2014, le revenu salarial annuel moyen pour l'ensemble des salariés du secteur privé et de la fonction publique s'élève à 20 670 euros. Cette moyenne recouvre des situations hétérogènes : les femmes perçoivent en moyenne un revenu salarial inférieur de 24 % à celui des hommes, les salariés à temps partiel ont un revenu salarial inférieur de 57 % à celui des temps complets. Le revenu salarial augmente avec l'âge jusqu'à 54 ans : celui des moins de 25 ans est en moyenne inférieur de 72 % à celui des 50-54 ans. D'une part, les salaires moyens en EQTP des plus jeunes sont 43 % plus bas que ceux des 50-54 ans. Cet écart illustre leur moindre expérience professionnelle mais aussi la présence moins marquée parmi les plus jeunes salariés des plus qualifiés, qui terminent leurs études et entreront plus tard dans l'emploi salarié. D'autre part, l'insertion sur le marché du travail, souvent en cours d'année, avec parfois des allers-retours entre emploi et chômage, et la présence de périodes très courtes d'emploi salarié (notamment d'emplois étudiants), à côté de périodes d'emploi continues des salariés insérés professionnellement se traduisent pour les plus jeunes par un volume de travail annuel en équivalent temps plein plus faible de 50 % en moyenne que celui des 50-54 ans.

Le revenu salarial augmente avec le niveau de diplôme. Ainsi, les salariés diplômés de l'enseignement supérieur long ont un revenu salarial 2,4 fois supérieur à celui des non-diplômés. Cela correspond avant tout à des différences en termes de salaire en EQTP et,

dans une moindre mesure, à des disparités de volume de travail.

Les cadres ont un revenu salarial annuel moyen de 40 460 euros, soit 2,6 fois celui des ouvriers et 2,9 fois celui des employés, en raison à la fois de salaires en EQTP plus élevés et d'un volume de travail plus important. Le revenu salarial est plus élevé en moyenne dans la fonction publique que dans le secteur privé (+ 11 %), en raison du volume de travail plus important des salariés de la fonction publique (+ 11 %). En revanche, le salaire en EQTP est très légèrement plus faible dans la fonction publique que dans le secteur privé.

Entre 1995 et 2009, le revenu salarial moyen de l'ensemble des salariés a augmenté de 0,7 % en moyenne par an. Ensuite, de 2009 à 2013, il diminue de 0,3 % en moyenne par an. En 2014, après quatre années de baisse, le revenu salarial moyen s'inscrit de nouveau en hausse : + 1,0 % par rapport à 2013. Cette évolution est la même dans la fonction publique que dans le secteur privé, et plus favorable aux femmes qu'aux hommes.

La dispersion des revenus salariaux est plus grande que celle des salaires en équivalent temps-plein car elle prend en compte les écarts de volume de travail. Le rapport entre le 9^e et le 1^{er} décile de revenu salarial (**rapport interdécile**, D9/D1) vaut 14,8 en 2014. Ces écarts sont plus importants dans la moitié basse de la distribution que dans la moitié haute : le rapport entre la **médiane** et le 1^{er} décile (médiane/D1) est presque quatre fois plus élevé que le rapport entre le 9^e décile et la médiane (D9/médiane). La dispersion de revenu salarial est plus forte chez les femmes que chez les hommes, en particulier dans la moitié basse de la distribution. Elle est également plus forte chez les employés que chez les cadres. Cela reflète la plus grande hétérogénéité des volumes de travail des femmes et des employés. ■

Définitions

Revenu salarial : somme de tous les salaires perçus par un individu au cours d'une année donnée, nets de toutes les cotisations sociales, y compris contribution sociale généralisée (CSG) et contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Salaire en équivalent temps plein (EQTP) : on passe du salaire en EQTP (voir *annexe Glossaire*) au revenu salarial en prenant en compte le volume de travail en EQTP, qui reflète la quotité de temps de travail ainsi que la durée cumulée d'emploi salarié dans l'année.

Rapport interdécile (D9/D1), rapports D5/D1, D9/D5, médiane : voir *annexe Glossaire*.

Revenu salarial 5.7

1. Revenu salarial annuel moyen en 2014

	Revenu salarial	Salaires annuels moyens en EQTP (en euros courants)	Volume de travail annuel moyen en EQTP
Ensemble	20 670	27 040	0,76
Sexe			
Femmes	17 820	24 320	0,73
Hommes	23 400	29 440	0,79
Âge			
Moins de 25 ans	7 360	17 010	0,43
De 25 à 39 ans	19 230	24 110	0,80
De 40 à 49 ans	24 530	28 790	0,85
De 50 à 54 ans	25 850	29 940	0,86
55 ans ou plus	24 600	32 240	0,76
Diplôme			
Sans diplôme	14 950	20 520	0,73
CAP, BEP ou moins	18 270	22 830	0,80
Bac	20 600	24 910	0,83
Bac+2	25 140	29 020	0,87
Supérieur à bac+2	36 060	41 270	0,88
Catégorie socioprofessionnelle			
Cadres ¹	40 460	46 780	0,87
Professions intermédiaires	22 940	27 490	0,84
Employés	13 990	20 220	0,69
Ouvriers	15 280	20 590	0,74
Condition d'emploi			
Temps complet	24 460	27 950	0,89
Temps partiel	10 570	22 960	0,47
Secteur			
Secteur privé	20 150	27 080	0,75
Fonction publique	22 440	26 920	0,83

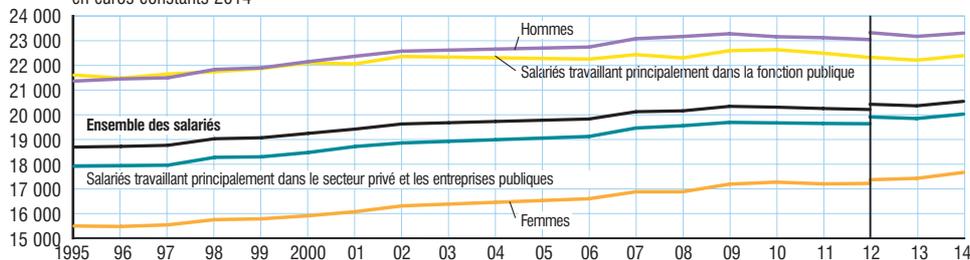
1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : France (hors Mayotte), ensemble des salariés hors salariés agricoles et apprentis stagiaires, hors salaires versés par des particuliers-employeurs.
Note : le revenu salarial est calculé sur l'ensemble des salariés. Les salariés pour lesquels il n'est pas possible d'estimer un volume de travail en équivalent temps plein (EQTP) sont exclus de la décomposition en salaire en équivalent temps plein et en volume de travail. Les statistiques par tranche d'âge sont établies sur un sous-échantillon réduit afin d'assurer la représentativité des générations dans le panel. La catégorie socioprofessionnelle, la condition d'emploi et le secteur sont relatifs au poste principal du salarié.

Source : Insee, panel Tous salariés.

2. Évolution du revenu salarial annuel moyen par sexe et par secteur de 1995 à 2014

en euros constants 2014



Champ : France métropolitaine de 1995 jusqu'en 2001, France (hors Mayotte) de 2002 jusqu'en 2014, ensemble des salariés hors salariés agricoles et apprentis stagiaires, hors salaires versés par des particuliers-employeurs.

Note : évolutions lissées entre 2002-2006. Depuis le 1^{er} janvier 2013, les cotisations patronales pour complémentaire santé obligatoire (CPCSO) ne sont plus exonérées d'impôt sur le revenu et entrent de ce fait dans le calcul du revenu salarial. Une estimation du montant de ces cotisations a été effectuée pour l'année 2012 afin de permettre la comparaison entre le revenu salarial en 2012 et le revenu salarial en 2013.

Source : Insee, panel Tous salariés.

3. Dispersion du revenu salarial annuel en 2014

en euros courants

	Ensemble	Femmes	Hommes	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	2 500	2 090	3 050	11 740	5 960	1 550	1 990
Q1	9 770	8 320	11 940	25 150	16 490	6 090	7 720
Médiane	18 520	16 920	20 170	35 010	23 250	14 610	16 460
Q3	26 130	23 680	28 630	47 970	29 020	19 720	21 010
D9	37 110	32 220	41 930	68 250	35 410	24 740	25 510
D9/D1	14,8	15,4	13,7	5,8	5,9	16,0	12,8
D9/Médiane	2,0	1,9	2,1	1,9	1,5	1,7	1,5
Médiane/D1	7,4	8,1	6,6	3,0	3,9	9,4	8,3

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

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

Source : Insee, panel Tous salariés.

5.8 Inégalités salariales

Les inégalités salariales sont d'abord décrites à partir du **salaires en équivalent temps plein** (EQTP) ou du **salaires net journalier** à temps complet, qui sont établis à volume de travail donné. Les inégalités de **revenu salarial** intègrent ensuite la variabilité du volume de travail. Ces inégalités sont mesurées ici par les rapports interdéciles, puis par la part de la masse salariale perçue par les salariés les mieux rémunérés.

Dans le secteur privé, l'évolution depuis 1967 du **rapport interdécile** D9/D1 du salaire net journalier des salariés à temps complet comprend quatre périodes. De 1967 jusqu'au milieu des années 1980, les écarts salariaux se réduisent : le rapport interdécile passe de 4,0 à 3,0. Il augmente ensuite légèrement jusqu'au début des années 1990, puis diminue de 1995 à 2009, avant de s'accroître à nouveau légèrement. La baisse des inégalités de salaire sur longue période résulte d'une réduction des écarts dans le bas de l'échelle des salaires, liée notamment aux revalorisations du **Smic**. Le rapport du 9^e **décile** (D9) à la médiane (D5), qui décrit les inégalités dans le haut de l'échelle salariale, est quant à lui stable depuis quarante ans (environ 2). Le constat est identique pour les inégalités de salaire exprimées en EQTP, c'est-à-dire pour l'ensemble des salariés à temps complet ou à temps partiel (données disponibles depuis 1995).

La dispersion des salaires est moins forte dans la fonction publique que dans le secteur privé. Depuis 1988, l'évolution du rapport interdécile D9/D1 du salaire net journalier des salariés à temps complet dans la fonction publique comporte deux phases. De 1988 au début des années 2000, les écarts s'amplifient (le rapport interdécile passe de 2,3 en 1988 à 2,5 en 2001), puis diminuent légèrement (rapport de 2,3 en 2014). Ce resserrement des écarts depuis 2001 s'explique par la réduction des inégalités salariales dans la moitié basse de l'échelle salariale (D5/D1), renforcée depuis 2010 par une diminution des écarts dans la moitié haute (D9/D5).

Alors que la tendance de long terme des inégalités de salaire dans le secteur privé est

orientée à la baisse, celle des inégalités de revenu salarial est plutôt orientée à la hausse. Les évolutions du rapport interdécile D9/D1 du revenu salarial dans le secteur privé comportent quatre périodes : une diminution de 1967 à 1970, une forte progression jusqu'au milieu des années 1990, une réduction jusqu'en 2008, et une légère hausse depuis. Ces évolutions reflètent celles de la moitié basse de l'échelle des revenus salariaux (D5/D1), alors que celles dans la moitié haute sont stables (D9/D5). L'augmentation des inégalités de revenu salarial dans la moitié basse de la distribution jusqu'au milieu des années 1990 provient d'une amplification des écarts en termes de temps de travail, qui résulte à la fois d'une baisse du nombre moyen de jours travaillés et d'une hausse du volume des temps partiels. Du milieu des années 1990 à 2008, la moitié basse de l'échelle du revenu salarial se resserre légèrement, et se dilate un peu depuis.

Si le rapport interdécile D9/D5 est globalement stable, la part des très hauts revenus salariaux du secteur privé, définis comme les 1 % des salariés les mieux rémunérés, augmente du milieu des années 1990 jusqu'en 2007 de 6,9 % à 7,9 %. Elle recule ensuite légèrement durant la période de crise de 2007 à 2009, pour se stabiliser autour de 7,7 % depuis 2010.

Les inégalités de revenu salarial (D9/D1) parmi les salariés travaillant principalement dans la fonction publique sont plus faibles que celles dans le secteur privé ; cet écart entre public et privé est encore plus marqué que pour les salaires. Les évolutions des inégalités de revenu salarial dans le public sont proches de celles des salaires : elles augmentent de 1988 au milieu des années 1990, puis baissent légèrement jusqu'au milieu des années 2000. Elles augmentent à nouveau jusqu'en 2010 et diminuent depuis. Ces évolutions sont dictées par celles de la moitié basse de l'échelle de revenu salarial (D5/D1), alors que le rapport D9/D5 est stable depuis 1988. La part de la masse salariale détenue par les 1 % les mieux rémunérés est beaucoup plus faible que dans le secteur privé. ■

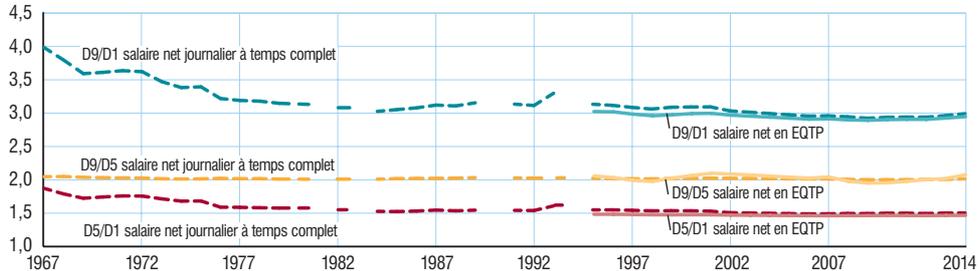
Définitions

Rapport interdécile (D9/D1) : le rapport interdécile d'un critère (salaire, revenu salarial) est le rapport entre le 1^{er} décile (D1) et le 9^e décile (D9) de ce critère. Il est un des indicateurs de mesure des inégalités de la population sur le critère considéré.

Salaires en équivalent temps plein (EQTP), **salaires net journalier**, **revenu salarial**, **Smic**, **décile** : voir *annexe Glossaire*.

Inégalités salariales 5.8

1. Distribution du salaire net journalier à temps complet et du salaire net en EQTP dans le secteur privé

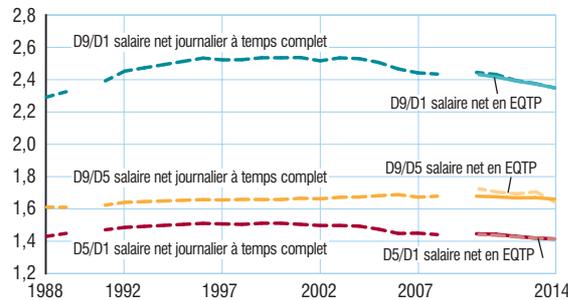


Champ : France métropolitaine jusqu'en 2001, France (hors Mayotte) à partir de 2002 ; ensemble des salariés du secteur privé et des entreprises publiques, hors salariés agricoles et apprentis, stagiaires, hors salaires versés par des particuliers-employeurs.

Note : 1981, 1983, 1990 : données non produites ; 1994 : rupture de série ; 2002-2006 : évolutions lissées.

Source : Insee, panel Tous salariés.

2. Distribution du salaire net journalier à temps complet et du salaire net en EQTP dans la fonction publique

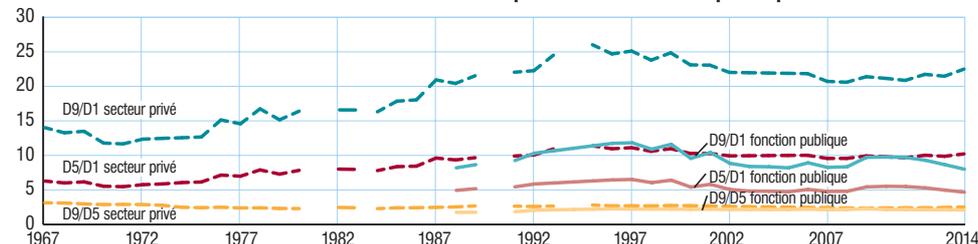


Champ : France métropolitaine jusqu'en 2001, France (hors Mayotte) à partir de 2002 ; ensemble des salariés travaillant principalement dans la fonction publique.

Note : 1990 : données non produites ; 1992-1996 : évolutions lissées ; 2009 : données non intégrées.

Source : Insee, panel Tous salariés.

3. Distribution du revenu salarial dans le secteur privé et la fonction publique

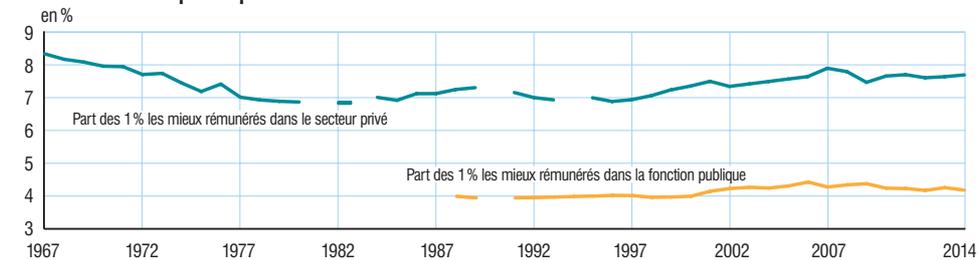


Champ : France métropolitaine jusqu'en 2001, France (hors Mayotte) à partir de 2002, ensemble des salariés, hors salariés agricoles et apprentis stagiaires, hors salaires versés par des particuliers-employeurs.

Note : le revenu salarial dans le secteur privé représente la somme des salaires des seuls postes du secteur privé et des entreprises publiques. Celui de la fonction publique correspond au revenu salarial total (comprenant les postes du secteur privé et du secteur public) des salariés travaillant principalement dans la fonction publique. Voir aussi notes figures 1 et 2.

Source : Insee, panel Tous salariés.

4. Part de la masse salariale perçue par les salariés les mieux rémunérés dans le secteur privé et la fonction publique



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

Lecture : en 1967, en France métropolitaine dans le secteur privé, 8,4 % de la masse salariale totale revient aux 1 % de salariés ayant le revenu salarial le plus élevé.

Note : voir la note de la figure 3.

Source : Insee, panel Tous salariés.

5.9 Revenus d'activité des non-salariés

Fin 2014, hors secteur agricole, 2,7 millions de personnes exercent une activité non salariée, à titre principal ou en complément d'une activité salariée. La moitié d'entre elles se concentre dans le commerce et l'artisanat commercial, la santé et la construction, alors que ces secteurs ne rassemblent qu'un tiers des salariés du privé. Les **auto ou micro-entrepreneurs actifs** (AE) représentent 28 % des non-salariés, mais autour de 60 % des **non-salariés** dans la publicité, le design, la photographie et la traduction, les arts, spectacles et activités récréatives, l'enseignement, et jusqu'à 65 % dans le commerce hors magasin (sur les marchés, à distance ou en vente directe).

En 2014, hors agriculture et hors auto-entrepreneurs, les non-salariés ont perçu en moyenne un revenu de 3 260 euros mensuels. Les activités de médecine sont les plus rémunératrices avec un revenu moyen de 8 310 euros mensuels, puis celles des professions juridiques et comptables (7 630 euros en moyenne), et de commerce pharmaceutique (7 480 euros en moyenne). À l'opposé, le revenu mensuel moyen est proche de 1 000 euros dans le commerce de détail hors magasin et de l'ordre de 1 300 à 1 400 euros dans la coiffure et autres services personnels, les activités artistiques et récréatives ou chez les taxis. Les auto-entrepreneurs économiquement actifs ont perçu 410 euros par mois en moyenne au titre de leur activité non salariée. Près d'un sur trois occupe par ailleurs un emploi salarié dont il tire ses principales ressources, contre un sur vingt parmi les indépendants « classiques ».

Les femmes restent minoritaires parmi les non-salariés (35 %). Hors auto-entrepreneuses, elles ont perçu en moyenne 2 730 euros mensuels en 2014, soit un quart de moins que les hommes (3 530 euros). Elles exercent pourtant en plus grande proportion dans les secteurs les plus rémunérateurs (médecine, professions juridiques, architectes ou autres professions libérales) mais y gagnent nettement moins que les hommes (-36 % parmi les médecins et dentistes, -45 % dans les activités juridiques et comptables), en partie parce

qu'elles exercent leur activité depuis moins longtemps et pour un nombre d'heures moins élevé dans l'année.

Les disparités de **revenu d'activité** sont bien plus importantes parmi les non-salariés que chez les salariés. Hors auto-entrepreneurs, un non-salarié sur dix déclare un revenu nul, parce qu'il n'a pas dégagé de bénéfice ou ne s'est pas versé de rémunération, 10 % ont gagné moins de 480 euros par mois, la moitié moins de 2 230 euros et 10 % plus de 7 880 euros. Le **rapport interdécile** en revenu d'activité annualisé est supérieur à 16, contre 4 pour les salariés du privé.

Entre 2006 et 2014, le revenu d'activité moyen des indépendants « classiques » a connu d'importantes fluctuations : après une forte baisse en 2008, il augmente sensiblement entre 2009 et 2011 (+ 5,7 % sur 2 ans, en euros constants), dans un contexte de croissance économique, puis décroît de 1,5 % en 2012, année de fort ralentissement de l'activité. De 2006 à 2012, le revenu moyen dans l'ensemble des secteurs progresse de 1,3 % en euros constants, malgré une chute de 10,3 % dans la construction. L'auto-entrepreneuriat, qui attire à partir de 2009 une part croissante de non-salariés ayant de faibles revenus, contribue à la hausse du revenu moyen hors auto-entrepreneurs. De plus, de nouvelles activités peu rémunérées se développent sous ce statut, générant un net recul du revenu moyen de l'ensemble des non-salariés (-15,4 % entre 2008 et 2012).

À partir de 2013, avec l'élargissement de l'assiette des cotisations sociales pour les gérants de sociétés, le revenu d'activité déclaré par les non-salariés intègre une partie des dividendes perçus, ainsi que la déduction fiscale forfaitaire de 10 % pour frais professionnels. Selon cette nouvelle définition, le revenu moyen des non-salariés « classiques » augmente de 1,6 % en 2014, dans un contexte d'amélioration de la conjoncture, après un repli de 4,0 % en 2013. Notamment, les montants de dividendes perçus par les gérants de sociétés s'accroissent après avoir fortement diminué en 2013. ■

Définitions

Auto-entrepreneur, non-salarié, revenu d'activité, rapport interdécile : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Revenus d'activité des non-salariés en 2014 », *Insee Première* n° 1627, décembre 2016.
- *Emploi et revenus des indépendants*, coll. « Insee Références », édition 2015.

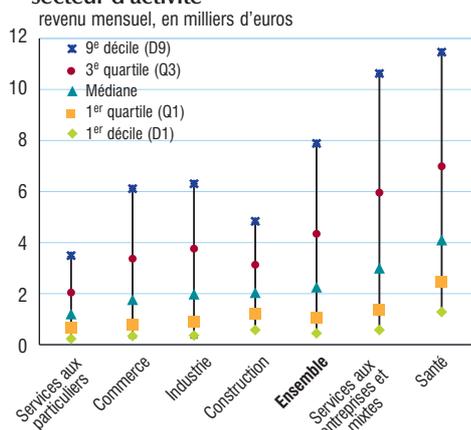
Revenus d'activité des non-salariés 5.9

1. Effectifs et revenus d'activité des non-salariés par secteur en 2014

	Effectifs au 31 décembre (y c. AE ²)			Revenu mensuel (hors AE ²)			Revenu mensuel moyen des AE ³ (en euros)
	Ensemble (en milliers)	Femmes (en %)	Auto-entrepreneurs (en %)	Revenu moyen (en euros)	Proportion de revenus nuls (en %)		
					Femmes	Hommes	
Industrie (hors artisanat commercial)	119	31,3	40,7	2 670	1 570	2 910	280
Construction	356	3,6	29,4	2 420	1 810	2 450	500
Commerce et artisanat commercial	492	32,7	26,9	2 490	2 190	2 630	280
Commerce et réparation d'automobiles	61	6,9	24,5	2 220	1 890	2 250	380
Commerce de gros	71	23,2	21,6	2 970	2 040	3 200	460
Commerce pharmaceutique	26	55,0	0,1	7 480	6 720	8 410	n.s.
Métiers de bouche	50	21,1	3,7	2 270	1 570	2 450	360
Commerce de détail en magasin	165	44,8	13,5	1 950	1 530	2 290	350
Commerce de détail hors magasin	120	35,0	65,0	1 040	850	1 120	200
Transports	61	11,2	9,7	1 890	1 750	1 900	380
dont taxis (y compris VTC)	33	9,8	6,6	1 380	1 690	1 340	400
Services aux entreprises et mixtes	553	33,3	36,0	4 340	3 430	4 720	500
Information et communication	72	15,4	49,3	3 120	2 320	3 240	420
Activités financières et d'assurance	31	20,3	10,6	5 990	3 920	6 450	530
Activités immobilières	40	33,9	17,8	2 340	1 730	2 600	560
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	326	36,7	33,3	4 900	3 890	5 420	550
dont : activités juridiques et comptables	81	46,7	1,6	7 630	5 280	9 660	870
conseil de gestion	90	35,5	46,7	3 200	2 490	3 500	630
architecture, ingénierie	65	20,1	25,2	3 440	2 310	3 670	640
Services administratifs et de soutien aux entreprises	85	39,9	52,9	2 780	2 110	3 050	420
Services aux particuliers (hors santé)	536	48,8	39,4	1 530	1 270	1 750	390
Hébergement et restauration	172	36,3	12,3	1 680	1 350	1 850	400
Arts, spectacles et activités récréatives	61	35,8	58,6	1 370	1 070	1 500	300
Enseignement	113	44,3	57,7	1 540	1 340	1 640	480
Services personnels	189	67,0	46,9	1 350	1 200	1 680	350
dont coiffure et soins de beauté	100	86,9	34,2	1 330	1 250	1 680	380
Santé humaine et action sociale	425	58,0	8,6	5 510	3 950	7 480	440
dont : médecins et dentistes	165	37,5	0,1	8 310	6 110	9 610	n.s.
professions paramédicales	200	70,8	1,6	3 570	3 270	4 290	710
Ensemble¹	2 680	35,2	27,6	3 260	2 730	3 530	410

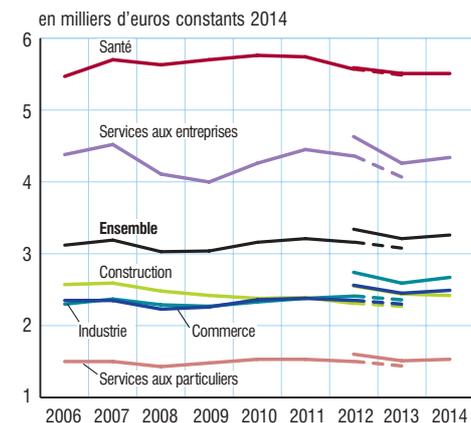
1. Y compris secteurs indéterminés. 2. AE : auto-entrepreneurs ou micro-entrepreneurs à partir du 19 décembre 2014.
 3. Le calcul du revenu d'activité des AE a été amélioré en 2014 ; il inclut dorénavant des abattements pour frais professionnels différenciés selon le type d'activité.
 Champ : France (hors Mayotte), personnes exerçant une activité non salariée au 31 décembre 2014, hors agriculture.
 Note : les taxes d'office sont pris en compte dans les effectifs mais pas dans les revenus.
 Source : Insee, base Non-salariés 2014.

2. Dispersion des revenus non-salariaux en 2014 (hors auto-entrepreneurs), selon le secteur d'activité



Champ : France (hors Mayotte), personnes exerçant une activité non salariée au 31 décembre 2014, hors agriculture, hors auto-entrepreneurs, hors revenus nuls et hors taxes d'office.
 Lecture : dans la construction, un non-salarié sur dix perçoit un revenu d'activité inférieur à 640 euros par mois (D1), la moitié gagne moins de 2 030 euros (médiane) et un sur dix plus de 4 840 euros (D9).
 Source : Insee, base Non-salariés 2014.

3. Revenu mensuel moyen de 2006 à 2014 (hors auto-entrepreneurs)



Champ : France (hors Mayotte), personnes exerçant une activité non salariée au 31 décembre, hors agriculture, hors auto-entrepreneurs et hors taxes d'office. Lecture : en 2012, dans l'industrie, le revenu moyen d'activité déclaré par les non-salariés s'élevait à 2 410 euros en moyenne par mois (trait pointillé). Selon les nouveaux concepts en vigueur depuis 2013 (revenus y compris dividendes et après réintégration de l'abattement fiscal de 10 % pour les gérants de sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés), le revenu en 2012 aurait été de 2 740 euros (trait plein).
 Source : Insee, bases Non-salariés.

Fiches

Données internationales



6.1 Emploi et chômage en Europe

En moyenne en 2016, 66,6 % des habitants de l'Union européenne (UE) âgés de 15 à 64 ans sont en emploi. Ce **taux d'emploi** augmente pour la troisième année consécutive : il s'accroît de 1,0 point par rapport à 2015, après + 0,8 point en 2015 et + 0,7 point en 2014. Il dépasse ainsi le niveau observé avant la crise économique de 2008-2009 (65,7 % en 2008). En 2016, le taux d'emploi varie de 52,0 % en Grèce à 76,2 % en Suède.

Dans l'ensemble de l'UE, le taux d'emploi des hommes (71,9 %) est supérieur à celui des femmes (61,4 %). Cet écart, qui s'est réduit au fil du temps, se stabilise depuis 2014 (10,5 points). Il varie fortement selon les pays, allant de 1,2 point en Lituanie à près de 26 points à Malte.

En 2016, le taux d'emploi des jeunes de l'UE (15-24 ans) atteint 33,8 %, en hausse par rapport à 2015 (+ 0,7 point). Il retrouve son niveau de 2010, mais reste 3,5 points plus bas qu'en 2008. Le taux d'emploi des jeunes diminue entre 2008 et 2016 dans la plupart des pays. Cette baisse est particulièrement forte en Espagne (- 17,6 points), en Irlande (- 14,1 points), à Chypre (- 11,9 points), en Grèce (- 10,5 points) et au Portugal (- 10,2 points). Les disparités entre pays restent fortes : le taux d'emploi des jeunes est inférieur à 20 % en Grèce, en Italie, en Espagne et en Bulgarie, alors qu'il dépasse 50 % au Royaume-Uni, en Autriche, au Danemark et aux Pays-Bas. En France, le taux d'emploi des jeunes est de 27,8 %. Ces disparités traduisent des différences de durée de scolarité et de cumul emploi-études (dont l'apprentissage) d'un pays à l'autre, mais aussi une insertion des jeunes plus ou moins aisée sur le marché du travail. En 2016, le taux d'emploi des plus âgés (55-64 ans) s'élève à 55,3 % dans l'ensemble de l'UE. Il atteint 75,5 % en Suède, et dépasse 60 % dans huit autres pays, dont l'Allemagne et le Royaume-Uni. En France, le taux d'emploi des 55-64 ans atteint 49,8 % en 2016.

En 2016, le taux d'emploi des personnes de 20 à 64 ans s'établit à 71,1 %, un chiffre encore près de 4 points en dessous de l'objectif défini

par la stratégie « Europe 2020 », visant à atteindre 75 % d'ici à 2020. Huit pays ont déjà dépassé cet objectif, dont la Suède, l'Allemagne et le Royaume-Uni. En France, le taux d'emploi des 20-64 ans est légèrement inférieur à la moyenne européenne (70,0 %).

Au sein de l'UE, une personne sur cinq travaille à temps partiel (19,5 % en 2016), et cela concerne plus fréquemment les femmes (31,9 %) que les hommes (8,8 %). Le temps partiel est particulièrement fréquent aux Pays-Bas (49,7 %). Dans l'UE, la part du temps partiel dans l'emploi est stable depuis 2013, après avoir augmenté de 0,4 point par an en moyenne entre 2008 et 2013. En France, elle atteint 18,3 % en 2016.

En 2016, 12,0 % des actifs occupés de l'UE sont en **emploi à durée limitée**. Le recours à cette forme d'emploi est peu fréquent en Roumanie, dans les pays baltes (moins d'un salarié sur vingt) ou au Royaume-Uni. En revanche, plus d'un salarié sur cinq est en emploi à durée limitée en Espagne et en Pologne.

En 2016, le **taux de chômage** des 15-74 ans de l'ensemble de l'UE s'établit à 8,5 %. Il diminue pour la troisième année consécutive depuis la crise économique de 2008-2009 (- 0,9 point en 2016 après - 0,8 point en 2015 et - 0,7 point en 2014), après avoir augmenté de 3,9 points entre 2008 et 2013. Dans six pays dont l'Allemagne et le Royaume-Uni, le taux de chômage observé en 2016 est inférieur à celui de 2008. En France, il atteint 10,1 % en 2016, contre 10,4 % en 2015, et a crû de 2,7 points par rapport à 2008. En Grèce et en Espagne, après avoir nettement augmenté entre 2008 et 2013, le taux de chômage diminue depuis trois ans (- 3,9 points entre 2013 et 2016 pour la Grèce et - 6,5 points pour l'Espagne), mais demeure particulièrement élevé (23,6 % en Grèce et 19,6 % en Espagne). Le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans est également très élevé dans ces deux pays, où plus de 40 % des jeunes actifs sont au chômage. C'est en Allemagne que le taux de chômage des jeunes est le plus faible (7,0 %). ■

Définitions

Taux d'emploi, emploi à durée limitée, taux de chômage : voir annexe *Glossaire*.

Pour en savoir plus

- "Europe in figures - Eurostat yearbook 2016", *Livres statistiques*, Eurostat.
- Voir tableaux Eurostat sur le site ec.europa.eu

Emploi et chômage en Europe 6.1

1. Taux d'emploi, de chômage et indicateurs sur l'emploi en 2016

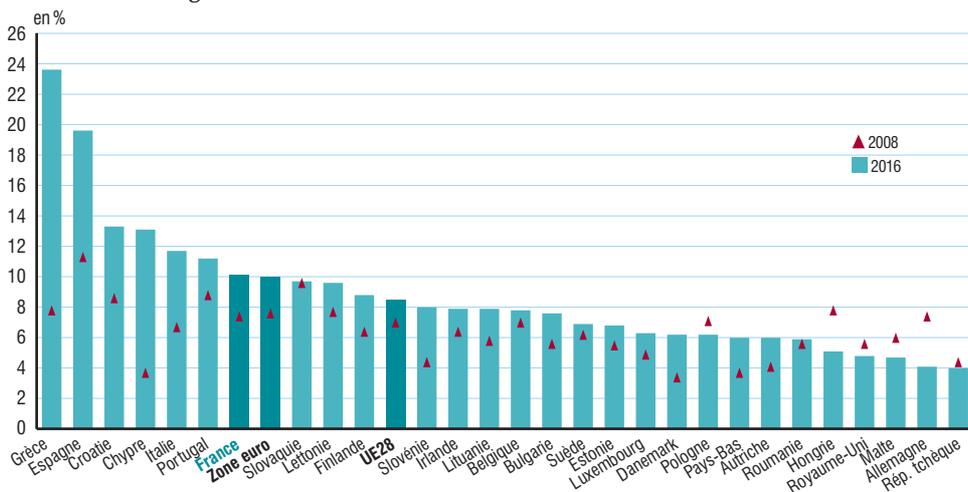
en %

	Taux d'emploi						Part des personnes en emploi à temps partiel	Part de l'emploi à durée limitée ¹	Taux de chômage	
	15-64 ans		15-24 ans	55-64 ans	20-64 ans	15-24 ans			15-74 ans	
	Ensemble	Femmes								Hommes
Allemagne	74,7	70,8	78,5	45,8	68,6	78,7	26,7	11,9	7,0	4,1
Autriche	71,5	67,7	75,4	51,0	49,2	74,8	27,8	7,9	11,2	6,0
Belgique	62,3	58,1	66,5	22,7	45,4	67,7	24,7	7,8	20,1	7,8
Bulgarie	63,4	60,0	66,7	19,8	54,5	67,7	2,0	3,6	17,2	7,6
Chypre	63,4	59,0	68,3	26,1	52,0	68,8	13,5	14,3	29,1	13,1
Croatie	56,9	52,4	61,4	25,6	38,1	61,4	5,6	19,3	31,1	13,3
Danemark	74,9	72,0	77,7	58,2	67,8	77,4	26,4	12,4	12,0	6,2
Espagne	59,5	54,3	64,8	18,4	49,1	63,9	15,1	21,8	44,4	19,6
Estonie	72,1	68,6	75,7	37,5	65,2	76,6	9,9	3,4	13,4	6,8
Finlande	69,1	67,6	70,5	41,7	61,4	73,4	14,9	13,6	20,1	8,8
France¹	64,2	60,9	67,6	27,8	49,8	70,0	18,3	14,3	24,6	10,1
Grèce	52,0	43,3	61,0	13,0	36,3	56,2	9,8	7,5	47,3	23,6
Hongrie	66,5	60,2	73,0	28,1	49,8	71,5	4,8	8,7	12,9	5,1
Irlande	64,8	59,5	70,2	32,1	57,2	70,3	21,9	6,9	17,2	7,9
Italie	57,2	48,1	66,5	16,6	50,3	61,6	18,5	10,9	37,8	11,7
Lettonie	68,7	67,6	70,0	32,8	61,4	73,2	8,5	3,2	17,3	9,6
Lituanie	69,4	68,8	70,0	30,2	64,6	75,2	7,1	1,7	14,5	7,9
Luxembourg	65,6	60,4	70,5	24,9	39,6	70,7	19,2	7,9	19,2	6,3
Malte	65,7	52,6	78,3	45,9	44,0	69,6	13,9	6,5	11,1	4,7
Pays-Bas	74,8	70,1	79,6	60,8	63,5	77,1	49,7	17,2	10,8	6,0
Pologne	64,5	58,1	71,0	28,4	46,2	69,3	6,4	21,9	17,7	6,2
Portugal	65,2	62,4	68,3	23,9	52,1	70,6	9,5	19,1	28,2	11,2
Roumanie	61,6	53,3	69,7	22,3	42,8	66,3	7,4	1,0	20,6	5,9
Royaume-Uni	73,5	68,8	78,3	50,9	63,4	77,6	25,2	5,1	13,0	4,8
Rép. tchèque	72,0	64,4	79,3	28,6	58,5	76,7	5,7	8,1	10,5	4,0
Slovaquie	64,9	58,3	71,4	25,2	49,0	69,8	5,8	8,4	22,2	9,7
Slovénie	65,8	62,6	68,9	28,6	38,5	70,1	9,3	14,6	15,2	8,0
Suède	76,2	74,8	77,5	44,5	75,5	81,2	23,9	14,7	18,9	6,9
Zone euro	65,5	60,4	70,6	31,3	55,4	70,0	21,6	13,3	20,9	10,0
UE28	66,6	61,4	71,9	33,8	55,3	71,1	19,5	12,0	18,7	8,5

1. Les emplois à durée limitée sont ceux qui ont un terme fixé, défini dans le contrat de travail qui lie le salarié à son employeur. À partir de l'enquête Emploi, ils sont mesurés en regroupant : contrats à durée déterminée (CDD) (dont ceux en contrats aidés), missions d'intérim et contrats d'apprentissage.

Champ : personnes de 15 à 74 ans vivant en ménage ordinaire (15-64 ans pour l'emploi).
Source : Eurostat, enquêtes sur les forces de travail (extraction des données en avril 2017).

2. Taux de chômage en 2008 et 2016



Champ : personnes de 15 à 74 ans vivant en ménage ordinaire.
Source : Eurostat, enquêtes sur les forces de travail (extraction des données en avril 2017).

6.2 Catégories socio-économiques en Europe

Dans l'Union européenne (UE), la répartition des **groupes socio-économiques** selon la nomenclature ESeG reflète, d'un pays à l'autre, des différences d'histoire et d'organisation du marché du travail.

En 2015, 13,4 millions de personnes en emploi sont **cadres dirigeants**, soit 6,1 % des personnes ayant un emploi dans l'UE. Cette proportion varie fortement selon les pays, de 2,2 % au Luxembourg à 12,2 % en Estonie. Un peu moins de 30 % des cadres dirigeants sont chefs d'entreprise, mais plus de 60 % en Grèce, en Italie et en Croatie, les autres sont salariés.

Les **professions intellectuelles et scientifiques** représentent 18,9 % des emplois de l'UE (41,6 millions). Cette proportion varie de 11,7 % en Slovaquie à 34,9 % au Luxembourg. Les professions intellectuelles et scientifiques sont plus fréquentes dans les pays du nord de l'Europe. Plus du quart travaillent dans l'enseignement (contre 7,6 % de l'ensemble des actifs occupés).

Les **professions intermédiaires** salariées constituent 14,3 % des personnes en emploi (31,6 millions). Elles représentent près d'un emploi sur cinq en France et sont aussi fréquentes en Allemagne (20,5 %), en Autriche (17,6 %), en Finlande (16,8 %) et au Luxembourg (16,5 %). En revanche, ces métiers sont plus rares dans le sud et l'est de l'Europe, ainsi qu'en Irlande (autour de 12 %).

Les **petits entrepreneurs** regroupent les exploitants agricoles, commerçants et artisans qui sont à leur compte. En 2015, ils sont 24,9 millions, soit 11,3 % des personnes en emploi. Rares dans la plupart des pays nordiques ou du Nord-Ouest (moins de 8 % en moyenne), ils représentent 27,8 % des emplois en Roumanie, presque autant en Grèce (27,4 %) et de 13,0 % à 17,2 % des emplois au Portugal, en Italie et en Pologne. Dans la plupart des pays où les petits entrepreneurs sont nombreux (à l'exception de l'Italie), les exploitants agricoles sont

surreprésentés (jusqu'à 85 % des petits entrepreneurs en Roumanie, contre 28 % dans l'UE).

14,3 % des emplois de l'UE (31,7 millions de personnes) sont des postes d'**employés qualifiés**, de type administratif ou des professions de la santé (aides-soignants), du social et de la sécurité (agents de police, notamment). Le temps partiel concerne plus du quart de ces emplois (contre 20,4 % en moyenne dans l'Union européenne).

Les **ouvriers qualifiés** représentent 16,1 % des personnes ayant un emploi dans l'UE (35,5 millions), mais seulement 9,5 % au Royaume-Uni, contre plus de 20 % en Europe centrale et orientale. Dans l'UE, près de la moitié travaillent dans l'industrie (49,0 %, contre 17,3 % en moyenne pour l'ensemble des actifs occupés) et 17,7 % dans la construction (contre 6,7 % pour l'ensemble des actifs occupés).

Un emploi sur cinq (18,9 %, soit 41,7 millions) relève des **professions peu qualifiées**, personnels de service, employés de commerce ou agents d'entretien, mais aussi ouvriers peu qualifiés, manœuvres et ouvriers agricoles. Beaucoup (37,5 %) sont à temps partiel et plus d'un sur cinq (21,0 %) ont un contrat qui n'est pas à durée indéterminée (contre 14,1 % en moyenne pour l'ensemble des actifs occupés).

Les cadres dirigeants sont très souvent des hommes. Au sein des professions intellectuelles et scientifiques, la part des femmes (52,0 % en moyenne) n'est jamais inférieure à 45 % et dépasse 60 % en Europe centrale et orientale. Parmi les professions salariées intermédiaires, il y a environ 40 % à 60 % de femmes dans la plupart des pays (51,3 % en moyenne). La catégorie des employés qualifiés est la plus féminisée (65,2 % de femmes) avec celle des professions peu qualifiées (59,9 % de femmes). Dans tous les pays, le groupe des ouvriers qualifiés est très masculin (14,2 % de femmes en moyenne), ainsi que dans une moindre mesure, celui des petits entrepreneurs (33,4 % en moyenne). ■

Définitions

Groupes socio-économiques européens (ESeG), cadres dirigeants, professions intellectuelles et scientifiques, professions intermédiaires, petits entrepreneurs, employés qualifiés, ouvriers qualifiés, professions peu qualifiées : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- ESeG = European Socio economic Groups – Nomenclature socio-économique européenne, *Document de travail Insee* n° F1604, février-mars 2016.
- « Les Européens au travail en sept catégories socio-économiques », in *La France dans l'Union européenne*, coll. « Insee Références », édition 2014.

Catégories socio-économiques en Europe 6.2

1. Répartition des personnes en emploi par catégorie socio-économique et par pays dans l'Union européenne en 2015

	en %							Ensemble des actifs occupés ¹ (en milliers)
	Cadres dirigeants	Professions intellectuelles et scientifiques	Professions intermédiaires salariées	Petits entrepreneurs	Employés qualifiés salariés	Ouvriers qualifiés salariés	Salariés peu qualifiés	
Allemagne	4,6	17,2	20,5	6,0	14,6	17,5	19,4	40 211
Autriche	4,7	16,5	17,6	9,5	13,6	17,5	20,5	4 148
Belgique	8,4	22,9	13,3	8,3	15,2	14,9	16,9	4 552
Bulgarie	5,9	17,2	8,9	8,2	12,9	24,0	22,9	3 032
Chypre	4,2	18,4	12,3	11,2	14,2	12,5	27,3	358
Croatie	4,7	16,8	14,0	11,6	12,7	19,4	20,8	1 589
Danemark	2,5	25,5	15,5	6,0	16,2	12,1	21,8	2 752
Espagne	4,6	17,5	9,9	12,6	15,8	14,8	24,8	17 866
Estonie	12,2	19,8	11,5	4,0	10,1	24,8	17,2	641
Finlande	2,7	24,7	16,8	11,3	13,5	14,0	16,8	2 437
France	7,4	17,2	19,2	7,7	14,9	14,2	19,2	26 407
Grèce	3,5	18,6	7,5	27,4	13,5	9,8	19,7	3 611
Hongrie	4,8	15,6	13,5	7,9	11,4	25,7	20,9	4 211
Irlande	8,1	21,3	10,2	11,6	16,3	11,6	20,1	1 964
Italie	3,9	14,4	13,8	17,1	16,3	15,6	19,0	22 465
Lettonie	10,3	17,0	13,2	7,8	9,6	20,4	21,6	896
Lituanie	9,0	23,2	9,1	9,8	7,5	23,3	18,1	1 335
Luxembourg	2,2	34,9	16,5	5,6	11,1	10,6	15,6	260
Malte	9,0	16,3	13,4	10,5	19,3	12,6	19,0	186
Pays-Bas	6,1	25,5	13,4	9,5	14,2	10,3	20,0	8 319
Pologne	6,3	19,2	11,0	17,2	8,7	21,8	15,4	16 084
Portugal	6,6	17,8	10,4	13,0	13,1	18,3	20,7	4 549
République tchèque	5,5	15,0	14,3	13,0	11,9	26,1	14,2	5 042
Roumanie	2,5	14,8	6,0	27,8	8,1	24,4	16,5	8 535
Royaume-Uni	10,8	24,5	11,0	9,5	17,4	9,5	16,9	31 219
Slovaquie	4,9	11,7	13,4	11,5	13,2	25,6	19,6	2 424
Slovénie	7,9	21,9	10,8	11,6	10,3	20,2	15,5	917
Suède	5,8	26,8	16,4	6,8	16,6	14,1	13,2	4 837
UE (28 pays)	6,1	18,9	14,3	11,3	14,3	16,1	18,9	220 845

1. La somme en ligne n'est pas toujours égale à 100 % car certaines personnes ne sont pas classées (de 0 % à 3,4 % selon le pays).

Champ : Union européenne, actifs occupés au sens du BIT de 15 ans ou plus.

Source : Eurostat, Labour Force Survey 2015.

2. Part des femmes dans les catégories socio-économiques des pays de l'Union européenne en 2015

	en %							Ensemble des actifs occupés
	Cadres dirigeants	Professions intellectuelles et scientifiques	Professions intermédiaires salariées	Petits entrepreneurs	Employés qualifiés salariés	Ouvriers qualifiés salariés	Salariés peu qualifiés	
Allemagne	29,2	45,0	59,1	30,4	64,0	12,0	62,3	46,6
Autriche	29,4	50,3	47,8	39,0	72,3	10,8	66,2	47,1
Belgique	32,2	54,4	48,6	32,8	65,7	9,4	63,7	46,5
Bulgarie	36,7	65,9	48,0	35,5	51,0	26,4	58,4	47,0
Chypre	20,1	56,8	44,0	36,0	68,4	6,7	63,8	48,7
Croatie	24,9	63,9	44,9	38,6	55,9	15,8	63,8	46,1
Danemark	26,5	55,5	44,0	26,4	72,8	10,1	48,2	46,9
Espagne	32,4	55,6	39,4	32,2	61,1	10,6	60,3	45,4
Estonie	30,6	66,0	55,7	45,0	67,5	18,4	71,2	48,8
Finlande	34,9	47,7	58,7	32,3	78,2	12,0	60,7	48,8
France	31,3	51,6	49,6	30,6	73,2	14,5	63,6	48,3
Grèce	23,7	51,6	49,1	35,6	49,0	10,3	54,4	42,2
Hongrie	40,3	53,3	63,0	34,0	60,4	20,5	57,8	45,8
Irlande	34,1	55,2	47,2	17,7	75,1	10,1	52,2	45,7
Italie	25,6	53,4	41,0	29,6	62,1	13,8	53,2	41,8
Lettonie	43,3	69,0	61,9	40,1	69,1	12,9	63,1	50,5
Lituanie	39,5	68,7	60,5	43,4	64,1	21,2	66,1	51,0
Luxembourg	20,7	47,4	51,6	43,8	55,6	3,6	60,8	45,5
Malte	26,9	51,8	41,0	18,5	51,0	14,5	45,9	38,7
Pays-Bas	25,1	47,0	53,3	37,6	65,9	9,2	56,1	46,1
Pologne	39,5	62,1	52,4	37,8	51,9	13,9	67,9	44,9
Portugal	32,2	59,6	46,1	37,0	62,1	24,5	66,1	48,7
République tchèque	27,3	54,1	45,2	33,2	67,6	20,3	70,2	43,7
Roumanie	29,0	56,2	52,1	41,8	47,9	23,1	60,3	43,2
Royaume-Uni	35,6	47,9	52,8	30,2	70,5	9,7	53,9	46,7
Slovaquie	31,1	59,1	51,9	29,9	60,3	21,3	61,5	44,3
Slovénie	37,0	59,3	50,5	38,9	50,7	19,7	62,7	45,4
Suède	38,3	57,7	45,2	28,1	72,8	9,8	53,7	47,7
UE (28 pays)	32,5	52,0	51,3	33,4	65,2	14,2	59,9	45,9

Champ : Union européenne, actifs occupés au sens du BIT de 15 ans ou plus.

Source : Eurostat, Labour Force Survey 2015.

6.3 Salaires et coût du travail en Europe

En 2016, dans l'Union européenne (UE), le **coût horaire de la main-d'œuvre** dans l'industrie, la construction et les services marchands pour les entreprises de 10 salariés ou plus s'élève en moyenne à 25,9 euros. Il varie fortement selon les pays, avec un écart relatif de 1 à 10 entre la Bulgarie (4,4 euros) et le Danemark (43,4 euros). La France occupe la 5^e position des pays ayant les coûts horaires les plus élevés avec 36,3 euros ; l'Allemagne occupe la 8^e place avec 33,4 euros. Dans l'industrie, le coût horaire allemand (38,8 euros) dépasse le coût français (38,3 euros). C'est l'inverse dans les services marchands où le coût horaire français (36,1 euros) est plus élevé que le coût allemand (30,5 euros). Sur les dernières années, la progression du coût horaire est modérée en France. En effet, en 2013, le **crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi** (CICE) a été mis en place ; son taux a été rehaussé en 2014, puis en 2015 dans les départements d'outre-mer uniquement. De plus, dans le cadre du **Pacte de responsabilité et de solidarité**, le taux de cotisation patronale pour allocations familiales a été réduit pour les salaires inférieurs à 1,6 Smic en 2015, puis inférieurs à 3,5 Smic en 2016.

Les salaires et traitements bruts représentent la plus grande partie du coût du travail (76,4 % en moyenne dans l'UE). La part des salaires dans le coût du travail varie selon le mode de financement de la protection sociale : plus élevée dans les pays où ce financement passe par l'impôt sur le revenu comme au Danemark (86,9 %) et plus basse lorsqu'il est assuré par le prélèvement de cotisations sociales comme en France (68,0 %) ou en Suède (67,2 %).

En 2016, dans l'UE, les **salaires et traitements bruts** dans l'industrie, la construction et les services marchands, pour les entreprises de 10 salariés ou plus, s'élèvent en moyenne à 19,8 euros de **l'heure travaillée**, allant de 3,7 euros en Bulgarie à 37,7 euros au Danemark. La France se situe au-dessus de la moyenne européenne, avec un salaire horaire moyen de 24,7 euros. Les différences de salaire, comme de coût de la main-d'œuvre, sont très marquées entre les pays de l'ex-UE à 15 et les nouveaux entrants.

En 2015, en France, le salaire horaire moyen des femmes salariées dans ces mêmes entreprises est inférieur de 12,5 % à celui de leurs homologues masculins. Environ la moitié de ces écarts s'explique par des effets de structure, les femmes étant surreprésentées dans des secteurs d'activité, des catégories socioprofessionnelles, ou encore des conditions d'emploi (temps plein ou partiel) moins rémunérateurs. Dans l'UE, les **écarts de salaire horaire moyen entre les femmes et les hommes** sont inférieurs à 20 % dans les pays nordiques avec 10,5 % pour la Suède, le niveau le plus bas de l'ex-UE à 15, alors qu'ils atteignent ou dépassent 20 % en Allemagne, en Autriche, au Royaume-Uni, aux Pays-Bas et dans certains pays de l'Europe du Sud (Espagne, Portugal). Les écarts de salaire horaire moyen entre les femmes et les hommes ne reflètent pas toutes les inégalités sexuées sur le marché du travail, lesquelles s'expriment aussi en termes d'activité, de chômage et de temps de travail. Ainsi, les faibles écarts de salaire horaire observés en Roumanie, voire en Italie, doivent être mis en regard des taux d'emploi des femmes relativement faibles dans ces pays. ■

Définitions

Coût du travail ou coût de la main-d'œuvre : le coût du travail comprend l'ensemble des dépenses encourues par les employeurs pour l'emploi des salariés. Voir *annexe Glossaire*.

Écart de salaire horaire entre femmes et hommes (*gender pay gap*) : différence entre le salaire horaire brut moyen des hommes salariés et celui des femmes salariées rapportée à celui des hommes salariés.

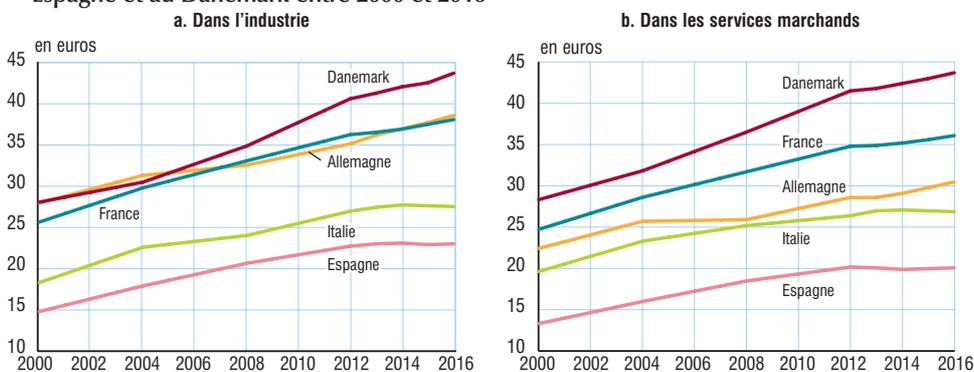
Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), **Pacte de responsabilité et de solidarité**, **salaire brut**, **heure travaillée** : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Des salaires plus dynamiques et plus dispersés en Allemagne qu'en France », *Insee Focus* n° 81, mars 2017.
- « Une comparaison du coût de la main-d'œuvre en Europe : quelle évolution depuis la crise ? », in *Les entreprises en France*, coll. « Insee Références », édition 2015.
- Voir les publications Eurostat sur le site ec.europa.eu

Salaires et coût du travail en Europe 6.3

1. Évolution du coût de la main-d'œuvre selon le secteur d'activité en France, Allemagne, Italie, Espagne et au Danemark entre 2000 et 2016



2. Coût horaire de la main-d'œuvre, salaire, et écart femmes-hommes dans l'UE

	Coût horaire de la main-d'œuvre en 2016 (en euros)	Salaire et traitement brut horaire moyen en 2016 (en euros)	Part des salaires et traitements bruts dans le coût du travail (en %)	Cotisations sociales et autres à charge de l'employeur en 2016 (en euros)	Moyenne d'heures travaillées par salarié en 2012 (en heures)	Écart de salaire horaire moyen entre les femmes et les hommes en 2015 (en %)	Temps partiel entre 15 et 64 ans en 2016 (en %)		Taux d'emploi des femmes entre 15 et 64 ans en 2016 (en %)
							Femmes	Hommes	
Bulgarie	4,4	3,7	84,1	0,7	1 744	15,1	2,2	1,8	60,0
Roumanie	5,5	4,4	80,0	1,1	1 855	6,4	7,7	7,3	53,3
Lituanie	7,5	5,4	72,0	2,2	1 782	18,0	8,8	5,4	68,8
Lettonie	8,0	6,3	78,8	1,7	1 806	15,1	10,8	6,1	67,6
Hongrie	8,3	6,3	75,9	2,0	1 789	12,6	6,8	3,1	60,2
Pologne	8,4	6,9	82,1	1,5	1 756	17,7	9,7	3,7	58,1
Croatie	10,0	8,5	85,0	1,5	1 768	...	7,1	4,4	52,4
Rép. tchèque	10,3	7,5	72,8	2,8	1 751	16,1	10,0	2,3	64,4
Slovaquie	10,7	7,8	72,9	2,8	1 723	19,9	7,9	4,1	58,3
Estonie	11,3	8,3	73,5	3,0	1 802	26,9	13,3	6,8	68,6
Malte	12,5	11,5	92,0	1,0	2 040	...	26,5	5,8	52,6
Portugal	13,1	10,3	78,6	2,8	1 715	21,7	12,1	6,8	62,4
Grèce	13,9	10,0	71,9	3,9	1 855	...	13,7	6,9	43,3
Chypre	15,7	13,1	83,4	2,7	1 809	21,8	15,7	11,4	59,0
Slovénie	16,0	13,4	83,8	2,6	1 711	8,8	13,1	6,0	62,6
Espagne	20,9	15,5	74,2	5,4	1 759	19,9	24,1	7,6	54,3
Royaume-Uni	26,1	22,0	84,3	4,1	1 939	23,2	40,8	11,3	68,8
Italie	27,0	19,7	73,0	7,3	1 652	17,2	32,7	8,2	48,1
Irlande	29,2	24,7	84,6	4,5	1 688	...	33,2	12,2	59,5
Autriche	33,1	24,2	73,1	8,8	1 753	23,2	47,1	10,5	67,7
Allemagne	33,4	26,1	78,1	7,3	1 640	25,4	46,4	9,3	70,8
Pays-Bas	33,4	25,6	76,6	7,8	1 794	21,8	76,4	26,2	70,1
Finlande	33,7	26,6	78,9	7,2	1 645	16,8	20,2	10,0	67,6
France	36,3	24,7	68,0	11,5	1 583	12,5	29,8	7,5	60,9
Luxembourg	36,5	31,5	86,3	5,0	1 785	14,1	35,1	6,2	60,4
Suède	40,9	27,5	67,2	13,4	1 692	10,5	35,6	13,0	74,8
Belgique	41,2	28,6	69,4	12,5	1 508	10,9	42,1	9,5	58,1
Danemark	43,4	37,7	86,9	5,7	1 613	15,5	36,9	16,8	72,0
UE28	25,9	19,8	76,4	6,1	1 727	...	31,9	8,8	61,4
Zone euro¹	29,8	22,1	74,2	7,6	1 666	...	35,9	9,3	60,4

1. La zone euro comprend 19 pays (la Lituanie a rejoint la zone euro le 1^{er} janvier 2015). Les données antérieures à 2015 sont fournies selon le contour à 18 pays. Champ : colonnes 1 à 6 : ensemble des secteurs marchands (secteurs B à N de la NAF rév. 2), entreprises de 10 salariés ou plus ; colonnes 7 à 9 : ensemble des personnes.

Note : les colonnes 1 à 6 reposent sur les enquêtes européennes quadriennales sur le coût de la main-d'œuvre et sur la structure des salaires. Entre deux années d'enquête, les niveaux de coût et les écarts de salaire horaire femmes-hommes sont estimés en appliquant des évolutions issues d'autres sources (les DADS et l'indice du coût du travail pour la France). En France et dans la plupart des pays, les heures travaillées issues de ces enquêtes sont calculées à partir des déclarations des employeurs. Au Royaume-Uni, elles le sont à partir de celles des salariés.

Source : Eurostat, annual labour cost data, gender pay gap data, enquêtes Labour Cost Survey et Labour Force Survey (pour les trois dernières colonnes).

Annexes



Glossaire

Accident du travail

Un accident du travail est un accident provoqué par le fait ou à l'occasion du travail par un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines. Sont comptabilisés ici uniquement les accidents du travail déclarés et reconnus par la Cnam-TS, et ayant entraîné au moins un jour d'arrêt de travail.

Actif

Un actif est une personne en emploi ou au chômage : voir **Population active au sens du BIT**.

Actif occupé

Un actif occupé est une personne en emploi : voir **Population active au sens du BIT**.

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 38 postes, il s'agit de l'administration publique, de l'enseignement, des activités pour la santé humaine, et de l'action sociale (avec ou sans hébergement).

Activité réduite (demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi)

Pour favoriser le retour à l'emploi, un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et ayant un droit ouvert à l'assurance chômage peut conserver une partie de son allocation chômage lorsqu'il reprend un emploi (l'allocation est diminuée de 70 % du revenu d'activité brut et n'est plus versée lorsque les revenus bruts cumulés dépassent le salaire brut antérieur).

Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)

Selon la convention du 14 mai 2014, en vigueur en septembre 2015 (et qui le sera jusqu'au 30 septembre 2017), une personne involontairement privée d'emploi peut s'ouvrir un droit à l'ARE dès lors qu'elle a contribué à l'assurance chômage au moins quatre mois au cours des 28 mois précédant la fin de son contrat de travail (36 mois pour les 50 ans ou plus).

Auto-entrepreneur

Un auto-entrepreneur (requalifié en micro-entrepreneur à partir du 19 décembre 2014) bénéficie d'un régime dit « microsociet », mis en place en 2009 pour les entreprises individuelles qui relèvent du régime fiscal de la micro-entreprise. Ce régime offre des formalités de création d'entreprise allégées ainsi qu'un mode de calcul et de paiement simplifié des cotisations et contributions sociales. Pour bénéficier de ce statut en 2014, l'auto-entrepreneur doit avoir réalisé moins de 82 200 euros de chiffre d'affaires pour une activité commerciale et moins de 32 900 euros pour des prestations de services ou activités libérales. Les auto-entrepreneurs sont considérés comme économiquement actifs s'ils déclarent un chiffre d'affaires non nul dans l'année ou, en cas d'affiliation en cours d'année, s'ils ont déclaré un chiffre d'affaires positif au moins un des quatre premiers trimestres suivant l'affiliation.

Bureau international du travail (BIT)

Le Bureau international du travail (BIT) est un organisme rattaché à l'ONU et chargé des questions générales liées au travail dans le monde, il réside à Genève. Il harmonise les concepts et définitions relatifs au travail, à l'emploi et au chômage.

Cadres dirigeants

Voir **Groupes socio-économiques européens**.

Catégories socioprofessionnelles

Les personnes en emploi sont réparties selon leur groupe socioprofessionnel agrégé tel que défini par la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS). La PCS classe la population en fonction de la profession, de la position hiérarchique et du statut (salarié ou non).

Au sein des actifs occupés, six catégories sont distinguées : les agriculteurs exploitants, les artisans, commerçants et chefs d'entreprise, les cadres et professions intellectuelles supérieures, les professions intermédiaires, les employés et les ouvriers.

On distingue, au sein des ouvriers et des employés, les **emplois qualifiés** et les **emplois non qualifiés**. Les ouvriers non qualifiés regroupent les ouvriers non qualifiés de type industriel (poste 67 de la nomenclature socio-professionnelle à 2 chiffres), les ouvriers non qualifiés de type artisanal (68) et les ouvriers agricoles (69). Pour les employés non qualifiés, on reprend ici la nomenclature proposée en 2002 par Olivier Chardon qui se fonde sur la nomenclature à 4 chiffres. Il s'agit des agents de service (postes 525a, 525b, 525c, 525d), des agents de surveillance et de sécurité (533c, 534a), des standardistes, opérateurs de saisie (541d, 542b), caissiers ou vendeurs non qualifiés (551a, 552a, 553a, 554a, 554h, 554j, 555a), serveurs et employés non qualifiés de la restauration et du tourisme (561a, 561d, 561e, 561f), assistants maternels (563a), aides à domicile, aides ménagères (563b), employés de maison et personnels de ménage (563c), concierges et gardiens d'immeubles (564a), employés des services divers (564b).

Catégories statutaires de la fonction publique

Les corps ou cadres d'emplois de fonctionnaires sont classés en trois catégories statutaires dites aussi « catégories hiérarchiques », selon leur niveau de recrutement et les fonc-

tions qu'ils ont vocation à exercer. Les statuts particuliers fixent le classement de chaque corps dans l'une de ces trois catégories :

- la catégorie A pour les fonctions d'études générales, de conception et de direction ;
- la catégorie B pour les fonctions d'application ;
- la catégorie C pour les tâches d'exécution.

Ces catégories recouvrent donc en partie les catégories socioprofessionnelles : cadres, professions intermédiaires, ouvriers et employés. Les agents contractuels et les fonctionnaires sans classification hiérarchique sont aussi classés dans l'une des trois catégories par assimilation.

Chômeur au sens du Bureau international du travail (BIT)

Un chômeur au sens du BIT est une personne âgée de 15 ans ou plus qui répond simultanément à trois conditions : être sans emploi durant une semaine donnée ; être disponible pour prendre un emploi dans les quinze jours ; avoir cherché activement un emploi au cours des quatre dernières semaines ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

Chômeur de longue durée

Un chômeur de longue durée est un chômeur au sens du BIT qui déclare chercher un emploi depuis 12 mois au moins.

Contrat aidé

Un contrat aidé est un contrat dérogatoire au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides, sous forme de subventions à l'embauche, d'exonérations de certaines cotisations sociales ou d'aides à la formation. L'accès à ces contrats est réservé aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Le **contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)** concerne le secteur non marchand.

Le **contrat unique d'insertion-contrat initiative emploi (CUI-CIE)** concerne le secteur marchand.

Les contrats aidés comprennent aussi d'autres dispositifs, notamment les emplois d'avenir.

Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat permettant à des jeunes de 16 à 25 ans de travailler et de suivre un enseignement en alternance dans le but d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat destiné aux jeunes de 16 à 25 ans ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus, en vue d'obtenir une qualification professionnelle en relation avec les besoins identifiés par les branches professionnelles.

Coût du travail ou coût de la main-d'œuvre

Le coût du travail comprend l'ensemble des dépenses encourues par les employeurs pour l'emploi de salariés. Il comprend, en plus des salaires et traitements bruts, les cotisations sociales à la charge de l'employeur (sécurité sociale, chômage, retraite, prévoyance, indemnités de départ) que celles-ci soient obligatoires, conventionnelles ou facultatives, nettes d'exonérations comme les allègements de charges ; les frais de formation professionnelle (taxe d'apprentissage, contributions patronales au financement de la formation professionnelle) ; d'autres dépenses liées à l'emploi de salariés comme les frais de recrutement ; les taxes et les impôts relatifs à l'emploi et aux salariés, déduction faite des subventions perçues par l'employeur et destinées à favoriser l'emploi (CICE notamment).

Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE)

Entré en vigueur au 1^{er} janvier 2013, ce crédit d'impôt allège le coût du travail au titre d'une subvention au bénéfice de l'employeur à hauteur de 4 % de l'ensemble de la masse salariale inférieure à 2,5 Smic en 2013, de

6 % à partir du 1^{er} janvier 2014, de 7 % à partir du 1^{er} janvier 2017, et, dans les DOM uniquement, de 7,5 % à partir du 1^{er} janvier 2015 et de 9 % à partir du 1^{er} janvier 2016.

CUI-CAE et CUI-CIE

Voir **Contrat aidé**.

Déciles

Voir **Indicateurs de dispersion et de distribution**.

Demandeurs d'emploi

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

- catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi au cours du mois ;
- catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (de 78 heures ou moins au cours du mois) ;
- catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (de plus de 78 heures au cours du mois) ;
- catégorie D : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi. Ils peuvent être en stage ou en formation, en maladie, en contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ;
- catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple, bénéficiaires de contrats aidés, créateurs d'entreprise).

Dispense de recherche d'emploi (DRE)

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

Durée annuelle effective du travail

La durée annuelle effective du travail correspond au nombre d'heures effectivement prestées : elle inclut donc toutes les heures travaillées, y compris les heures supplémentaires, rémunérées ou non, et exclut les heures non travaillées pour cause de congés, jours fériés, maladie, accidents, maternité, paternité, chômage partiel, grève. Elle est calculée à partir de l'enquête Emploi, en faisant la moyenne sur l'ensemble des semaines de l'année des durées effectivement travaillées au cours des semaines de référence.

Durée habituelle hebdomadaire

La durée habituelle hebdomadaire s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut donc toutes les heures habituellement effectuées, dont les heures supplémentaires régulières dites « structurelles ».

Écart de salaire horaire entre femmes et hommes

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes (*gender pay gap* - GPG) est la différence entre le salaire horaire brut moyen des hommes salariés et celui des femmes salariées rapportée au salaire horaire brut moyen des hommes salariés.

Emploi à durée limitée

Les emplois à durée limitée sont ceux qui ont un terme fixé, défini dans le contrat de travail qui lie le salarié à son employeur. À partir de l'enquête Emploi, ils sont mesurés en regroupant : contrats à durée déterminée (CDD)

(dont ceux en contrats aidés), missions d'intérim et contrats d'apprentissage.

Emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)

Voir **Population active occupée**.

Emploi en équivalent temps plein

L'emploi peut se mesurer en nombre de personnes ayant travaillé, même pendant une durée limitée. On peut aussi mesurer les emplois en équivalent temps plein (EQTP). Chaque poste est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet. Par exemple, un salarié ayant occupé un poste donné durant six mois à 80 % compte pour 0,4 ($=0,5*0,8$) en EQTP.

Emploi principal, emploi secondaire

L'emploi principal d'un pluriactif est celui qui lui procure la plus forte rémunération, les autres emplois étant secondaires.

Emploi salarié, emploi non salarié

Les salariés sont les personnes qui travaillent, aux termes d'un contrat, pour une autre unité institutionnelle résidente en échange d'un salaire ou d'une rétribution équivalente. Les non-salariés sont les personnes qui travaillent mais sont rémunérées sous une autre forme qu'un salaire et ne dépendent de personne (pas de lien de subordination).

Employés des particuliers-employeurs

Les employés des particuliers-employeurs (PE) sont employés directement par des particuliers et sont déclarés *via* trois circuits spécifiques : la déclaration nominative simplifiée, le chèque emploi service universel et la déclaration de prestation d'accueil du jeune enfant. Les données issues de ces déclarations sont traitées dans l'application Particuliers-Employeurs.

Ces employés sont comptabilisés de deux manières différentes. D'une part, un fichier « DADS grand format » rassemble les infor-

mations issues des Déclarations annuelles de données sociales (DADS) du secteur privé, du Système d'information sur les agents des services publics (SIASP) et de la base Particuliers-Employeurs.

D'autre part, ceux qui travaillent pour un PE au 31 décembre et dont c'est l'activité principale sont comptés dans les estimations annuelles d'emploi, dans le secteur correspondant à leur activité principale. Ils sont alors classés dans le secteur « Action sociale » lorsque leur emploi est subventionné par l'État au titre de la dépendance (allocation personnalisée d'autonomie) ou au titre de la petite enfance (assistante maternelle ou garde d'enfant à domicile), où ils ne sont pas distingués des salariés des personnes morales (entreprises ou administrations). Les autres salariés de PE sont classés dans le secteur spécifique « Activités des ménages en tant qu'employeurs ».

Employés qualifiés, employés non qualifiés

Voir **Catégories socioprofessionnelles**.

Estimations d'emploi

Les estimations d'emploi constituent la source de référence en matière de suivi conjoncturel de l'emploi. Elles sont issues d'une synthèse de sources réalisée par l'Insee à partir de données administratives. Les estimations annuelles d'emploi définitives de fin d'année proviennent du dispositif Estel (Estimations d'emploi localisées). Ce dernier assure la synthèse de l'emploi en personnes physiques en se fondant sur deux sources statistiques. Pour les salariés, il s'agit de la base dite « DADS grand format » contenant, en plus des Déclarations annuelles de données sociales (DADS) *stricto sensu*, les données du fichier de paye des agents de l'État et celles des particuliers-employeurs. Pour les non-salariés agricoles, la source est la base Non-salariés, constituée à partir des fichiers de la Mutualité sociale agricole (MSA) et des fichiers de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acoss)

pour les non-salariés non agricoles. L'emploi y est mesuré selon un concept « BIT répertorié », sur la dernière semaine de l'année, et tout emploi déclaré est comptabilisé. En cas de pluriactivité, une personne n'est comptée qu'une fois, dans son emploi principal, celui qui procure la plus forte rémunération dans l'année. Les estimations trimestrielles d'emploi sont élaborées sur le champ plus restreint des salariés des secteurs principalement marchands non agricoles (c'est-à-dire hors administration, éducation, santé, action sociale et agriculture). Elles mobilisent les données issues des bordereaux récapitulatifs de cotisations (BRC) centralisés par l'Acoss pour l'emploi salarié hors intérim, et celles de la Dares-Pôle emploi pour l'intérim. Elles sont établies en retenant une hypothèse de stabilité de la multiactivité en cours d'année.

Établissements publics de santé

Les établissements publics de santé sont les établissements publics (catégorie juridique agrégée des personnes morales soumises au droit administratif) dont l'activité économique principale relève des activités hospitalières (8610Z en 2010, 851A en 2005) ou ayant la catégorie juridique « établissement d'hospitalisation » (7364).

Euros constants (ou termes réels)

Les évolutions en euros constants ou en termes réels sont calculées en prenant en compte la progression de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) de l'ensemble des ménages.

Fonction publique

La fonction publique se décompose en trois versants :

- la **fonction publique de l'État (FPE)**

La fonction publique de l'État regroupe les ministères et les établissements publics administratifs EPA nationaux comme par exemple Pôle emploi, le Crous, le CNRS ou les universités (loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 constituant le titre II du Statut général), à l'exclusion des EPA nationaux de sécurité sociale dont le

statut de recrutement normal est le droit privé (notamment la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés, Cnam-TS). Les effectifs de la fonction publique de l'État comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non fonctionnaires.

- la **fonction publique hospitalière (FPH)**

La fonction publique hospitalière regroupe les hôpitaux publics, les établissements publics d'hébergement pour personnes âgées et les autres établissements médico-sociaux : aide sociale à l'enfance, mineurs et adultes handicapés ou inadaptés, réadaptation sociale (loi n°86-33 du 9 janvier 1986 constituant le titre IV du statut général). Les effectifs de la fonction publique hospitalière comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non fonctionnaires y compris, dans cette acception, le personnel médical.

- la **fonction publique territoriale (FPT)**

La fonction publique territoriale regroupe les collectivités territoriales *stricto sensu* (régions, départements, communes, y compris collectivités à statut particulier) et les EPA locaux (loi n°84-53 du 26 janvier 1984 constituant le titre III du statut général). Les effectifs de la fonction publique territoriale comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non fonctionnaires.

Garantie mensuelle de rémunération (GMR)

Voir **Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic)**.

Groupes socio-économiques européens

Les groupes socio-économiques européens (*European socio-economic Groups ESeG*), sont un nouvel 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). Pour les personnes qui n'ont pas d'emploi, on tente de les classer en fonction de leur ancienne profession lorsque c'est possible ou selon leur statut actuel (étudiant, retraité, etc.).

Les groupes sont : 1. Cadres dirigeants, 2. Professions intellectuelles et scientifiques, 3. Professions intermédiaires salariées, 4. Petits entrepreneurs, 5. Employés qualifiés, 6. Ouvriers qualifiés salariés, 7. Professions salariées peu qualifiées, 8. Retraités, 9. Autres personnes sans emploi. Certains groupes peuvent avoir des appellations proches de celles de la nomenclature française (la PCS) mais recouvrir une réalité différente.

Halo autour du chômage

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

Heures rémunérées

Voir **Heures travaillées**.

Heures travaillées

Les heures travaillées incluent toutes les heures effectivement travaillées, hors congés et absences, quelle qu'en soit la raison. À l'inverse, les **heures rémunérées** couvrent également les congés payés.

Horaires atypiques

Les horaires atypiques concernent les personnes déclarant avoir travaillé le samedi, le dimanche, le soir (de 20h à minuit) ou la nuit (de minuit à 5h), au moins une fois au cours des quatre semaines précédant l'interrogation (avant 2013, la formulation sur les horaires atypiques dans l'enquête Emploi ne

portait pas sur une période de référence mais était posée de façon plus générale).

Inactifs au sens du BIT

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

Indemnisable par une allocation chômage

Une personne est indemnisable par une allocation chômage lorsqu'elle a un droit ouvert à une allocation, qu'elle soit effectivement indemnisée ou non.

Indemnisé par une allocation chômage

Une personne est indemnisée par une allocation chômage lorsqu'elle a un droit ouvert à une allocation et qu'elle perçoit effectivement son allocation.

Indicateurs de dispersion et de distribution

On distingue :

- les **déciles**

Les déciles partagent une population d'unités statistiques classée selon un critère donné par exemple le salaire (revenu salarial, revenu d'activité, etc.), en 10 sous-populations de taille égale. Le 1^{er} décile (D1) (resp. 9^e décile, D9) est le seuil en dessous (resp. au-dessus) duquel se situent les 10 % des salaires les plus faibles (resp. les plus élevés).

- la **médiane**

La médiane correspond au 5^e décile (D5) : 50 % des salaires lui sont inférieurs et 50 % lui sont supérieurs.

- les **quartiles**

Suivant le même principe, les quartiles (Q1, Q2, Q3, Q4) partagent la population en quatre sous-groupes de tailles égales.

- le **rapport interdécile** et le **rapport interquartile**

Les rapports interdécile et interquartile sont des indicateurs de dispersion ou d'inégalité de distribution du critère. Le rapport interquartile entre le 3^e quartile et le 1^{er} quartile (Q3/Q1) et le rapport interdécile entre le 9^e et le 1^{er} décile (D9/D1) mesurent les disparités

entre le haut et le bas de la distribution du critère dans la population ; le rapport entre la médiane et le 1^{er} décile (D5/D1) mesure la dispersion dans la moitié basse de la distribution, et le rapport entre le 9^e décile et la médiane (D9/D5) rend compte des disparités dans la moitié haute.

Maladie professionnelle

Une maladie professionnelle est une atteinte à la santé contractée au cours du travail et qui résulte d'une série d'événements à évolution lente auxquels on ne saurait assigner une origine et une date certaine. Ses symptômes apparaissent après une période de latence.

Médiane

Voir **Indicateurs de dispersion et de distribution**.

Non-salariés

Les non-salariés sont des personnes affiliées à un régime de protection sociale des travailleurs non salariés : régime social des indépendants (RSI), Urssaf ou mutualité sociale agricole (MSA). Sont concernés les auto-entrepreneurs (ou micro-entrepreneurs) d'une part et les non-salariés « classiques » (ou « indépendants classiques ») de l'autre ; ces derniers sont pour l'essentiel des entrepreneurs individuels « classiques » (hors auto-entrepreneurs) ou des gérants majoritaires de sociétés à responsabilité limitée (SARL ou SELARL).

Ouvriers qualifiés

Voir **Catégories socioprofessionnelles** et **Groupes socio-économiques européens**.

Pacte de responsabilité et de solidarité

Le Pacte de responsabilité et de solidarité comprend deux volets : un volet « solidarité » en faveur du pouvoir d'achat des ménages modestes et un volet « compétitivité » destiné aux entreprises, mis en place fin 2013.

Le volet « compétitivité » consiste en trois types de mesures : baisse du coût du travail, baisse des impôts sur les entreprises et simplification de la vie des entreprises.

Les mesures en termes de baisse du coût du travail sont :

- baisse des cotisations familiales pour les travailleurs indépendants : leurs cotisations baissent de 3,1 points depuis le 1^{er} janvier 2015 ;

- maintien et majoration de l'exonération des cotisations patronales versées aux Urssaf, hors cotisations d'assurance chômage, pour les salaires au niveau du Smic (ancienne « réduction Fillon ») ;

- baisse de 1,8 point des cotisations familiales sur les salaires jusqu'à 1,6 fois le Smic, depuis le 1^{er} janvier 2015 ; élargissement de cette mesure aux salaires compris entre 1,6 à 3,5 Smic depuis le 1^{er} avril 2016.

Part de chômage

Voir [Taux de chômage](#).

Particulier-employeur

Regroupe l'ensemble des activités des ménages en tant qu'employeur (section T de la NAF rév. 2).

Petits entrepreneurs

Voir [Groupes socio-économiques européens](#).

Pluriactivité

Les pluriactifs sont des personnes qui exercent plusieurs emplois à une même date, ici la dernière semaine de décembre, soit parce que, exclusivement salariés, ils ont plusieurs employeurs, soit parce qu'ils sont à la fois non salariés et salariés. Dans les estimations annuelles d'emploi, les pluriactifs ne sont comptés qu'une fois, dans leur emploi principal, celui qui procure la plus forte rémunération dans l'année.

Population active au sens du Bureau international du travail (BIT)

La population active au sens du BIT comprend la population active occupée (les personnes en emploi) et les chômeurs au sens du BIT.

La **population active occupée** comprend les personnes âgées de 15 ans ou plus ayant travaillé (ne serait-ce qu'une heure) au cours d'une semaine donnée dite « de référence »,

qu'elles soient salariées, à leur compte, employeurs ou aides dans l'entreprise ou l'exploitation familiale. Elle inclut également les personnes pourvues d'un emploi mais qui en sont temporairement absentes.

La **population au chômage** regroupe les personnes âgées de 15 ans ou plus qui répondent simultanément à trois conditions : être sans emploi durant une semaine donnée ; être disponible pour prendre un emploi dans les quinze jours ; avoir cherché activement un emploi au cours des quatre dernières semaines ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

Les personnes qui ne sont ni en emploi ni au chômage sont dites **inactives**.

Productivité apparente du travail

La productivité apparente du travail rapporte la valeur ajoutée, évaluée en volume, au facteur travail mesuré par le volume d'emploi en équivalent temps plein. Elle est qualifiée d'apparente car elle ne tient compte que du travail comme facteur de production.

Professions intellectuelles et scientifiques

Voir [Groupes socio-économiques européens](#).

Professions intermédiaires

Voir [Groupes socio-économiques européens](#)

Professions peu qualifiées

Voir [Groupes socio-économiques européens](#).

Quartiles

Voir [Indicateurs de dispersion et de distribution](#).

Rapport interdécile (D9/D1)

Voir [Indicateurs de dispersion et de distribution](#).

Rapport interquartile (Q3/Q1)

Voir [Indicateurs de dispersion et de distribution](#).

Rémunération moyenne des personnes en place (RMPP)

La rémunération moyenne des personnes en place est le salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) des seules personnes présentes deux années complètes (24 mois consécutifs) chez le même employeur et avec la même quotité de temps de travail les deux années (le nombre d'heures supplémentaires rémunérées pouvant toutefois varier d'une année sur l'autre). Calculée sur une sous-population stable par construction, l'évolution de la RMPP mesure les effets – généralement positifs – liés à l'ancienneté et aux progressions de carrière de cette sous-population et ne reflète pas les évolutions salariales liées aux mouvements de main-d'œuvre (entrées, sorties).

Revenu d'activité des non-salariés

Le revenu d'activité des non-salariés est le revenu ou bénéfice issu de l'activité non salariée, déduction faite des cotisations sociales payées dans l'année et des charges professionnelles associées. Les contributions sociales (CSG, CRDS) ne sont pas déduites. Le revenu d'activité des non-salariés se calcule à partir du revenu professionnel imposable où sont réintégrés certains allègements fiscaux et cotisations sociales facultatives en corrigeant si nécessaire de l'éventuelle majoration de 25 % de l'assiette en cas de non-adhésion à un centre de gestion, une association agréée ou de non-recours à un expert-comptable. En pratique, il correspond à l'assiette qui sert au calcul des cotisations personnelles d'allocations familiales.

Pour les entrepreneurs individuels « classiques » (hors auto-entrepreneurs), il s'obtient à partir du bénéfice qu'ils retirent de leur activité (BIC ou BNC selon la nature de cette activité) net des cotisations obligatoires de sécurité sociale payées dans l'année, des salaires versés à d'éventuels employés, des intérêts d'emprunts professionnels, des dotations aux amortissements. Il est considéré comme nul en cas d'exercice déficitaire.

Pour les gérants majoritaires de société, il correspond à leur rémunération, ainsi qu'à une partie des dividendes perçus depuis 2013. En effet depuis cette date, les dividendes perçus sont considérés comme rémunération du travail et la part qui excède 10 % du capital social, primes d'émission et sommes portées aux comptes courants d'associés, est comptabilisée dans le revenu d'activité des gérants majoritaires de SARL. En deçà de ce seuil, ils sont considérés comme des revenus de capitaux mobiliers. Avant 2013, l'intégralité des dividendes perçus était considérée comme rémunération du capital et n'était donc pas soumise à cotisations sociales (sauf pour les SEL depuis 2009 et pour les EIRL depuis 2011).

En 2014, le revenu d'activité des auto-entrepreneurs s'obtient à partir du chiffre d'affaires réalisé dans les trois types d'activité suivants : activités de vente, prestations de services et activités libérales. Le revenu est estimé en appliquant à ces chiffres d'affaires le taux d'abattement représentatif des 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). Il était auparavant estimé en appliquant au chiffre d'affaires annuel le taux d'abattement moyen observé dans le secteur d'activité de l'auto-entrepreneur.

Revenu salarial

Le revenu salarial annuel correspond à la somme de tous les salaires nets perçus par un individu au cours d'une année donnée (c'est-à-dire après versement des cotisations sociales, de la CSG et de la CRDS)

Salaires brut

Le salaire brut correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié avant déduction des cotisations de sécurité sociale à sa charge, de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Salaire en équivalent temps plein (EQTP)

Le salaire en équivalent temps plein (EQTP) est un salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif. Pour un agent ayant occupé un poste de travail durant six mois à 80 % et ayant perçu au total 10 000 euros, le salaire en EQTP est de $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$ euros par an. Pour calculer le salaire moyen en EQTP ou sa distribution, tous les postes y compris les postes à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur volume de travail effectif (soit $0,5 \times 0,8 = 0,4$ EQTP dans l'exemple précédent).

Salaire horaire moyen des ouvriers et des employés (SHBOE)

Voir **Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic)**.

Salaire mensuel de base (SMB)

Voir **Salaire moyen par tête (SMPT)**.

Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic)

Le Smic est le salaire minimum légal en France. Il se réfère à l'heure de travail. Il a été institué par une loi du 2 janvier 1970. Depuis 2010, le Smic est revalorisé chaque année au 1^{er} janvier par décret en Conseil des ministres, pris après avis de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC), qui s'appuie notamment sur l'analyse du Smic et son évolution réalisée par le Groupe Experts indépendants conformément à la loi du 3 décembre 2008.

Son mode de calcul est développé par l'article L. 3231 du code du travail. Depuis la promulgation du décret 2013-123 du 7 février 2013 relatif aux modalités de revalorisation du Smic, la nouvelle règle veut que l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du Smic ne peut, en aucun cas, être inférieur à « la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des

employés » (**SHBOE**) mesurée par l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) du ministère du Travail.

La garantie du pouvoir d'achat des salariés rémunérés au Smic est assurée par l'indexation du Smic horaire sur l'évolution des prix à la consommation hors tabac des ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie. Lorsque cet indice atteint un niveau supérieur d'au moins 2 % à l'indice constaté lors de l'établissement de la valeur immédiatement antérieure, le Smic est réévalué dans la même proportion à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'indice donnant lieu au relèvement.

Enfin, le Gouvernement peut porter le Smic à une valeur supérieure à celle qui résulterait de la seule mise en œuvre des mécanismes précités, soit en cours d'année, soit à l'occasion de la revalorisation au 1^{er} janvier. Il s'agit alors d'un « coup de pouce ». Ainsi, le taux horaire du Smic a été réévalué de 2 % au 1^{er} juillet 2012. Cette augmentation se décomposait comme suit : + 1,4 % au titre de l'inflation intervenue depuis la précédente revalorisation (de janvier à mai 2012) et + 0,6 % au titre d'un « coup de pouce » supplémentaire.

Par ailleurs, la **garantie mensuelle de rémunération (GMR)** a été instaurée lors du passage aux 35 heures. Elle permet aux salariés payés au Smic, dont l'horaire de travail a été réduit, de bénéficier du maintien de leur rémunération mensuelle antérieure. Par la suite, la loi du 17 janvier 2003, dite loi « Fillon », a organisé la convergence progressive des Smic horaires et des GMR vers le niveau de la GMR la plus élevée.

Salaire moyen par tête (SMPT)

Le salaire moyen par tête (SMPT) rapporte les masses salariales brutes versées par l'ensemble des entreprises au nombre de salariés en personnes physiques. Le SMPT trimestriel est calculé par les comptes nationaux à partir des masses salariales (assiettes de cotisations salariales) fournies chaque

trimestre par l'Acoss et les estimations d'emploi pour les effectifs. Les assiettes de cotisations salariales couvrent pratiquement l'ensemble des rémunérations, notamment les primes et les heures supplémentaires mais pas l'épargne salariale (intéressement, participation). L'étalonnage-calage du SMPT trimestriel sur le niveau annuel élaboré par les comptes nationaux à partir de sources plus complètes permet de pallier ce défaut. L'évolution du SMPT reflète l'évolution des qualifications et de la quotité du travail (effets de structure) et celle de la rémunération des heures supplémentaires et des primes (effets saisonniers et liés à la conjoncture).

Disponible plus rapidement mais sur un concept et un champ plus réduits, le **salaire mensuel de base (SMB)** est estimé à partir de l'enquête trimestrielle Acemo de la Dares (enquête sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre) qui couvre les entreprises de 10 salariés ou plus, hors agriculture, de France métropolitaine. Dans cette enquête, chaque établissement ou entreprise déclare les salaires de base (c'est-à-dire hors primes et hors rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires et hors avantages en nature) de postes de travail considérés comme représentatifs de 12 catégories professionnelles. Contrairement au SMPT, l'évolution du SMB est à structure constante et ne reflète pas l'évolution de la structure des emplois par niveau de qualification.

Salaire net

Le salaire net s'obtient en retranchant du salaire brut les cotisations sociales salariales, la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Il est calculé à partir du salaire net fiscal disponible dans les déclarations annuelles de données sociales (DADS). Il ne comprend pas la participation et l'intéressement placés sur un plan d'épargne entreprise.

Salaire net journalier

Le salaire net journalier est le salaire net par jour rémunéré. Il est utilisé dans la décomposition du revenu salarial entre salaire et durée totale des périodes d'emploi sur l'année (nombre de jours rémunérés).

Salaire journalier de référence (SJR)

Le salaire journalier de référence servant pour le calcul de l'ARE est le rapport entre la somme des salaires bruts perçus durant les 12 mois précédant la fin du dernier contrat de travail (cette somme divisée par 12 ne peut dépasser quatre fois le plafond mensuel de la sécurité sociale) et le nombre de jours au titre desquels ces salaires ont été perçus.

Score de bien-être

Le questionnaire OMS-5 (élaboré par l'Organisation mondiale de la santé) permet de construire un score de bien-être psychologique à partir de 5 questions (ex. : « au cours des deux dernières semaines je me suis senti bien et de bonne humeur » : 6. Tout le temps, 5. La plupart du temps, 4. Plus de la moitié du temps, 3. Moins de la moitié du temps, 2. De temps en temps, 1. Jamais.). Les personnes dont le score est inférieur à 13 sont considérées comme souffrant d'un déficit de bien-être psychologique.

Secteurs d'activité

Les secteurs d'activité renseignent sur l'activité principale de l'entreprise, au regard de la nomenclature d'activités économiques française (NAF rev2).

- Les **services aux particuliers** regroupent les activités hébergement et restauration (IZ) ; arts, spectacles et activités récréatives (RZ) et autres activités de services (SZ).

- Les **services aux entreprises** comprennent les activités spécialisées scientifiques et techniques (M) et les activités de services administratifs et de soutien (N).

- Les **services mixtes** regroupent les activités d'information et de communication (JZ), les activités financières et d'assurance (KZ)

et les activités immobilières (LZ). Les autres 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 (C), 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 (code G de la NAF), auxquelles s'ajoute l'artisanat commercial : boulangerie, pâtisserie et charcuterie. Sont distingués dans cet ouvrage le commerce et la réparation d'automobiles, le commerce de gros, le commerce pharmaceutique, les métiers de bouche et l'ensemble du commerce de détail (commerce alimentaire ou d'habits, articles ménagers, fleurs, etc.), en magasin ou hors magasin (vente sur les éventaires et marchés notamment, vente à distance ou vente directe) ;

- les **métiers de bouche** regroupent les métiers de l'artisanat commercial (boulangers, pâtisseries, charcutiers) classé par la NAF dans l'industrie agro-alimentaire, et certaines activités du commerce de détail alimentaire (boucherie, poissonnerie, commerce de pain) ;

- les **services aux particuliers hors santé** : ce secteur recouvre l'hébergement et la restauration, les arts, spectacles et activités récréatives, l'enseignement (formation continue, soutien scolaire, enseignement artistique, culturel, sportif, enseignement de la conduite) et diverses activités de services aux personnes telles que la réparation d'ordinateurs ou la coiffure (I, O, P, R, S) ;

- la **santé humaine et action sociale** rassemble les activités afférentes à la santé humaine dispensées par des médecins, des dentistes ou des praticiens paramédicaux, les services d'hébergement médico-social et social et l'action sociale sans hébergement (Q). La pharmacie est considérée comme

une activité commerciale par la nomenclature d'activités 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.).

Sortie de formation initiale

La sortie de formation initiale correspond à la première interruption d'au moins un an du parcours d'études amorcé à l'école élémentaire.

Sous-emploi au sens du BIT

Le sous-emploi recouvre les personnes ayant un emploi à temps partiel qui souhaitent travailler plus d'heures et qui sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent ou non un emploi. Sont également incluses les personnes ayant involontairement travaillé moins que d'habitude, pour cause de chômage partiel par exemple, qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel.

Taux d'activité au sens du BIT

Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

Taux d'emploi au sens du BIT

Le taux d'emploi est le rapport entre le nombre de personnes ayant un emploi et la population totale correspondante. Il peut être calculé sur l'ensemble de la population d'un pays, mais on se limite le plus souvent à la population âgée de 15 à 64 ans, ou à une sous-catégorie de la population (femmes de 25 à 29 ans par exemple).

Taux de chômage

Le taux de chômage est le rapport entre le nombre de chômeurs et le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs).

La **part de chômage** rapporte le nombre de chômeurs au nombre total d'individus.

Taux de chômage de longue durée

Le taux de chômage de longue durée est le rapport entre le nombre de chômeurs de longue durée (personne au chômage qui déclare chercher un emploi depuis douze mois au moins) et le nombre d'actifs.

Tertiaire marchand et non marchand

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 prédominent ce type de service. Le secteur tertiaire non marchand comprend l'administration publique (OZ), l'enseignement (PZ), les activités pour la santé

humaine (QA), l'hébergement médico-social et social et l'action sociale sans hébergement (QB). *A contrario*, le secteur tertiaire marchand comprend le commerce et la réparation d'automobiles et de motocycles (GZ), les transports et l'entreposage (HZ), l'hébergement et la restauration (IZ), l'information et la communication (JZ), les activités financières et d'assurance (KZ), les activités immobilières (LZ), les activités scientifiques, techniques et services administratifs et de soutien aux entreprises (MN) et les autres activités de services (RU).

Transitions entre états

Les transitions entre états (par exemple : entre emploi et chômage ou entre chômage et inactivité) sont étudiées à partir de l'enquête Emploi, entre deux interrogations. Elles comparent la situation entre deux semaines données distantes de trois mois (transitions trimestrielles) ou d'un an (transitions annuelles) ; elles ne mesurent pas certaines entrées-sorties courtes entre deux trimestres (ou années) d'interrogation.

Sources et méthodes

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

Emploi

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

Sources et mesures

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

Les estimations d'emploi

Les estimations d'emploi sont issues d'une synthèse de plusieurs sources statistiques d'origine administrative. Ces sources s'appuient sur les déclarations sociales réalisées par les employeurs. Elles permettent de mesurer l'emploi au sens du BIT dit « répertorié » : tout emploi déclaré dans les données administratives y est comptabilisé.

Les **estimations d'emploi définitives** de fin d'année sont issues des déclarations annuelles de données sociales (base « DADS grand format ») pour les salariés (secteur privé, fonction publique et salariés des particuliers-employeurs) et de la base « non-salariés » construite à partir des données de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (AcoSS) et de la Mutualité sociale agricole (MSA).

Dans les estimations d'emploi, les multiactifs (ou pluriactifs), c'est-à-dire les personnes qui occupent plusieurs emplois à une même date (soit parce qu'ils sont salariés et ont plusieurs employeurs, soit parce qu'ils sont à la fois non-salariés et salariés) ne sont comptés qu'une seule fois, au titre de leur emploi principal, qui correspond à celui qui leur procure la plus forte rémunération sur l'année. Depuis 2007, les estimations d'emploi définitives sont élaborées à partir du dispositif d'Estimations d'emploi localisées (Estel).

Les **estimations trimestrielles d'emploi** sont élaborées sur le champ plus restreint des salariés hors agriculture et hors emploi public dans les secteurs non marchands (administration, éducation, santé, action sociale et agriculture). Elles mobilisent les données issues des bordereaux récapitulatifs de cotisations (BRC) centralisés par l'AcoSS pour l'emploi salarié hors intérim et celles de la Dares-Pôle emploi pour l'intérim. Sur la période non couverte par les estimations annuelles définitives, les estimations trimestrielles d'emploi sont établies sous l'hypothèse que les comportements de multiactivité sont stables par rapport à ceux observés sur le passé récent.

L'enquête Emploi

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

L'Insee réalise cette enquête auprès d'un échantillon représentatif de 90 000 logements chaque trimestre (en France hors Mayotte, dont 8 000 logements dans les DOM) en interrogeant tous les occupants du logement âgés de 15 ans ou plus par des interviews réalisées en face-à-face ou par téléphone (110 000 personnes de 15 ans ou plus répondantes par trimestre, dont environ 12 000 dans les DOM). Les personnes résidant en ménages collectifs ne sont pas dans le champ de l'enquête. Les personnes enquêtées décrivent précisément leur situation au travers d'une vingtaine de questions qui permettent de déterminer si elles sont en emploi, au chômage ou inactives au sens du BIT. Toutes ces questions se rapportent à une semaine donnée, dite « semaine de référence », précédant de peu l'interrogation. Ces semaines sont réparties uniformément sur l'année.

L'enquête Emploi permet notamment de mesurer le taux d'emploi. Elle fournit également des informations sur les caractéristiques des personnes en emploi (âge, sexe, niveau de diplôme, situation de handicap, etc.) et de l'emploi qu'elles occupent (type de contrat de travail, temps de travail, catégorie socioprofessionnelle, etc.) ainsi que des indicateurs de sous-emploi (personnes qui travaillent involontairement moins que ce qu'elles souhaitent : personnes travaillant à temps partiel mais souhaitant travailler davantage et disponibles pour le faire ; personnes à temps complet ou partiel travaillant moins que d'habitude pour des raisons de chômage technique, etc.).

Les niveaux d'emploi, calculés à partir des estimations d'emploi ou de l'enquête Emploi, diffèrent pour des raisons notamment de champ (ménages ordinaires uniquement pour l'enquête Emploi), de mise en œuvre opérationnelle des concepts (emploi rémunéré dans les sources administratives incluant certaines situations d'absences longues au travail, non retenues dans l'enquête), de sous-déclaration potentielle de certains types d'emploi de courte durée dans l'enquête Emploi, notamment en cas de réponse par une tierce personne.

Fiches concernées :

- Évolution de l'emploi : 1.1
- Caractéristiques des personnes en emploi : 1.2
- Professions et secteurs d'activité : 1.3
- Statuts d'emploi et sous-emploi : 1.4
- Durée et organisation du temps de travail : 4.1
- Temps partiel : 4.2
- Pluriactivité : 4.3

Chômage et activité/ inactivité

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

Sont considérées comme chômeurs au sens du BIT les personnes âgées de 15 ans ou plus qui :

- ne sont pas en emploi au sens du BIT ;
- sont disponibles pour travailler dans les deux semaines ;
- ont effectué des démarches actives de recherche d'emploi dans les quatre semaines qui précèdent (la semaine de référence ou les trois semaines précédentes), ou ont trouvé un

emploi qui commence dans les trois mois. Les démarches actives considérées sont variées : étudier des annonces d'offres d'emploi, se rendre à un salon professionnel, mobiliser son réseau social ou prendre des conseils auprès de Pôle emploi, etc.

Parmi les personnes inactives, on distingue celles qui sont dans le « halo autour du chômage » (personnes qui soit recherchent un emploi mais ne sont pas disponibles, soit souhaitent travailler, mais ne recherchent pas d'emploi, qu'elles soient disponibles ou non.

Sources et mesures

La situation des personnes au regard de l'activité (en emploi, au chômage, en inactivité) est établie à l'issue d'une liste d'une vingtaine de questions factuelles posées dans l'enquête Emploi (cf. *supra*).

Fiches concernées :

- Évolution du chômage : 2.1
- Risque de chômage : 2.2
- Évolution de la population active : 3.1
- Transitions sur le marché du travail : 3.2
- Halo autour du chômage et inactivité : 3.3
- Travail, santé et handicap : 4.5

Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi

Les demandeurs d'emploi sont les personnes inscrites à Pôle emploi. Ils peuvent être ou non indemnisés, et ne sont pas nécessairement sans emploi. Dans les statistiques sur les demandeurs d'emploi, ces derniers sont regroupés dans 5 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 formation, en maladie, ou encore en contrat de sécurisation professionnelle,
- catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi. Il s'agit notamment de bénéficiaires de contrats aidés ou de créateurs d'entreprise.

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

Sources et mesures

Trois sources statistiques permettent de comptabiliser les effectifs de demandeurs d'emploi :

- la **statistique mensuelle du marché du travail (STMT)** est une source exhaustive issue des fichiers de gestion de Pôle emploi, produite par la Dares et Pôle emploi. Les données de la STMT permettent de comptabiliser les effectifs de demandeurs d'emploi présents en fin de mois, selon leurs caractéristiques (catégorie d'inscription, âge, ancienneté d'inscription sur les listes, etc.). Elles retracent également les flux d'entrées et de sorties des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ;

- le **fichier historique statistique (FHS)**, produit chaque trimestre par Pôle emploi, est également issu des fichiers de gestion de Pôle emploi. Il permet de suivre les trajectoires des demandeurs d'emploi sur une période de 10 ans. En particulier, il permet d'analyser les inscriptions successives des demandeurs d'emploi, de mesurer leur ancienneté dans une catégorie donnée ou encore d'étudier les transitions entre les différentes catégories de demandeurs d'emploi. En raison de différences dans la constitution des deux sources, les données issues de la STMT et du FHS peuvent différer ;
- le « **segment** » **D3** est une base de données relative à l'indemnisation des demandeurs d'emploi et qui est construite à partir de l'appariement entre le FHS et un extrait au 1/10 du fichier national des allocataires de Pôle emploi. Elles portent sur les périodes indemnisables des anciens salariés du secteur privé, mais également des anciens salariés du public en cas de convention de gestion ou d'adhésion à l'assurance chômage de l'employeur.

Fiches concernées :

- Demandeurs d'emploi : 2.3
- Indemnisation du chômage : 2.4

Relations professionnelles

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

Négociation collective en entreprise

La négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise permet, dans le respect de la hiérarchie des normes, de définir les relations collectives de travail et de protection sociale adaptées aux spécificités et besoins de l'entreprise. Une négociation collective suppose une ou plusieurs rencontres formalisées entre représentants de la direction et représentants des salariés, dans le but de parvenir à un accord sur différents sujets.

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

Grèves et journées individuelles non travaillées

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

Sources et mesures

L'enquête annuelle de la Dares sur le **Dialogue social en entreprise (Acemo-DSE)** est réalisée depuis 2006 dans le cadre du dispositif d'enquêtes sur **l'Activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo)**. Elle porte sur un échantillon d'environ 11 000 entreprises, représentatif des 200 000 entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France métropolitaine, qui emploient environ 12,5 millions de salariés. L'ensemble des entreprises du transport, de l'énergie et des télécommunications en font partie, et, notamment, les entreprises du secteur public et les grandes entreprises nationales (EDF, GDF-Suez, SNCF, RATP, France Telecom et La Poste).

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

Fiche concernée :

- Négociations et grèves dans les entreprises : 4.6

Conditions de travail et santé au travail

Conditions de travail

Les conditions de travail d'un emploi renvoient aux aspects matériels (contraintes physiques, moyens de travail, conditions sanitaires, exposition à des substances dangereuses, etc.), organisationnels (organisation du temps de travail, rythme de travail, autonomie et marge de manœuvre, etc.) et psychosociaux (relations avec les clients, la hiérarchie et les collègues, conflits de valeur, satisfaction et difficultés au travail, etc.) dans lesquels le travailleur exerce son activité.

Les conditions de travail ont des conséquences sur les risques d'accidents, mais aussi sur le développement de maladies professionnelles, et de façon plus générale sur la santé physique et mentale.

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

Selon l'article L411-1 du code de la sécurité sociale, est « considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ». On distingue habituellement les accidents du travail avec arrêt de travail des accidents du travail sans arrêt qui font l'objet d'une sous-déclaration importante. Selon le code de la sécurité sociale « est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau. » En outre, la « maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles [...] essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime » et qui « entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente » peut également être reconnue comme maladie professionnelle (MP) (article L461-1).

Sources et mesures

Les conditions de travail sont mesurées à partir des enquêtes **Conditions de travail**, organisées et exploitées par la Dares depuis 1978. Elles sont renouvelées tous les 7 ans : 1984, 1991, 1998, 2005 et 2013. Depuis 1991, les enquêtes Conditions de travail concernent l'ensemble des actifs occupés. Elles visent à cerner au plus près le travail tel qu'il est perçu par les travailleurs, et non pas, pour les salariés, le travail prescrit tel qu'il peut être décrit par l'entreprise ou l'employeur. L'enquête est réalisée à domicile et chaque actif occupé du ménage répond personnellement. Les questions posées ne renvoient ni à des mesures objectives (cotations de postes ou analyses ergonomiques), ni à des questions d'opinion sur le travail, mais à une description concrète du travail, de son organisation et de ses conditions, selon divers angles : les marges de manœuvre, la coopération, les rythmes de travail, les efforts physiques ou les risques encourus.

Au cours des différentes enquêtes, le questionnaire a beaucoup évolué. En 2013, un ensemble de questions consacrées aux risques psychosociaux au travail a été introduit, en complément de questions déjà présentes sur la charge mentale. L'enquête cherche en effet à aborder l'ensemble des dimensions proposées par le collège d'expertise sur le suivi statistique des

risques psychosociaux au travail qui, dans son rapport final publié en avril 2011, propose un grand nombre d'indicateurs organisés en six dimensions : intensité du travail et temps de travail, exigences émotionnelles, autonomie, rapports sociaux au travail, conflits de valeur et insécurité de la situation de travail.

L'enquête **Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer)** décrit les expositions auxquelles sont soumis les salariés dans leur travail. Copilotée par la Dares et la Direction générale du travail (Inspection médicale du travail), cette enquête est renouvelée tous les 7 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-professionnel au cours de visites périodiques. Les médecins du travail s'appuient sur la connaissance des postes de travail qu'il a acquise au cours de son tiers-temps et, du fait de cette expertise, ils peuvent renseigner un questionnaire parfois très technique, notamment sur les risques chimiques et biologiques. Le grand nombre de salariés enquêtés permet de quantifier au niveau national des expositions à des risques relativement rares. Depuis 2003, un auto-questionnaire permet de décrire les risques psychosociaux au travail, la perception qu'a le salarié de sa santé et du lien avec son travail.

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

Fiches concernées :

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

Salaires

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

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

Sources et mesures

Le suivi annuel des salaires mobilise plusieurs sources construites à partir des déclarations sociales ou des données administratives. Les informations relatives au secteur privé sont issues des **déclarations annuelles de données sociales (DADS)**. Les informations relatives à la fonction publique sont issues depuis 2009 du **système d'information sur les agents des services publics (Siasp)**, alimenté principalement par les fichiers mensuels de paye de l'État pour les agents civils de la fonction publique de l'État (FPE) et par les DADS pour ceux de la fonction publique territoriale (FPT), de la fonction publique hospitalière (FPH) et de certains établissements publics relevant de la FPE.

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

La mesure du salaire net est construite à partir du salaire net fiscal renseigné dans les sources DADS et Siasp. Elle ne couvre pas les montants d'épargne salariale placés sur un plan d'épargne d'entreprise qui ne sont pas soumis à l'impôt sur le revenu. Depuis 2013, elle couvre, en tant qu'avantage en nature, les cotisations pour complémentaire santé obligatoire payées par l'employeur (année à partir de laquelle celles-ci sont devenues imposables et ont donc été intégrées dans le salaire net fiscal).

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

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

Le salaire en équivalent temps plein (EQTP) correspond au salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectivement réalisé, c'est-à-dire quelles que soient la durée du poste et la quotité de temps de travail. Ainsi, un salarié qui a occupé un poste de travail durant six mois à 80 % et perçu au total 10 000 euros, aura un salaire annuel en EQTP de 25 000 euros ($= 10\,000 / (0,5 \times 0,8)$). L'équivalent temps plein correspond à un volume d'heures qui peut varier dans le temps et selon la profession. Pour calculer les statistiques de salaire en EQTP, tous les postes y compris les postes à temps partiel et ceux qui ne durent pas toute l'année sont pris en compte au prorata de leur volume de travail exprimé en EQTP (soit 0,4 dans l'exemple précédent).

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes correspond à la différence entre le salaire brut horaire moyen des hommes et celui des femmes rapporté au salaire brut horaire moyen des hommes (*Gender Pay Gap*). Il est calculé à partir des informations issues des enquêtes européennes quadriennales sur la structure des salaires (règlements (CE) 530/1999 et (CE) 1738/2005). En France, ces enquêtes font partie du dispositif d'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss). Elles portent sur les entreprises (au sens unité légale) de 10 salariés ou plus, hors agriculture. Entre deux enquêtes, le *Gender Pay Gap* est estimé en appliquant au dernier niveau observé les évolutions de salaire estimées à partir d'autres sources. Pour la France, les DADS et Siasp sont mobilisés. Ce *Gender Pay Gap* mesure à la fois les écarts de salaire induits par des structures d'emploi différentes chez les hommes et chez les femmes (répartition par secteur d'activité ou par catégorie socioprofessionnelle) et les écarts de salaire qui pourraient exister pour un même poste.

Fiches concernées :

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

Revenu salarial

Le revenu salarial correspond à l'ensemble des rémunérations nettes perçues par un même individu au cours d'une année. L'unité considérée ici est l'individu (sur une année) et non plus le poste de travail. Le revenu salarial intègre deux dimensions : le salaire et le volume de travail salarié réalisé au cours de l'année. Ce volume de travail dépend de la quotité de temps de travail (temps plein ou partiel) ainsi que de la durée cumulée des périodes d'emploi sur l'année. Le revenu salarial reflète donc en partie le « risque » du non-emploi et du sous-emploi, ou le choix d'une activité à temps partiel. Le revenu salarial reste une notion purement salariale et pas de revenus autres : il est défini pour les individus qui ont perçu au moins un euro de rémunération issue d'une activité salariée au cours de l'année. Il ne comprend pas les revenus issus d'activités non salariées, ni les allocations chômage, les prestations sous conditions de ressources (minimas sociaux, etc.), etc.

Sources et mesures

Le revenu salarial est calculé à partir du **panel Tous salariés**, fichier longitudinal construit à partir des DADS, des fichiers de paie des agents de l'État, et de Siasp, qui suit pour 1/12 de la population salariée leurs périodes d'emploi, les caractéristiques de leurs employeurs et leurs salaires. Il se décompose en nombre de jours rémunérés (durée totale des périodes d'emploi sur l'année) et en salaire net perçu par jour rémunéré, dit « salaire journalier ».

Fiches concernées :

- Revenu salarial : 5.7
- Inégalités salariales : 5.8

Revenus d'activité des non-salariés

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

Le revenu d'activité des non-salariés correspond au revenu professionnel que les non-salariés tirent de leur activité non salariée, net des charges professionnelles mais, contrairement au salaire net, les contributions sociales (CSG et CRDS) ne sont pas déduites.

Sources et mesures

Le suivi des revenus d'activité des non-salariés se fonde sur la **base Non-salariés** produite chaque année par l'Insee. Cette base fournit des informations sur l'emploi et les revenus d'activité des non-salariés (hors aides familiaux). Elle est issue des fichiers administratifs de l'Acoss qui recouvre les cotisations sociales, la CSG et la CRDS assises sur les rémunérations des non-salariés non agricoles, à partir notamment des déclarations sociales des indépendants (DSI), et des fichiers gérés par la caisse centrale de la Mutualité sociale agricole (CCMSA).

Le revenu d'activité des non-salariés est calculé à partir de leur revenu professionnel imposable où sont réintégré 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 auto-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 EIRL depuis 2011) et n'étaient donc pas appréhendées dans la mesure du revenu d'activité.

Enfin, le revenu d'activité des auto-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 un taux d'abattement représentatif des 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). Il était auparavant estimé en appliquant au chiffre d'affaires annuel le taux d'abattement moyen observé dans le secteur d'activité de l'auto-entrepreneur. Seuls les auto-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.

Contrairement aux salariés, l'information sur le volume de travail réalisé par les non-salariés n'est pas disponible. Il n'est donc pas possible de calculer un revenu d'activité par unité de volume de travail qui pourrait être comparé au salaire en EQTP. Cependant, pour prendre en compte le cas échéant les années incomplètes, le revenu d'activité des non-salariés est annualisé (ramené à ce qu'aurait perçu un non-salarié s'il avait été affilié l'année complète) avec une pondération au prorata de la durée d'affiliation dans l'année. Le calcul s'effectue sur les seuls non-salariés en activité au 31 décembre de l'année, en excluant ceux qui n'ont pas déclaré leur revenu et qui font alors l'objet d'une taxation d'office par l'Acoss pour le recouvrement de leurs cotisations sociales.

Fiche concernée :

- Revenus d'activité des non-salariés : 5.9

Coût de la main-d'œuvre

Le coût de la main-d'œuvre, ou coût du travail, représente l'ensemble des dépenses encourues par les employeurs pour l'emploi de salariés. Il s'agit d'un coût de la main-d'œuvre salariée, raison pour laquelle il est d'ailleurs parfois appelé coût salarial. Le coût de la main-d'œuvre comprend, en plus des salaires bruts, les cotisations sociales à la charge de l'employeur (sécurité sociale, chômage, retraite, prévoyance, indemnités de départ), que celles-ci soient obligatoires, conventionnelles ou facultatives, mais nettes d'exonération notamment d'allègements de charges. 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 4 ans, des informations sur le niveau, la structure du coût du travail et le nombre d'heures effectivement travaillées. En France, ces enquêtes font partie du dispositif d'**enquêtes sur le Coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss)**. Elles portent sur les entreprises (unités légales) de 10 salariés ou plus, hors agriculture. Le coût horaire de la main-d'œuvre se calcule en moyenne pour un établissement en rapportant le coût total au nombre d'heures effectivement travaillées dans l'établissement c'est-à-dire hors congés et absences. Le règlement européen précise le champ de l'enquête et définit les concepts pour assurer la comparabilité entre pays, mais les modes de collecte de l'information sont laissés à l'initiative des instituts nationaux de statistique. Ainsi, les heures travaillées sont mesurées différemment selon les pays. Ces différences de méthode sont à prendre en compte lors des comparaisons. L'**indice trimestriel du coût du travail (ICT)** complète le dispositif européen pour assurer le suivi conjoncturel de l'évolution du coût de la main-d'œuvre.

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

Fiche concernée :

- Salaires et coût du travail en Europe : 6.3

Suivi conjoncturel du coût du travail et des salaires

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

Sources et mesures

L'**indice du coût du travail - salaires et charges**, appelé aussi **indice trimestriel du coût du travail (ICT)** est publié 70 jours après la fin du trimestre. Il retrace l'évolution du coût de la main-d'œuvre. Il est calculé, par application des barèmes en vigueur, à partir des masses salariales (assiettes de cotisations salariales), des effectifs et des exonérations de charges déclarés chaque trimestre à l'Acoss et du volume horaire de travail issu de l'enquête trimestrielle Acemo de la Dares. Pour des raisons de disponibilité des données, il ne suit pas l'évolution de l'épargne salariale ou du forfait social. L'indice intègre en revanche les autres éléments de coût du travail comme les taxes relatives à l'emploi et aux salaires payées par l'employeur (contributions patronales à l'effort de construction, taxe sur les salaires, fond national d'aide au logement), les contributions de l'employeur au financement de la formation professionnelle, la taxe d'apprentissage, le versement transport. Il intègre enfin les subventions perçues par l'employeur et notamment le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) à compter du 1^{er} janvier 2013. L'information sur ces autres coûts provient notamment de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et est actualisée tous les quatre ans dès que les résultats d'une nouvelle édition sont disponibles.

Les principaux indicateurs conjoncturels de suivi des salaires sont le **salaire moyen par tête (SMPT)** et le **salaire mensuel de base (SMB)**. Le SMPT rapporte les masses salariales brutes

versées par l'ensemble des entreprises au nombre de salariés en personnes physiques. Le SMPT trimestriel est calculé dans les comptes nationaux à partir des masses salariales (assiettes de cotisations salariales) fournies chaque trimestre par l'Acosse et les estimations d'emploi pour les effectifs. Les assiettes de cotisations salariales couvrent pratiquement l'ensemble des rémunérations, notamment les primes et les heures supplémentaires mais pas l'épargne salariale (intéressement, participation). L'étalonnage-calage du SMPT trimestriel sur le niveau annuel élaboré par les comptes nationaux à partir de sources plus complètes permet de pallier ce défaut. L'évolution du SMPT reflète l'évolution des qualifications et de la quotité du travail (effets de structure) et celle de la rémunération des heures supplémentaires et des primes (effets saisonniers et liés à la conjoncture).

Disponible plus rapidement mais sur un concept et un champ plus réduit, le salaire mensuel de base (SMB) est estimé à partir de l'enquête trimestrielle Acemo de la Dares (enquête sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre) qui couvre les entreprises de 10 salariés ou plus, hors agriculture, de France métropolitaine. Dans cette enquête, chaque établissement ou entreprise déclare les salaires de base (c'est-à-dire hors primes et hors rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires et hors avantages en nature) de postes de travail considérés comme représentatifs de 12 catégories professionnelles. Contrairement au SMPT, l'évolution du SMB est à structure constante et ne reflète pas l'évolution de la structure des emplois par niveau de qualification.

Fiche concernée :

- Évolutions conjoncturelles du coût du travail et des salaires : 5.1

Sigles

ACCRE

Aide aux chômeurs créateurs d'entreprise

Acemo

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

ACI

Ateliers et chantiers d'insertion

Acoss

Agence centrale des organismes de sécurité sociale

ADR

Aide différentielle au reclassement

AE

Auto-entrepreneurs

APU

Administrations publiques

ARE

Allocation d'aide au retour à l'emploi

ASP

Allocation de sécurisation professionnelle

ASS

Allocation de solidarité spécifique

AT-MP

Accidents du travail et maladies professionnelles

BEP

Brevet d'études professionnelles

BIT

Bureau international du travail

CAP

Certificat d'aptitude professionnelle

CAV

Contrat d'avenir

CCAS

Centres communaux d'action sociale

CCMSA

Caisse centrale de la mutualité sociale agricole

CDD

Contrat à durée déterminée

CDDI

Contrat à durée déterminée d'insertion

CDI

Contrat à durée indéterminée

CEP

Certificat d'études primaires

CICE

Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi

CITP

Classification internationale type des professions

Cnam-TS

Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés

CNNC

Commission nationale de la négociation collective

CPCSO

Cotisations patronales aux complémentaires santé obligatoires

CRDS

Contribution au remboursement de la dette sociale

CS

Catégories socioprofessionnelles

CSG Contribution sociale généralisée	Estel Estimations d'emploi localisées
CUI-CAE Contrat unique d'insertion-Contrat d'accompagnement dans l'emploi	ETI Entreprises de taille intermédiaire
CUI-CIE Contrat unique d'insertion-Contrat initiative emploi	FPE Fonction publique de l'État
CVS Corrigé des variations saisonnières	FPH Fonction publique hospitalière
CVS - CJO Corrigé des variations saisonnières - Corrigé des jours ouvrables	FPT Fonction publique territoriale
DADS Déclarations annuelles de données sociales	GE Grandes entreprises
DEFM Demandeurs d'emploi en fin de mois	GMR Garantie mensuelle de rémunération
DOM Départements d'outre-mer	IAE Insertion par l'activité économique
DRE Dispense de recherche d'emploi	ICT Indice du coût du travail
EDP Échantillon démographique permanent	JINT Journées individuelles non travaillées
EHPAD Établissement d'hébergement pour personnes âgées	MMO Mouvements de main-d'œuvre
EPA Établissement public administratif	MSA Mutualité sociale agricole
EPCI Établissement public de coopération intercommunale	NAF Nomenclature d'activités française
EQTP Équivalent temps plein	NAO Négociation annuelle obligatoire
ESeG European socio-economic Groups	PCS Professions et catégories socioprofessionnelles
	PE Particuliers-employeurs
	PME Petites et moyennes entreprises

PPA Parité de pouvoir d'achat	SJR Salaire journalier de référence
PRS Pacte de responsabilité et de solidarité	SMB Salaire mensuel de base
RMPP Rémunération moyenne des personnes en place	Smic Salaire minimum interprofessionnel de croissance
RSA Revenu de solidarité active	SMNA Secteur marchand non agricole
RTT Réduction du temps de travail	SMPT Salaire moyen par tête
SAE Statistique annuelle des établissements de santé	SMS Secteur social et médico-social
SDIS Services départementaux d'incendie et de secours	SPH Secteur public hospitalier
SHBO Salaire horaire de base ouvrier	UE Union européenne
SHBOE Salaire horaire de base ouvrier et employé	UES Unité économique et sociale
SIASP Système d'information sur les agents des services publics	Urssaf Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

Dans la même collection

Parus

Les conditions de logement en France, édition 2017
Tableaux de l'économie française, édition 2017
Femmes et hommes, l'égalité en question, édition 2017

À paraître

L'économie française, édition 2017
Les entreprises en France, édition 2017
France, portrait social, édition 2017

Imprimerie JOUVE - 1, rue du Docteur Sauvé - 53100 Mayenne

Dépôt légal : juillet 2017

