

Emploi, chômage, revenus du travail

Insee Références

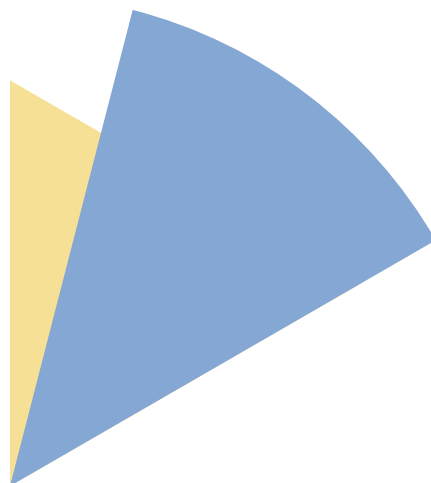
Édition 2021



Emploi, chômage, revenus du travail

Insee Références

Édition 2021



Coordination

Marceline Bodier,
Émeline Clé,
Vladimir Passeron

Contribution*Insee :*

Elise Amar,
Marie-Pierre de Bellefon,
Emmanuel Berger,
Christophe Bertran,
Marceline Bodier,
Romain Bour,
Emeline Clé,
Thomas Cohadon,
Alexandre Damperon,
Julien Delabre,
Quiterie Duco,
Etienne Frel-Cazenave,
Léa Garcia,
Samuel Givois,
Fabien Guggemos,
Sylvie Henninger,
Yves Jauneau,
Noël Koenigsecker,
Sylvain Larrieu,
Julie Le Gac,
Anaïs Leviel,
Christelle de Miras,
Thomas Morin,
Vladimir Passeron,
Catherine Renne,
Chloé Tavan,
Hélène Thélot,
Guilhem Théron,
Joëlle Vidalenc

*Ministère du Travail, de l'emploi
et de l'insertion (Dares) :*

Victor Barry,
Mikael Beatriz,
Maryline Beque,
Bertrand Marc,
Titouan Blaize,
Marie-Lorraine Chausse,
Marc Collet,
Thomas Coutrot,
Alexis Eidelman,
Karl Even,
Sébastien Grobon,
Marie Gouyon,
Sébastien Hallépée,
Carole Hentzgen,
Cécile Higounenc,
Ceren Inan,

Malik Koubi,
Bertrand Lhommeau,
Sophie Maillard,
Louis Malard,
Fanny Mikol,
Claude Minni,
Rémi Monin,
Emmanuel Morello,
Benjamin Nefussi,
Laetitia Otte,
Sophie Ozil,
Chloé Pariset,
Mathilde Pesenti,
Patrick Pommier,
Charles Raffin,
Elodie Rosankis,
Dorian Roucher,
Ruby Sanchez,
Benjamin Vignolles,
Hatice Yildiz

*Ministère de la Transformation
et de la Fonction publique**(DGAFP) :*

Solène Colin,
Adrien Friez,
Aurélien Poissonnier,
Yannig Pons

Directeur de la publication

Jean-Luc Tavernier

Directrice de la collection

Aurélie Goin

Rédaction

Xavier Besnard,
Catherine Demaison,
Agnès Dugué,
Pierre Glénat,
Laurence Grivet,
Claire Lesdos,
Denise Maury-Duprey,
Séverine Pujol,
Odile Samson,
Corinne Tchobanian

Composition

Jouve

Image de couverture

© Jacob Lund / Stock.Adobe.
com

Éditeur

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

© Insee 2021

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

Avertissement

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

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

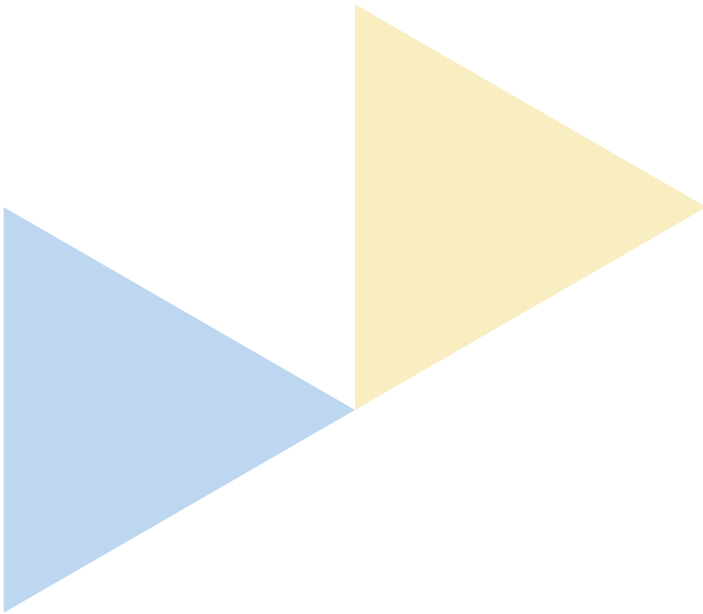
Les comparaisons internationales contenues dans cet ouvrage s'appuient sur des données harmonisées publiées par Eurostat ou l'OCDE, qui peuvent différer des données nationales diffusées par les instituts nationaux de statistique.

Emploi, chômage, revenus du travail

Vue d'ensemble	7
Le marché du travail à l'épreuve de la crise sanitaire en 2020	9
Encadrés	
1. La politique de l'emploi en 2020	11
2. Le dispositif d'activité partielle a amorti l'impact économique de la crise sanitaire	18
3. Avec le dispositif de chômage partiel, les revenus professionnels des salariés n'ont, en moyenne, pas baissé en 2020	22
Dossiers	29
Les cadres sont plus présents dans les grandes aires d'attraction des villes et leurs salaires y sont plus élevés	31
Salaires des générations 1940 à 1980 : des effets différenciés du contexte économique et du diplôme sur les trajectoires salariales	47
Fonction publique de l'État : trois agents sur quatre travaillent hors Île-de-France, comme dans le privé	61
Cinq trajectoires sectorielles à l'épreuve de la crise sanitaire en 2020	73
Fiches	89
Introduction	91
1. Emploi	93
1.1 Évolution de l'emploi	94
1.2 Caractéristiques des personnes en emploi	96
1.3 Professions et secteurs d'activité	98
1.4 Statuts d'emploi	100
1.5 Emplois aidés	102
1.6 Mouvements de main-d'œuvre	104
1.7 Emploi dans les régions	106
2. Chômage	109
2.1 Évolution du chômage	110
2.2 Inégalités face au chômage	112
2.3 Demandeurs d'emploi	114
2.4 Indemnisation du chômage	116
2.5 Chômage dans les régions	118
3. Activité, inactivité	121
3.1 Évolution de la population active	122
3.2 Transitions sur le marché du travail	124

3.3 Halo autour du chômage et sous-emploi.....	126
3.4 Situations contraintes sur le marché du travail.....	128
4. Temps et conditions de travail	131
4.1 Durée et organisation du temps de travail	132
4.2 Temps partiel.....	134
4.3 Pluriactivité.....	136
4.4 Conditions de travail	138
4.5 Travail, santé et handicap.....	140
4.6 Négociations et grèves dans les entreprises.....	142
5. Revenus et coûts du travail	145
5.1 Évolutions conjoncturelles du coût du travail et des salaires.....	146
5.2 Salaire minimum de croissance.....	148
5.3 Salaires dans le secteur privé : caractéristiques des individus.....	150
5.4 Salaires dans le secteur privé : caractéristiques des employeurs	152
5.5 Salaires dans la fonction publique : caractéristiques des individus	154
5.6 Salaires dans la fonction publique : caractéristiques des employeurs.....	156
5.7 Revenu salarial.....	158
5.8 Inégalités salariales.....	160
5.9 Revenus d'activité des non-salariés.....	162
5.10 Disparités territoriales de salaires et de revenus d'activité	164
6. Données européennes	167
6.1 Emploi et chômage en Europe.....	168
6.2 Catégories socio-économiques en Europe	170
6.3 Salaires et coût du travail en Europe	172
Annexes	175
Sources et méthodes	177
Glossaire	195
Sigles.....	211

Vue d'ensemble



Le marché du travail à l'épreuve de la crise sanitaire en 2020

Fin 2020, 28,2 millions de personnes sont en emploi en France, dont 25,2 millions de salariés. L'emploi salarié a baissé de 296 000 sous l'effet de la crise sanitaire. Les pertes d'emplois dans le privé sont de bien moindre ampleur que les pertes d'activité : le dispositif d'activité partielle, largement renforcé à compter de mars 2020, a souvent permis aux entreprises de conserver leurs salariés. En corollaire, les heures travaillées par emploi ont fortement reculé.

En 2020, l'emploi à durée limitée et le temps partiel ont reculé, tandis que la qualification des emplois a continué d'augmenter. Cela traduit surtout le fait que les emplois les plus précaires et les moins qualifiés ont davantage pâti de la crise que les autres, et non une amélioration structurelle de la qualité de l'emploi.

En 2020, les démarches de recherche d'emploi ont été limitées par les restrictions de certaines activités, si bien que le chômage au sens du BIT a reculé et le halo autour du chômage a bondi. Au total, en cumulant chômage et halo, la part des personnes de 15 à 64 ans, sans emploi et souhaitant travailler, a augmenté de 0,4 point parmi les 15-64 ans pour atteindre 10,3 %.

Conséquence du recul simultané de l'emploi et du chômage, et du fait que les personnes dans le halo sont comptabilisées comme inactives, le taux d'activité a chuté de 0,7 point par rapport à 2019. Le taux d'activité des 15-49 ans a même baissé de 1,0 point, quand celui des 50-64 ans a résisté.

En 2020, le salaire moyen par tête a chuté dans le privé et a progressé dans le public. Dans le privé, le recours massif au chômage partiel s'est en grande partie substitué aux salaires. L'indice du coût du travail horaire a cependant fortement accéléré en 2020 : les salaires se sont moins contractés que les heures, renchérissant ainsi le salaire horaire et, de ce fait, le coût horaire du travail.

Fin 2020, 28,2 millions de personnes sont en emploi en France¹, dont 25,2 millions de salariés et 3,1 millions de non-salariés. Entre fin 2019 et fin 2020, l'emploi a baissé de 266 000 sous l'effet de la crise liée à la pandémie de Covid-19, après avoir augmenté de 406 000 en 2019 ► [figure 1](#). Ce recul provient de l'emploi salarié (- 296 000, soit - 1,2 %, après + 285 000 en 2019), qui se replie pour la première fois depuis 2012.

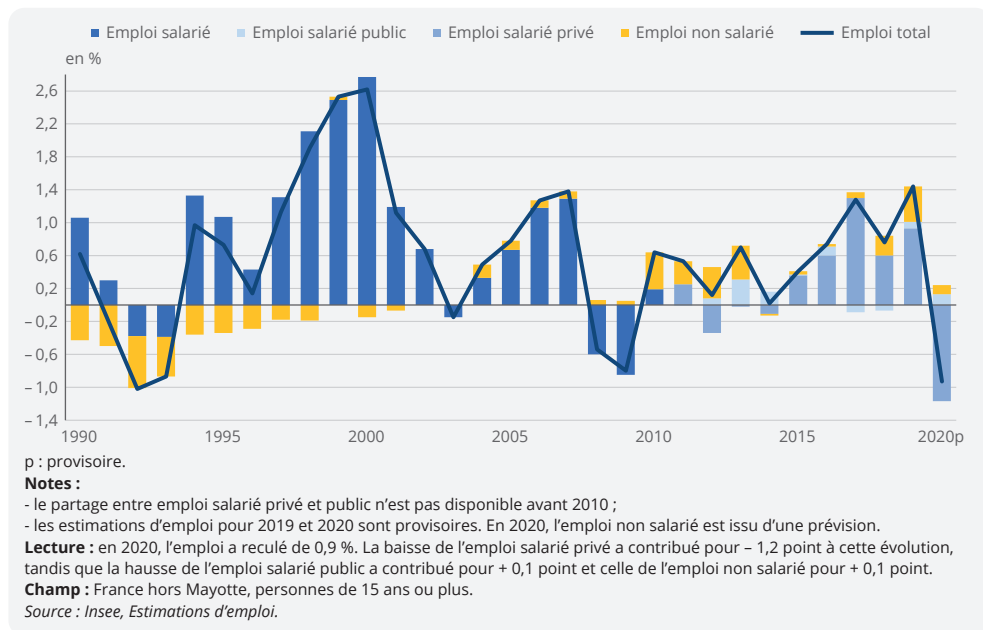
L'emploi salarié a chuté dans le privé (- 332 000, soit - 1,7 %, après + 261 000), alors que l'emploi public a de nouveau progressé (+ 36 000 après + 24 000). Dans les secteurs marchands non agricoles (industrie, construction et tertiaire marchand), l'emploi salarié privé a baissé de 356 000 sur un an. Il s'agit de la plus forte baisse annuelle en fin d'année enregistrée depuis 1970 (début de la série). Toutefois, les pertes d'emplois dans le privé sont de bien moindre ampleur que les pertes d'activité, le PIB s'étant contracté de 8,0 % en moyenne sur l'année (en volume) : le dispositif d'activité partielle, largement renforcé à compter de mars 2020, a en effet souvent permis aux entreprises de conserver leurs salariés.

La baisse de l'emploi salarié est concentrée dans les secteurs les plus touchés par les restrictions d'activité, surtout le tertiaire marchand. L'hébergement-restauration (- 128 000 en 2020), les services aux ménages (- 68 000) et le commerce (- 32 000) concentrent ainsi l'essentiel des pertes d'emploi salarié. Au sein des services aux entreprises (- 72 000 emplois), l'emploi intérimaire s'est rapidement ajusté à la crise avec une chute historique dès la fin du premier trimestre 2020 (- 317 000 entre fin 2019 et fin mars 2020) ; il s'est en grande partie redressé sur le reste de l'année mais son niveau fin 2020 demeure inférieur à celui d'avant-crise (- 42 000 emplois sur un an).

Dans l'industrie, l'emploi salarié hors intérim a reculé de 58 000 en 2020, après trois années de légère hausse. Il s'agit de la plus forte baisse annuelle depuis 2010.

¹ Les données pour la France sont estimées hors Mayotte.

► 1. Évolution de l'emploi de 1990 à 2020



Dans la construction, l'emploi salarié hors intérim est resté dynamique en 2020 (+ 31 000 après + 47 000 en 2019). Dans ce secteur, la chute de l'activité s'est rapidement traduite par une baisse du recours à l'intérim, tandis que l'emploi hors intérim a augmenté pour la quatrième année consécutive. Au sein des services non marchands, l'emploi salarié a accéléré en 2020 (+ 59 000 après + 21 000 en 2019), principalement porté par le secteur de la santé.

Dans l'ensemble des secteurs, le nombre de bénéficiaires de contrats aidés, de contrats en alternance et d'« emplois francs » a augmenté de 5 % (soit une hausse de 53 000 ; ► encadré 1), du fait du dynamisme de l'apprentissage.

En 2020, l'emploi salarié n'a progressé que dans trois régions : La Réunion (+ 1,6 %), la Guyane (+ 1,4 %) et la Corse (+ 1,0 %). Dans ces régions, la hausse est surtout portée par le secteur tertiaire, marchand comme non-marchand, structurellement plus important. Dans toutes les autres régions, l'emploi salarié s'est replié de façon relativement homogène.

Enfin, d'après les estimations provisoires, l'emploi non salarié aurait augmenté en 2020 (+ 30 000, soit + 1,0 %), pour la sixième année consécutive, porté notamment par les micro-entrepreneurs.

En 2020, l'emploi à durée limitée et le temps partiel ont reculé, tandis que la qualification des emplois a continué d'augmenter

En moyenne en 2020, 75,2 % des personnes en emploi sont, selon l'enquête Emploi ► sources, salariées en contrat à durée indéterminée (CDI) ou fonctionnaires ► figure 2 ; les autres salariés sont en contrat à durée déterminée (CDD ; 8,5 % de l'emploi), en intérim (2,1 %) ou en apprentissage (1,7 %).

Depuis son pic en 2004, la part dans l'emploi total des salariés en emploi à durée indéterminée a suivi une tendance à la baisse, si bien qu'en 2019, elle était à son plus bas niveau depuis 1982, première mesure disponible. Cette baisse est cependant d'ampleur limitée (- 2,1 points de 1982 à 2019) au regard de la très forte hausse de la part relative des embauches en contrat à durée déterminée, ce qui reflète une forte baisse dans le même temps de la durée moyenne de ces contrats ; aussi, trois personnes en emploi sur quatre demeurent en emploi salarié à durée indéterminée. En contrepartie,

► 1. La politique de l'emploi en 2020

Fin 2020, 1,2 million d'emplois bénéficient d'une aide publique (contrats aidés, alternance et autres dispositifs hors allègements généraux et dispositifs sectoriels), soit - 23 % sur un an. Cette baisse résulte surtout de la chute du nombre de bénéficiaires de l'aide aux créateurs et repreneurs d'entreprise (Acre) ; pour les autres dispositifs, le nombre de bénéficiaires a augmenté de 5 % en 2020, ce dynamisme provenant surtout de l'alternance.

Parmi les bénéficiaires d'une aide publique, 182 000 sont en contrat aidé, en baisse de 8 % en 2020 ; d'une part, les parcours emploi compétence (PEC), qui remplacent les anciens contrats aidés dans le secteur non marchand (CUI-CAE), ont des enveloppes allouées moins importantes ; d'autre part, dans l'Éducation nationale, ces contrats sont transformés progressivement en emplois contractuels de droit commun. Ce recul s'inscrit dans une baisse sur longue période : fin 2020, le nombre de bénéficiaires de contrats aidés est cinq fois moins élevé que vingt ans plus tôt.

Le nombre de jeunes en alternance, 802 000 fin 2020, a augmenté quant à lui de 8 % sur un an (+ 33 % depuis fin 2014). Le nombre d'apprentis s'est fortement accru (+ 32 %), porté par l'augmentation des aides à l'embauche d'alternants dans le cadre du plan de relance (5 000 euros pour un mineur et 8 000 pour un majeur sous certaines conditions) et la hausse des formations proposées en apprentissage dans le supérieur. À l'inverse, le nombre de bénéficiaires de contrats de professionnalisation a chuté (- 39 %).

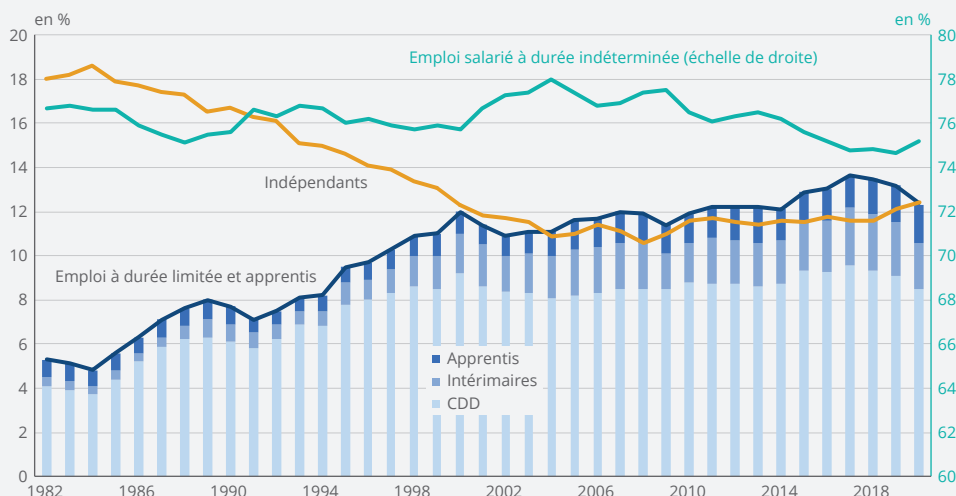
Enfin, le nombre de bénéficiaires d'autres emplois aidés, 260 000 fin 2020, a été divisé par trois en un an, principalement du fait de la restriction des conditions d'accès à l'aide aux créateurs et repreneurs d'entreprise (Acre, 218 000 bénéficiaires fin 2020), alors que ce dispositif avait été élargi en 2019.

Par ailleurs, les emplois francs ont été généralisés début 2020 à l'ensemble du territoire ; fin 2020, 33 000 jeunes en bénéficient.

Auteur :

Titouan Blaize (Dares)

► 2. Composition de l'emploi de 1982 à 2020



Lecture : en 2020, 75,2 % des emplois sont des emplois salariés à durée indéterminée, 12,4 % sont des emplois indépendants, et 12,4 % sont des emplois à durée limitée et apprentis.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2020, séries longues sur le marché du travail.

la part des CDD, de l'intérim et de l'apprentissage a continué d'augmenter depuis 2004, mais aussi celle de l'emploi indépendant, alors qu'elle était sur une tendance baissière jusqu'alors. En 2020, sous l'effet de la crise sanitaire, et comme cela avait été le cas lors de la crise économique de 2008-2009, l'emploi en CDD et en intérim a reculé davantage que les autres formes d'emplois. Par conséquent, leur part s'est repliée de 0,9 point sur un an (- 0,6 point pour les CDD et - 0,3 point pour l'intérim). En contrepartie, la part de personnes en emploi à durée indéterminée a augmenté de 0,5 point, et celle des indépendants de 0,3 point.

En 2020, 4,8 millions de personnes sont à temps partiel, soit 17,6 % des personnes en emploi. Cette part a de nouveau reculé en 2020, de 0,5 point, portant la baisse à 1,2 point depuis 2017, après avoir gagné 1,7 point entre 2008 et 2017.

En 2020, 46,4 % des emplois sont des postes de cadres ou de professions intermédiaires, 45,0 % sont des postes d'employés ou d'ouvriers, 6,8 % sont des emplois d'artisans, commerçants ou chefs d'entreprise et 1,4 % d'agriculteurs exploitants. Avec la crise sanitaire, le recul de l'emploi des employés et des ouvriers est plus marqué, si bien que le niveau de qualification moyen des emplois a continué de s'élever. Ainsi, pour la première fois en 2020, la part des cadres dans l'emploi total (20,4 %) dépasse celle des ouvriers (19,2 %) alors qu'au début des années 1980, les ouvriers étaient près de 4 fois plus nombreux que les cadres.

Toutefois, en 2020, la hausse du niveau de qualification moyen, la baisse du temps partiel et la reprise de la hausse de la part des emplois à durée indéterminée traduisent surtout le fait que les emplois les plus précaires et les moins qualifiés ont davantage pâti de la crise que les autres, et non une amélioration structurelle de la qualité de l'emploi.

Le chômage partiel ou technique a très fortement augmenté en 2020

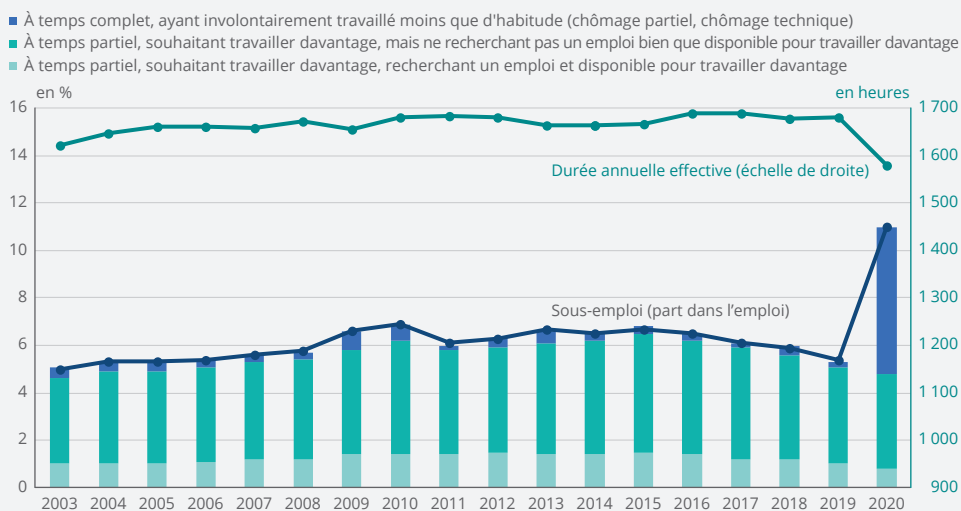
En moyenne en 2020, 3,0 millions de personnes sont en situation de sous-emploi, soit 11,0 % des personnes en emploi. Le sous-emploi inclut des personnes à temps partiel, souhaitant travailler davantage, disponibles pour le faire et recherchant un emploi (composante 1) ou n'en recherchant pas (composante 2), mais aussi des personnes à temps complet se déclarant au chômage partiel ou technique² (composante 3).

Usuellement, les deux premières composantes sont très largement majoritaires, notamment la deuxième. Mais en 2020, sous l'effet de la crise sanitaire, le chômage partiel ou technique a très fortement augmenté ► **figure 3** : il concerne 6,2 % des personnes en emploi en moyenne sur l'année, soit plus de la moitié du sous-emploi. La part de chômage partiel ou technique a été la plus élevée au deuxième trimestre (15,3 % des personnes en emploi en moyenne sur le trimestre), avec l'arrêt ou la réduction de l'activité dans de nombreux secteurs pendant le premier confinement commencé en mars (du 17 mars au 10 mai). Elle a reflué à l'été, avant de croître à nouveau pendant le deuxième confinement à partir d'octobre (du 30 octobre au 15 décembre), mais bien moins que lors du premier confinement. Alors que pendant le premier confinement, le chômage partiel ou technique a concerné tous les secteurs, lors du deuxième confinement, il a été très concentré dans les secteurs les plus touchés par les restrictions sanitaires (hôtellerie et restauration, culture).

En corollaire du recours au chômage partiel, si le recul de l'emploi a été contenu, le nombre d'heures travaillées par emploi a fortement diminué. En effet, une part plus importante que d'habitude de personnes en emploi n'ont pas ou peu travaillé pendant les périodes de confinement. Ainsi, en 2020, la durée annuelle effective de travail des salariés à temps complet a fortement reculé par rapport à 2019 (- 101 heures) ► **figure 3**. Les trois quarts de cette baisse sont imputables à la période du premier confinement [Jauneau et Vidalenc, 2020]. Le deuxième confinement y a nettement moins contribué (- 10 heures). Ce constat rejoint celui fait sur le volume d'heures rémunérées dans le seul secteur privé, selon une exploitation provisoire des déclarations sociales nominatives (DSN ; ► **encadré 2**).

² Les deux termes de « chômage partiel » et d'« activité partielle » recouvrent le plus souvent le même concept mais les personnes se déclarant au « chômage partiel ou technique » dans l'enquête Emploi ne relèvent pas nécessairement du dispositif d'« activité partielle » proprement dit (par exemple des fonctionnaires).

► 3. Sous-emploi et durée annuelle effective du travail de 2003 à 2020



Lecture : en 2020, la durée annuelle effective du travail est de 1 579 heures. 11,0 % des personnes en emploi sont en sous-emploi.

Champ : pour le sous-emploi, France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus et en emploi. Pour la durée annuelle effective, France métropolitaine jusqu'en 2014 et France hors Mayotte à partir de 2014, ensemble des salariés à temps complet, âgés de 15 ans ou plus.

Source : Insee, enquête Emploi 2020, séries longues sur le marché du travail.

Le repli des heures travaillées est plus marqué pour les artisans et les commerçants, ainsi que dans les catégories socioprofessionnelles et les secteurs d'activité où le chômage partiel ou technique est plus répandu [Jauneau et Vidalenc, 2021].

En 2020, le chômage a reculé en trompe-l'œil et le halo autour du chômage a bondi

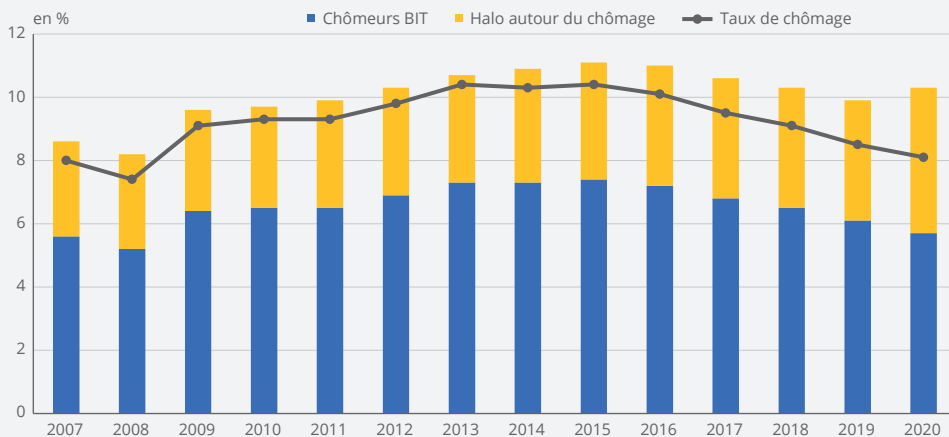
En moyenne sur l'année 2020, 2,4 millions de personnes sont au **chômage au sens du Bureau international du travail (BIT)**. Au total, en 2020, le taux de chômage a reculé de 0,4 point (soit - 155 000 personnes), s'établissant à 8,0 % de la population active et 5,7 % de l'ensemble des personnes de 15 à 64 ans ► **figure 4**.

Ce recul est en trompe-l'œil. En effet, pour être chômeur au sens du BIT, il faut être sans emploi, avoir effectué une démarche active de recherche d'emploi au cours des quatre dernières semaines – ou avoir trouvé un emploi qui commence dans les trois mois – et se déclarer disponible dans les deux semaines pour occuper un emploi. Pendant les périodes de confinement, en particulier le premier, les démarches de recherche d'emploi ont été limitées (par exemple parce que le secteur d'activité privilégié de personnes sans emploi était à l'arrêt) et, dans une moindre mesure, la disponibilité pour travailler a été réduite (pour contrainte de garde d'enfant par exemple).

Le **halo** autour du chômage comptabilise les personnes sans emploi qui souhaitent travailler mais ne vérifient pas tous les critères pour être comptabilisées comme chômeur au sens du BIT : soit elles recherchent un emploi mais ne sont pas disponibles pour travailler (composante 1), soit elles sont disponibles mais n'ont pas recherché d'emploi (composante 2), soit elles ne sont ni disponibles, ni en recherche (composante 3). Elles sont donc en dehors de la population active. En moyenne en 2020, 4,6 % des personnes de 15 à 64 ans appartiennent au halo autour du chômage.

Principale contrepartie de la baisse du chômage en 2020, cette part a augmenté de 0,8 point, pour atteindre le niveau le plus élevé depuis que la série existe (2003). La hausse du halo a été très marquée au deuxième trimestre 2020 : sa part dans la population des 15-64 ans a augmenté de 2,2 points par

► 4. Chômage et halo autour du chômage de 2007 à 2020



Lecture : en 2020, 5,7 % des personnes âgées de 15 à 64 ans sont au chômage au sens du BIT ; 4,6 % sont dans le halo autour du chômage. 8,0 % de la population active au sens du BIT est au chômage.

Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 à 64 ans vivant en ménage ordinaire.

Source : Insee, enquête Emploi 2020, séries longues sur le marché du travail.

rapport au deuxième trimestre 2019. De fait, compte tenu des difficultés à rechercher un emploi pendant le premier confinement au printemps, une part importante de personnes qui auraient été considérées comme au chômage au sens du BIT ont basculé dans le halo autour du chômage. Les trois quarts de la hausse sur l'année sont ainsi dus aux personnes n'ayant pas recherché d'emploi, mais disponibles pour travailler et souhaitant travailler (composante 2).

Au total, en cumulant chômage et halo autour du chômage, la part des personnes de 15 à 64 ans sans emploi et souhaitant travailler a augmenté de 0,4 point en 2020, pour atteindre 10,3 % (soit 4,3 millions de personnes).

Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et tenus de chercher un emploi a augmenté de 144 000

Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ne correspondent pas aux chômeurs au sens du BIT : certains font partie des chômeurs au sens du BIT, d'autres sont dans le halo autour du chômage, d'autres encore peuvent être en emploi ou être inactifs au sens du BIT (hors halo) [Coder *et al.*, 2019 ; Minni et Monin, 2021]. En moyenne, en 2020, 6,7 millions de personnes sont inscrites à Pôle emploi, toutes catégories confondues (de A à E), dont 6,0 millions sont tenues de chercher un emploi (catégories A, B et C), et parmi elles, 3,9 millions n'ont exercé aucune activité en moyenne au cours du mois (catégorie A).

En moyenne, en 2020, le nombre de demandeurs d'emplois en catégories A, B et C a augmenté de 144 000. Parmi eux, le nombre de personnes en catégorie A, n'ayant pas travaillé dans le mois, a augmenté de 317 000. L'écart avec le nombre de chômeurs au sens du BIT, qui avait atteint 1,1 million en moyenne en 2019, s'est donc accentué de 0,5 million pendant la crise, ce qui est naturel au regard des définitions retenues. À l'inverse, le nombre de personnes en catégories B (en activité réduite courte) et surtout C (en activité réduite longue) a chuté de 173 000, ce qui reflète la diminution des emplois à durée limitée.

Le taux d'activité des 15-49 ans a baissé de 1,0 point en 2020, celui des 50-64 ans a résisté

En moyenne en 2020, 28,9 millions de personnes de 15 à 64 ans sont actives au sens du BIT, qu'elles soient en emploi ou au chômage. Elles représentent 71,0 % de cette classe d'âge. En 2020, le taux

d'activité des 15-64 ans a chuté de 0,7 point par rapport à 2019, en raison de la crise sanitaire ► **figure 5**. D'une part, l'emploi a reculé en moyenne sur l'année. D'autre part, les personnes sans emploi ont moins souvent recherché un emploi et ont dans ce cas été comptabilisées comme inactives plutôt qu'au chômage. Cette baisse en 2020 fait suite à une hausse quasi ininterrompue entre 2007 et 2018 (+ 2,5 points, surtout portée par les seniors) et un léger repli en 2019 (- 0,2 point).

La crise sanitaire a davantage affecté le taux d'activité des moins de 50 ans, en accentuant l'érosion observée depuis le début des années 2010. Le taux d'activité des 25 à 49 ans s'est replié de 0,7 point en 2020, à 87,1 %. Le taux d'activité des 15-24 ans a diminué de 1,2 point en 2020, à 35,6 %, en contrepartie de hausses de leur part à la fois dans le halo et en études initiales.

Le taux d'activité des 50-64 ans a progressé de 0,1 point en 2020, atteignant 67,1 %, à rebours des autres classes d'âge. Il a mieux résisté à la crise sanitaire car les seniors ont plus d'ancienneté dans leur emploi et sont plus fréquemment en emploi à durée indéterminée. Cela prolonge la hausse de 11,1 points de 2007 à 2019, qui s'expliquait notamment par les mesures publiques visant à reculer l'âge de départ à la retraite. Le taux d'activité des 65 à 69 ans, qui a plus que doublé depuis 2007 pour atteindre 7,7 % en 2020, a également résisté puisqu'il n'a reculé que de 0,1 point.

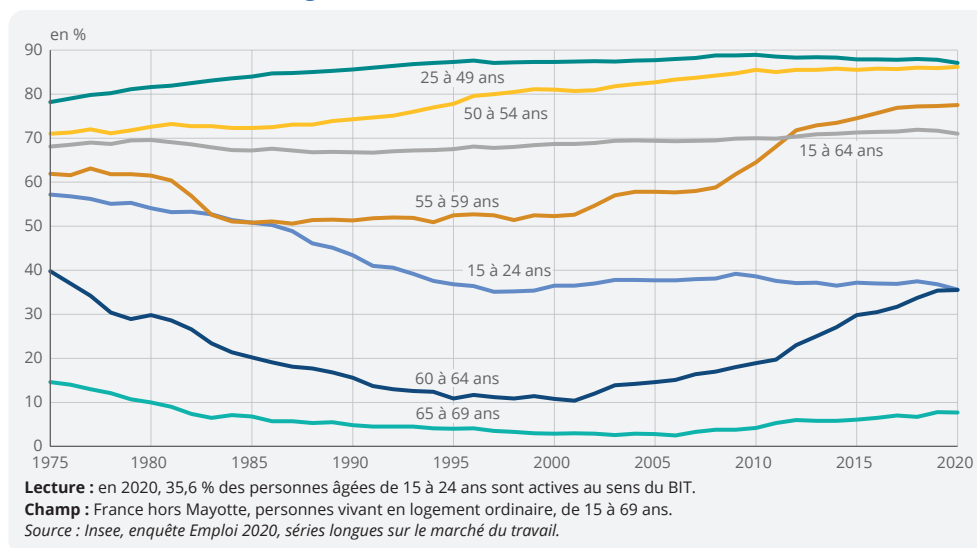
Fin 2020, 3,4 % des 55-64 ans bénéficient d'une mesure de retrait anticipé d'activité à financement public, contre 3,6 % un an plus tôt ► **figure 6**. À cette date, il s'agit quasi exclusivement de mesures liées aux possibilités de départ anticipé à la retraite, principalement pour carrière longue, et dans une bien moindre mesure pour handicap ou pénibilité. Les départs à la retraite pour carrière longue se sont repliés progressivement depuis 2017 (- 0,7 point entre fin 2017 et fin 2020) avec notamment un nombre de personnes susceptibles d'en bénéficier en baisse, en raison d'entrées dans la vie active de plus en plus tardives des générations concernées.

En 2020, le salaire moyen par tête a chuté dans le privé et progressé dans le public

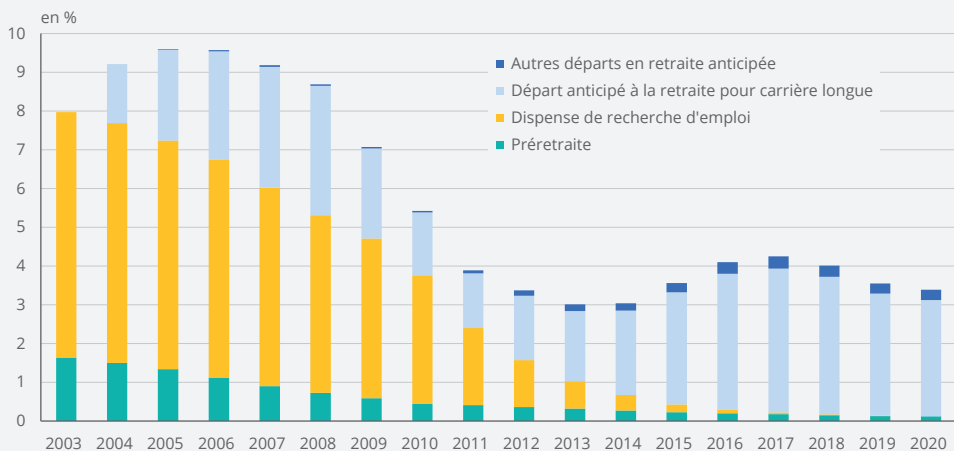
En 2020, le Smic a été un peu moins revalorisé que l'année précédente (+ 1,2 % au 1^{er} janvier, après + 1,5 % un an avant) et l'inflation a reculé (les prix de la consommation des ménages ont augmenté de 0,6 % en moyenne annuelle en 2020, après + 0,8 % en 2019).

Dans ce contexte, le **salaire moyen par tête** (SMPT), qui intègre l'ensemble des rémunérations salariales (salaire de base, primes, heures supplémentaires, intéressement et participation, prime

► 5. Taux d'activité selon l'âge de 1975 à 2020



► 6. Part des mesures de retrait anticipé d'activité à financement public entre 55 et 64 ans de 2003 à 2020



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

Lecture : fin 2020, 3,0 % des 55-64 ans bénéficient d'un départ anticipé à la retraite pour carrière longue, 0,3 % d'un autre départ en retraite anticipée, 0,1 % d'une mesure de préretraite, et 0,0 % d'une dispense de recherche d'emploi. En tout, 3,4 % des 55-64 ans bénéficient d'une mesure de retrait anticipé d'activité à financement public.

Champ : France hors Mayotte.

Sources : FNA ; Pôle emploi (AS-FNE, ARPE, DRE), Fichiers CATS ; Pôle emploi (CATS), CRAMTS / DSS (CAATA), modèle Prisme ; Cnav (RA) ; Insee (estimations de population arrêtées à fin 2020).

exceptionnelle de pouvoir d'achat), a chuté de 4,9 % en moyenne sur l'année dans les branches marchandes non agricoles ► **figure 7**. Cette baisse résulte du recours massif au chômage partiel qui s'est en grande partie substitué aux salaires ► **encadré 3** et a permis de préserver nombre d'emplois. Le SMPT s'est notamment effondré au deuxième trimestre (- 14,3 % sur un an).

En termes réels (c'est-à-dire une fois ôtée la hausse des prix), le SMPT s'est replié de 5,5 % en moyenne en 2020.

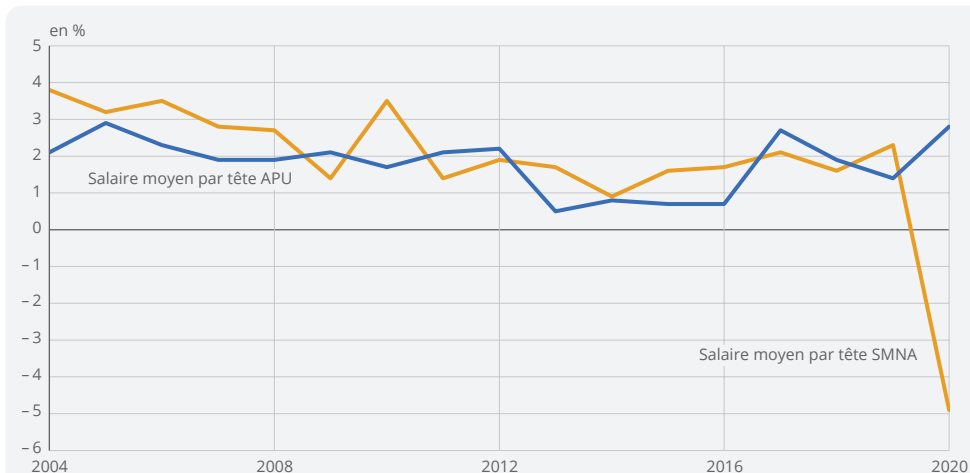
Dans les administrations publiques (APU), le SMPT nominal a progressé de 2,8 % en 2020, après + 1,4 % en 2019. Il a notamment bénéficié des versements de primes exceptionnelles aux agents mobilisés dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire et des premiers effets en 2020 des revalorisations dans la fonction publique hospitalière, prévues par les accords du Ségur de la santé.

L'indice du coût du travail horaire a fortement accéléré en 2020, du fait d'un fort effet de composition

Après une augmentation voisine de 1 % par an en moyenne de 2015 à 2017, le coût horaire du travail a augmenté de 2,6 % en 2018, puis de 1,6 % en 2019. En 2020, dans le contexte de la crise sanitaire, le coût horaire du travail a nettement accéléré : + 4,1 % en moyenne sur l'année ► **figure 8**. La hausse a été particulièrement forte lorsque le recours au chômage partiel a été massif lors du premier confinement au printemps et, dans une moindre mesure, lors du deuxième à l'automne.

En effet, le dispositif de chômage partiel substitue des indemnités, majoritairement prises en charge par l'État et non considérées comme du salaire, à une partie des salaires : il réduit donc les salaires versés et le nombre d'heures rémunérées par les employeurs. En 2020, la masse salariale s'est toutefois moins contractée que les heures rémunérées, renchérissant ainsi le salaire horaire et, de ce fait, le coût horaire du travail. Cela est principalement dû à un effet de composition : les salariés les plus

► 7. Évolutions nominales du salaire moyen par tête de 2004 à 2020



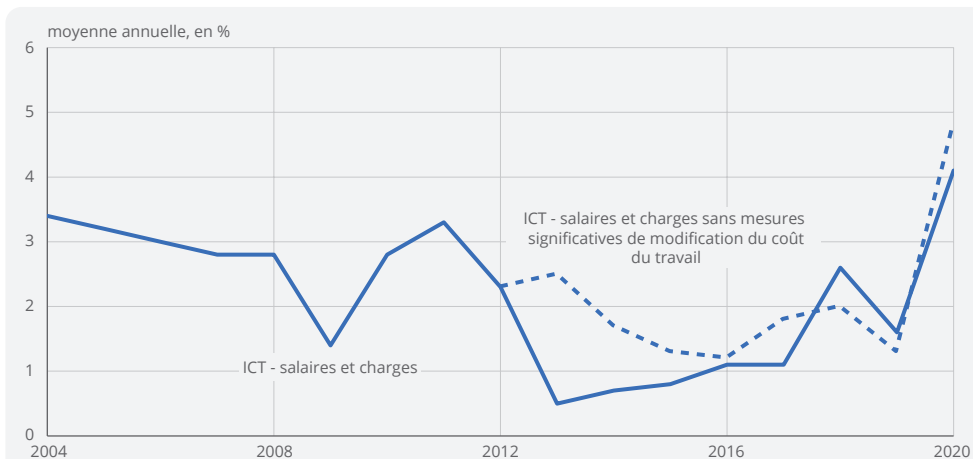
Note : les branches marchandes non agricoles (SMNA) sont hors services aux ménages.

Lecture : en 2020, le salaire moyen par tête nominal dans les branches marchandes non agricoles a reculé de 4,9 % ; celui dans les administrations publiques (APU) a augmenté de 2,8 %.

Champ : France.

Source : Insee, comptes nationaux.

► 8. Évolution de l'indice du coût du travail (ICT) - salaires et charges dans les branches marchandes non agricoles de 2004 à 2020



Note : les mesures prises en compte sont le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, le pacte de responsabilité et de solidarité, la prime à l'embauche dans les PME et les baisses de cotisations sur les bas salaires en 2019 (mesures qui ont allégé le coût du travail), l'obligation de proposer une complémentaire santé d'entreprise (mesure qui a renchéri le coût du travail), ainsi que les dispositifs adoptés en 2020 pour faire face à la crise sanitaire (exonérations et aide au paiement de cotisations sociales dans le cadre de plans de soutien sectoriels, aide à l'embauche de jeunes dans le cadre du plan « 1 jeune 1 solution »).

Lecture : en 2020, le coût du travail dans les secteurs marchands non agricoles a progressé de 4,1 %. Hors mesures significatives de modification du coût du travail, il aurait progressé de 4,8 %.

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

Sources : Urssaf ; Dares ; Insee.

concernés par le chômage partiel et donc par une baisse de leurs heures rémunérées sont souvent des ouvriers et des employés, dont les salaires horaires sont les plus faibles ► **encadré 3**.

Diverses mesures ont permis de contenir la hausse du coût horaire du travail, la réduisant de 0,7 point en 2020. Les plans de soutiens sectoriels mis en place en mai 2020 (exonérations et aide au paiement des cotisations sociales pour certaines activités) ont contribué pour - 0,3 point à l'évolution du coût du travail en 2020. Le plan « 1 jeune 1 solution », lancé à l'été 2020 et prévoyant le versement de primes aux employeurs embauchant de jeunes salariés, y a contribué pour - 0,1 point. Enfin, l'extension à l'assurance chômage, au 1^{er} octobre 2019, de la réduction générale de cotisations sociales applicable aux bas salaires, a fait diminuer le coût du travail de 0,3 point en moyenne sur l'année 2020. ●

► 2. Le dispositif d'activité partielle a amorti l'impact économique de la crise sanitaire

En 2020, la baisse de l'activité en France a été d'une ampleur inédite du fait de l'épidémie de Covid-19 ; le produit intérieur brut a chuté de 8,0 % et la production des seules branches marchandes non agricoles de 9,6 %. En indemnisant des salariés dont le nombre d'heures rémunérées a baissé mais qui n'ont pas perdu leur emploi, le dispositif d'activité partielle mis en œuvre en mars 2020 a grandement joué le rôle d'amortisseur. Ainsi, le volume de travail rémunéré par les entreprises du privé a chuté de 9,4 % en moyenne sur l'année, 80 % de cette baisse ayant pour contrepartie des heures d'activité partielle. En conséquence, l'emploi salarié privé n'a reculé que de 1,7 % entre fin 2019 et fin 2020.

Tous les secteurs d'activité ont été affectés par le premier confinement, bien qu'à des degrés divers. L'effet du deuxième confinement sur le nombre d'heures rémunérées par les entreprises est beaucoup plus concentré sur quelques secteurs : hébergement-restauration, services aux ménages, etc.

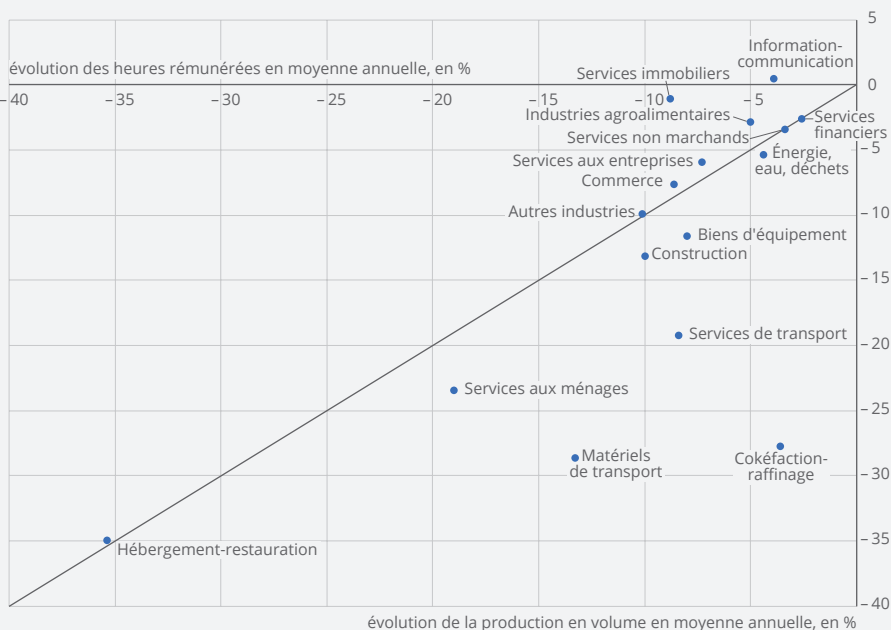
Si la baisse du volume de travail rémunéré varie selon les territoires, les variations apparaissent relativement homogènes au regard de l'ampleur du choc économique et de l'hétérogénéité entre secteurs d'activité.

Depuis 2017, les entreprises privées transmettent chaque mois leur déclaration sociale nominative (DSN) à un ensemble d'organismes et d'administrations, l'Insee étant destinataire d'une partie de ces informations. Ces déclarations permettent de connaître la situation de chaque établissement employeur du privé au moment où la paie a été réalisée et éclairent notamment sur le volume d'heures de travail qu'elles rémunèrent chaque mois. Ce volume est une composante importante de l'activité économique, même s'il ne le mesure pas directement : d'une part, certaines absences comme les congés payés sont considérées comme du travail rémunéré et d'autre part, la rémunération des salariés ne reflète pas toujours les fluctuations de leur productivité.

Cependant, la corrélation avec la production des différentes branches en 2020 apparaît suffisamment forte ► **figure 1** pour analyser l'impact de la crise actuelle à l'aune de cet indicateur et ce, selon de nombreuses caractéristiques des établissements employeurs ou de leurs salariés. Le volume du travail rémunéré dans le privé a moins chuté que l'activité dans certaines branches (notamment les services immobiliers ou la cokéfaction-raffinage) : cela traduit le fait que le facteur travail ne représente qu'une faible part de l'activité de ces branches, les deux agrégats étant habituellement peu corrélés.



1. Évolutions en 2020 des heures de travail rémunérées et de la production



Lecture : en 2020, la production de matériels de transports a baissé de 28,6 % ; les heures rémunérées dans le secteur ont baissé de 13,3 %.

Champs : France pour les comptes nationaux ; France hors Mayotte pour les DSN, établissements du privé hors agriculteurs et particuliers-employeurs.

Sources : Insee, comptes nationaux ; déclarations sociales nominatives (DSN) - traitements provisoires.

Le recours à l'activité partielle a permis d'amortir la chute de l'activité

En moyenne annuelle, le volume de travail rémunéré par les entreprises du secteur privé a reculé de 9,4 % en 2020 par rapport à 2019, soit une chute d'ampleur comparable à celles, inédites depuis l'après-guerre, du produit intérieur brut (PIB) en volume (- 8,0 %) ou de la production marchande des branches non agricoles (- 9,6 %).

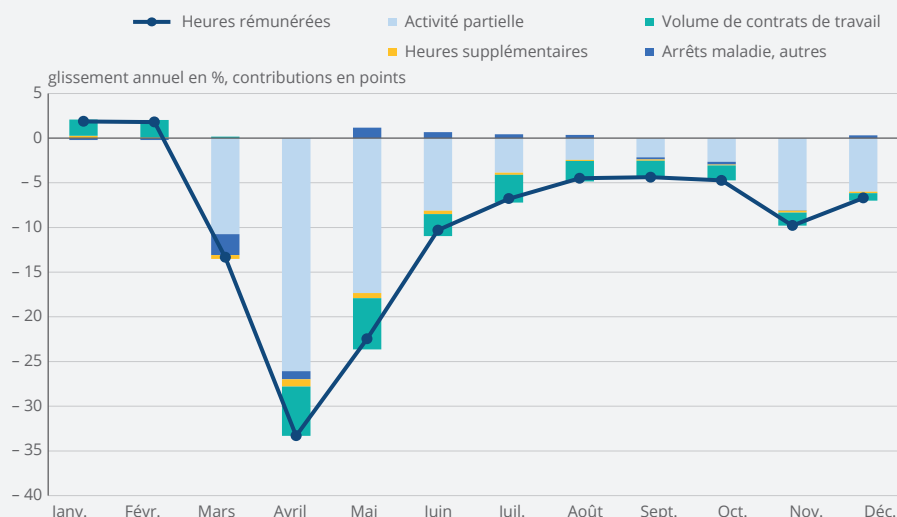
Au plus fort de la crise sanitaire et des restrictions d'activité lors du premier confinement, la baisse des heures rémunérées a atteint 33 % en avril 2020 par rapport au même mois de 2019. Le déconfinement progressif a permis à de nombreux secteurs de reprendre, mais l'activité est restée au-dessous de son niveau d'avant-crise ; ainsi, en moyenne entre août et octobre 2020, le volume d'heures de travail rémunérées est demeuré inférieur de 5 % à son niveau de l'année précédente. Lors du deuxième confinement à partir de fin octobre, le recul s'est à nouveau accentué, mais a culminé à 10 % en novembre, soit une intensité nettement moindre que lors du premier confinement ► **figure 2.**

En indemnisant des salariés dont le nombre d'heures rémunérées a baissé mais qui n'ont pas perdu leur emploi, le dispositif d'activité partielle renforcé mis en œuvre à compter de mars 2020 a grandement joué le rôle d'amortisseur. Les heures d'activité partielle contribuent ainsi pour 80 % de la baisse sur l'année du nombre d'heures rémunérées, et plus encore pendant les périodes de confinement. De ce fait, l'emploi salarié dans le secteur privé n'a que modérément baissé au cours de l'année (- 1,7 % entre fin 2019 et fin 2020) au regard de la chute de l'activité et du volume d'heures de travail rémunéré.





2. Évolution sur un an du volume de travail rémunéré et contributions à cette évolution en 2020



Lecture : en janvier 2020, le volume d'heures rémunérées a augmenté de 1,9 % sur un an. Le nombre de contrats de travail a contribué pour 1,8 point à cette hausse.

Champ : France hors Mayotte, établissements du privé hors agriculteurs et particuliers-employeurs.

Source : Insee, déclarations sociales nominatives (DSN) - traitements provisoires.

Les deux confinements de 2020 ont eu un impact différent selon les secteurs d'activité

Les secteurs dont l'activité a été considérée comme non essentielle ou est très liée au tourisme ont été ceux dont le volume de travail rémunéré a le plus plongé en avril 2020, bien au-delà de la baisse moyenne dans le secteur privé de 33 % par rapport au mois d'avril 2019. Il s'agit notamment de la restauration et de l'hébergement, des services personnels (coiffeurs, pressings, etc.), du commerce et de la réparation d'automobiles, des activités artistiques et de spectacles, ou sportives, récréatives et de loisirs, du transport aérien, des agences de voyage ainsi que du cinéma et de l'édition musicale. Ces secteurs, qui ne représentaient que 11 % des heures de travail rémunérées en 2019, ont contribué pour un quart à la baisse d'ensemble.

Lors du deuxième confinement, la chute est restée bien plus forte pour ces secteurs qu'en moyenne et ils ont contribué pour la moitié de la baisse de 10 % en novembre 2020 (par rapport à novembre 2019), illustration d'un effet bien plus concentré de ce deuxième confinement.

Aussi, alors que presque aucun secteur n'a été épargné lors du premier confinement (la chute des heures a dépassé 8 % sur un an pour 90 % des secteurs d'activité), l'ampleur a été plus limitée pour la plupart des secteurs lors du deuxième confinement (le recul n'a pas excédé 5 % pour la moitié des secteurs), notamment dans l'industrie. Au cours des deux confinements, les secteurs où le télétravail était possible, comme les services aux entreprises, les activités financières ou les services informatiques ont été les plus épargnés.



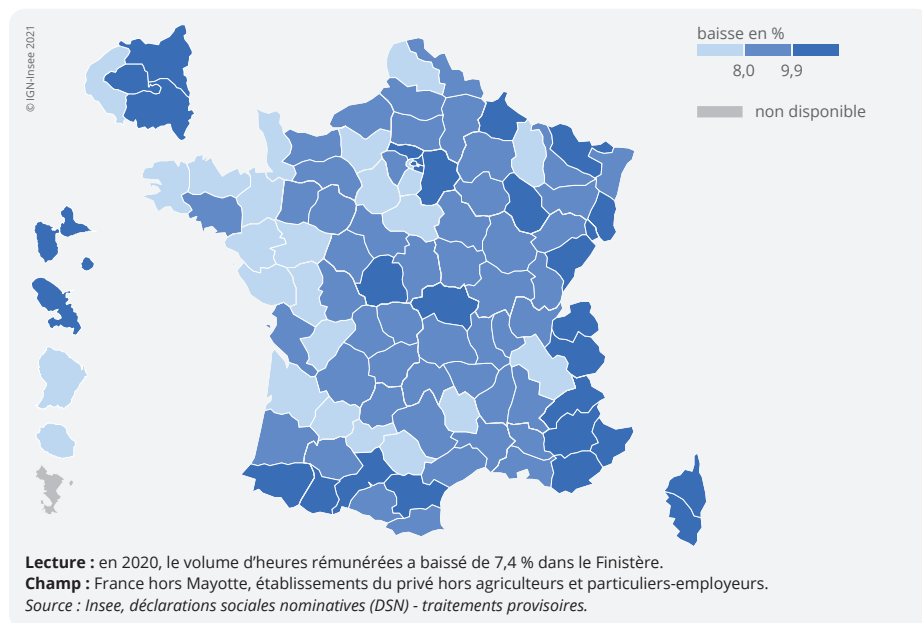


Le choc a touché l'ensemble des départements

À l'image de l'épidémie, la crise a massivement touché tous les départements français lors des deux confinements et sans qu'aucun ne retrouve les niveaux d'avant la crise dans la période entre les deux confinements. Si la baisse varie selon les territoires, les variations apparaissent relativement homogènes au regard de l'ampleur du choc économique d'une part, et de l'hétérogénéité sectorielle d'autre part : la distribution des chutes par département est ainsi plus de 4 fois moins dispersée (au sens de l'écart-type) que celle des baisses par secteur d'activité. En moyenne sur l'année, pour 94 départements (sur les 100 de la France hors Mayotte), la chute des heures rémunérées est comprise entre - 6,8 % et - 13,0 %. Le département des Deux-Sèvres, le moins touché, se situe juste au-dessus de cette fourchette (- 6,4 %) alors qu'à l'opposé, les départements corses, les Alpes-Maritimes, Paris et les Hautes-Pyrénées subissent un recul un peu plus accentué que le bas de cette fourchette, jusqu'à - 17,8 % en Haute-Corse.

Les différences territoriales dépendent surtout de la composition sectorielle du tissu productif, notamment du poids du tourisme. Deux configurations se distinguent parmi les départements avec une forte orientation touristique : d'une part, ceux qui ont profité d'une clientèle résidant en France pour limiter le recul annuel dans la période entre les deux confinements ; d'autre part, ceux qui accueillent habituellement une clientèle touristique étrangère importante qui n'est pas revenue à l'été, notamment Paris et les départements de la Côte d'Azur ► [figure 3](#).

3. Évolution du volume d'heures rémunérées selon le département en 2020



Auteur :

Catherine Renne (Insee)

► 3. Avec le dispositif de chômage partiel, les revenus professionnels des salariés n'ont, en moyenne, pas baissé en 2020

Avec le recours massif et inédit au dispositif de chômage partiel durant la crise sanitaire, le salaire moyen par tête a chuté en 2020 dans les branches marchandes non agricoles. Étendu aux indemnités de chômage partiel (considérées comme des revenus de remplacement et non des salaires), il rend mieux compte de l'évolution des revenus que les salariés tirent de leur activité professionnelle. En moyenne, ces revenus professionnels n'ont pas baissé en 2020, mais les situations sont contrastées selon les secteurs d'activité. La crise sanitaire a davantage pénalisé les bas salaires, notamment les jeunes, les ouvriers et les employés. Toutefois, les dispositifs de soutien ont permis de limiter l'accroissement des inégalités salariales. La composition des emplois a en outre été sensiblement modifiée avec la crise sanitaire, ce qui a nettement contribué à tirer à la hausse les évolutions d'ensemble des revenus professionnels.

L'analyse conjoncturelle des salaires repose surtout sur le suivi du salaire moyen par tête (SMPT), estimé dans les comptes nationaux trimestriels. Cet indicateur rapporte la masse salariale versée au nombre d'emplois salariés. En 2020, il a baissé de 4,9 % en termes nominaux dans les branches marchandes non agricoles. Cette chute s'explique directement par le recours massif et inédit au dispositif de chômage partiel durant la crise sanitaire. S'il permet de contenir les pertes d'emploi, ce dispositif se traduit en effet par une baisse des salaires versés, auxquels se substituent des indemnités qui sont considérées comme des revenus de remplacement et non comme des salaires.

Dans un tel contexte, pour rendre compte de l'évolution des revenus que les salariés tirent de leurs activités professionnelles, lorsque celles-ci sont partiellement suspendues, le SMPT ne suffit plus : il faut étendre son analyse en ajoutant les indemnités de chômage partiel (« revenu professionnel » moyen des salariés ou SMPT « étendu »). Ces dernières sont disponibles dans les déclarations sociales nominatives (DSN) mensuelles, dont les données provisoires ont été exploitées ici. En outre, les revenus professionnels comme le SMPT sont, par définition, calculés pour les salariés n'ayant pas perdu leur emploi durant la crise sanitaire en 2020 ; l'évolution annuelle des revenus doit ainsi être mise en regard des destructions d'emploi pour porter un diagnostic complet de l'impact de la crise.

Soutenus par le dispositif de chômage partiel, les revenus professionnels des salariés n'ont pas baissé en 2020

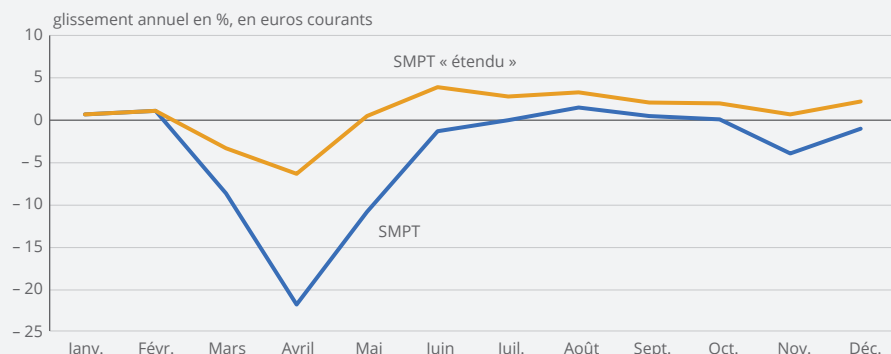
Calculé directement à partir des assiettes de cotisations salariales présentes dans les déclarations sociales, le SMPT a baissé de 3,7 % en euros courants en 2020. Cette évolution diffère un peu de celle des comptes nationaux trimestriels (- 4,9 %)¹. Le SMPT « étendu » a progressé quant à lui de 0,6 % en moyenne annuelle. En d'autres termes, en dépit de la chute de l'activité, le dispositif de chômage partiel a permis que les revenus professionnels des salariés ne baissent pas en moyenne en 2020.

Cette quasi-stabilité en moyenne sur l'année recouvre des profils infra-annuels heurtés ► **figure 1**. Lors du confinement du printemps 2020, le recours au chômage partiel a bondi et le SMPT s'est effondré, la chute atteignant notamment 21,7 % en avril 2020 par rapport à avril 2019 (en euros courants). Le versement des indemnités de chômage partiel, qui s'élevaient légalement à 70 % du salaire brut, a compensé en partie ces pertes. Ainsi, le SMPT « étendu » s'est replié dans des proportions bien moindres (- 6,3 % en avril, sur un an). À l'été, les salaires se sont rétablis avec le rebond de l'activité économique et le repli du chômage partiel. En fin d'année, lors du deuxième confinement, le repli de l'activité a été moindre qu'au printemps et le SMPT a baissé de façon bien moins marquée (- 3,9 % en novembre notamment) ; en incluant les indemnités de chômage partiel, le SMPT « étendu » a même légèrement progressé sur un an (+ 0,7 % en novembre).

1 Ce dernier étant estimé sur un concept légèrement plus large que la seule assiette de cotisations salariales, intégrant notamment les primes d'intéressement ou de participation.



1. Évolution du SMPT et du SMPT « étendu » en 2020



Lecture : entre novembre 2019 et novembre 2020, le SMPT a baissé de 3,9 % en euros courants. Étendu aux indemnités de chômage partiel, il a augmenté de 0,7 %.

Champ : France hors Mayotte, branches marchandes non agricoles.

Source : Insee, déclarations sociales nominatives (DSN) - traitements provisoires.

Les situations sont contrastées selon les secteurs d'activité

En 2020, le SMPT a reculé dans quasiment tous les secteurs d'activité ► **figure 2**. La baisse a été particulièrement marquée dans les secteurs ayant fait l'objet de restrictions au printemps ou à l'automne et ayant recouru de ce fait plus massivement au dispositif de chômage partiel : c'est principalement le cas de l'hébergement-restauration où le SMPT s'est replié de 26,8 % en moyenne sur l'année (en euros courants) et des services aux ménages (- 9,5 %) qui regroupent notamment les activités culturelles et sportives. Le versement des indemnités de chômage partiel a largement limité la perte de revenus professionnels dans ces secteurs : dans l'hébergement-restauration, le SMPT « étendu » a baissé de 7,0 % en 2020 tandis que dans les services aux ménages, il a été stable. Le SMPT « étendu » a même augmenté, plus fortement que l'inflation (+ 0,5 %), dans le secteur de l'énergie, eau, déchets ainsi que dans certaines activités de services (information-communication, finance-assurance, immobilier, services aux entreprises).

Dans la plupart des secteurs, la baisse des salaires a été nettement moindre au deuxième confinement qu'au premier, mais elle a encore été très marquée dans les secteurs concernés par des restrictions d'activité.

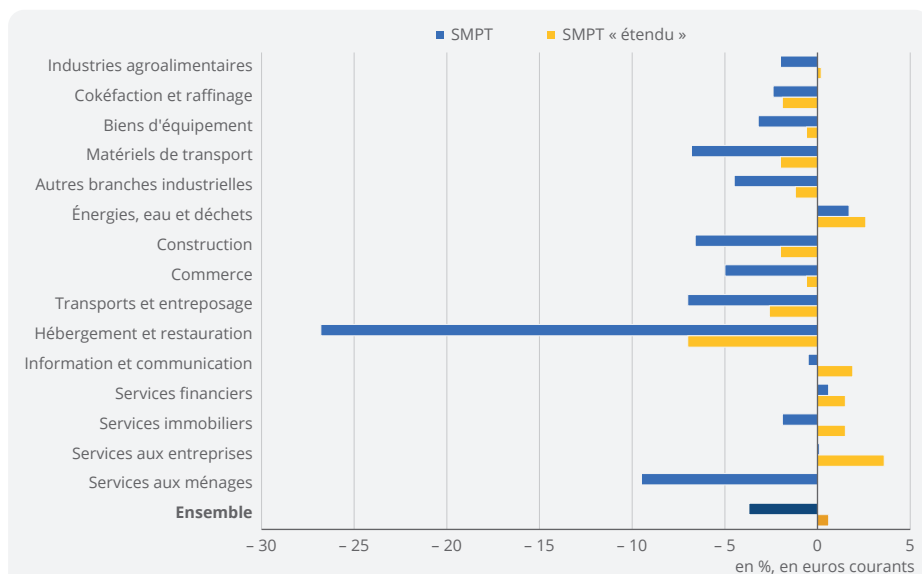
La crise sanitaire a davantage pénalisé les bas salaires, les dispositifs de soutien ont limité l'accroissement des inégalités salariales

En 2020, la baisse des salaires est hétérogène selon les différentes catégories socioprofessionnelles ► **figure 3**. La baisse du SMPT est relativement limitée pour les cadres (- 1,7 % en euros courants en moyenne sur l'année), elle est en revanche bien plus forte pour les ouvriers (- 5,9 %) et les employés (- 8,4 %), dont les salaires moyens étaient déjà les moins élevés avant la crise. Ces écarts de dynamisme reflètent le fait que les catégories socioprofessionnelles ont été affectées dans des amplitudes différentes par les réductions d'activité. Les cadres exercent plus fréquemment des activités télétravaillables et ont de ce fait été moins concernés par le chômage partiel. En revanche, les employés, qui sont surreprésentés dans les activités les plus durement touchées par la crise, comme l'hébergement-restauration, ont plus souvent que les autres subi des périodes de chômage partiel. Les ouvriers se situent dans une situation intermédiaire : exerçant principalement dans l'industrie et la construction, secteurs moins affectés lors du deuxième confinement, ils ont été moins concernés par ce dispositif à l'automne.





2. Évolution en moyenne annuelle du SMPT et du SMPT « étendu » par secteur d'activité en 2020

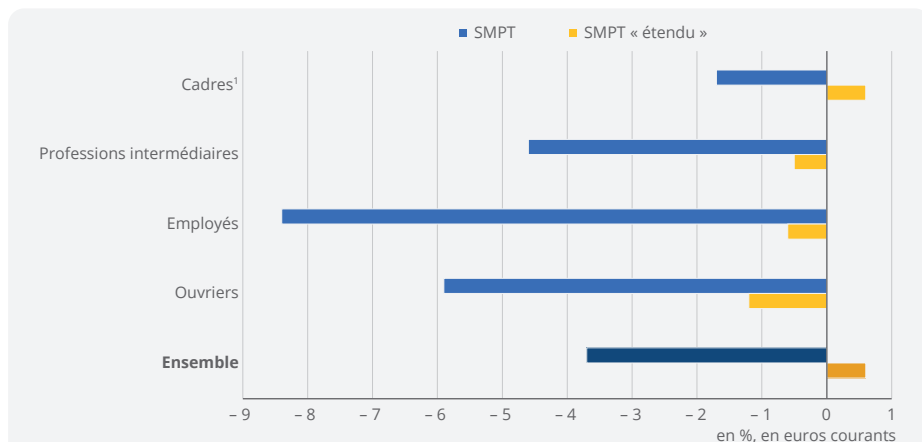


Lecture : dans l'hébergement-restauration, le SMPT a diminué de 26,8 % en euros courants entre 2019 et 2020. Étendu aux indemnités de chômage partiel, il a baissé de 7,0 %.

Champ : France hors Mayotte, branches marchandes non agricoles.

Source : Insee, déclarations sociales nominatives (DSN) - traitements provisoires.

3. Évolution en moyenne annuelle du SMPT et du SMPT « étendu » par catégorie socioprofessionnelle en 2020



¹ Y compris chefs d'entreprise salariés.

Lecture : le SMPT des employés a diminué de 8,4 % en euros courants entre 2019 et 2020. Étendu aux indemnités de chômage partiel, il a baissé de 0,6 %.

Champ : France hors Mayotte, branches marchandes non agricoles.

Source : Insee, déclarations sociales nominatives (DSN) - traitements provisoires.

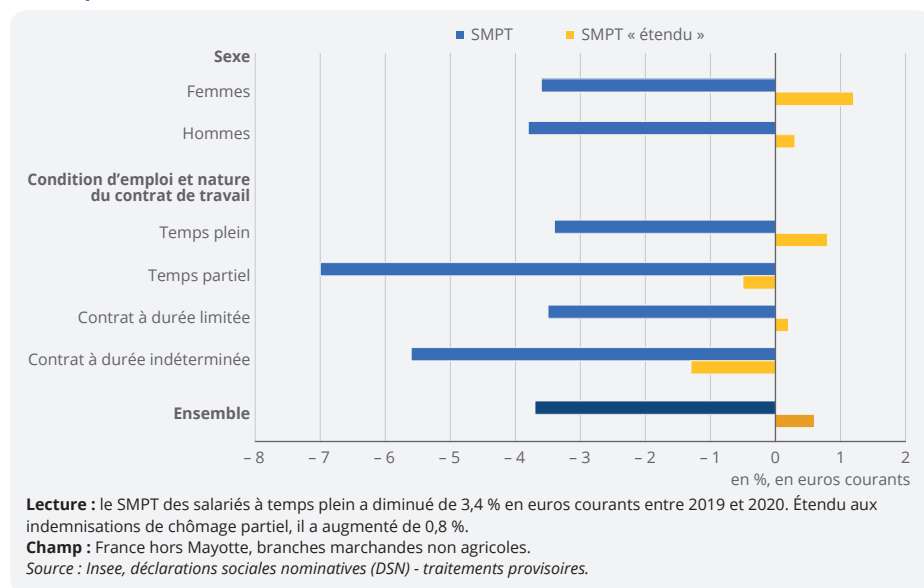




La baisse des salaires étant d'autant plus forte pour les salariés les moins rémunérés, les inégalités salariales se sont accrues en 2020. Le dispositif de chômage partiel a compensé cet accroissement sans le corriger complètement : les écarts de dynamique entre catégories de salariés sont nettement plus faibles avec le SMPT « étendu », mais, comme pour le SMPT, ce dernier évolue aussi plus favorablement pour les cadres (+ 0,6 % en euros courants) que pour les ouvriers (- 1,2 %) et les employés (- 0,6 %). Par ailleurs, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, dispositif reconduit et renforcé en 2020, n'a contribué significativement à la hausse des salaires que pour les ouvriers et les employés, dans des proportions néanmoins modérées (+ 0,2 point).

En 2020, les salaires ont reculé dans des proportions similaires pour les femmes et pour les hommes ► **figure 4**. Ils ont davantage baissé pour les salariés à temps partiel que pour ceux travaillant à temps plein. Par ailleurs, le SMPT des salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) s'est nettement plus replié (- 5,6 %) que celui des salariés en contrat à durée limitée (- 3,5 %). Cet écart en faveur des salariés en contrat à durée limitée est trompeur car il ne porte que sur ceux qui ont pu garder leur emploi en 2020, alors que dans l'ensemble, ils ont été proportionnellement plus nombreux à perdre leur emploi durant la crise sanitaire. La masse salariale versée à l'ensemble des salariés en contrat à durée limitée a d'ailleurs fondu de 18,5 % en 2020, quand dans le même temps celle versée aux salariés en CDI s'est repliée de 5,8 %. En ajoutant les indemnités de chômage partiel à la masse salariale, l'écart subsiste avec un recul de 15,3 % pour les salariés en contrat à durée limitée et de 1,4 % pour ceux en CDI.

4. Évolution en moyenne annuelle du SMPT et du SMPT « étendu » par sexe, condition d'emploi et nature du contrat de travail en 2020

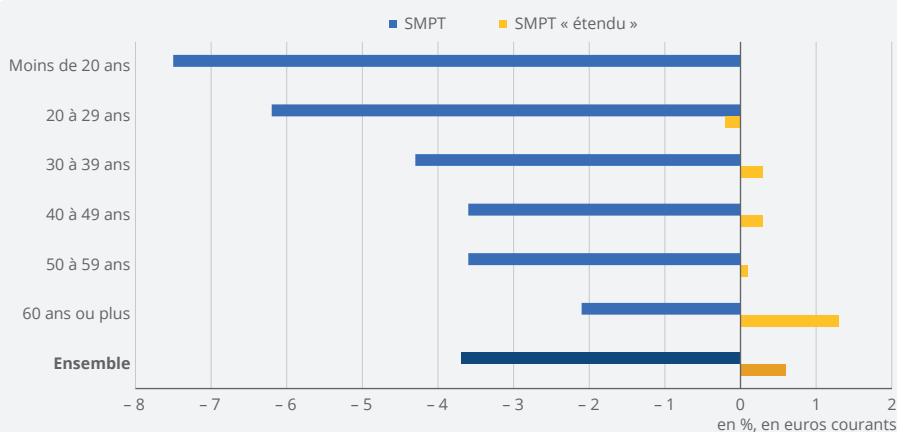


Plus les salariés sont jeunes, plus leurs salaires ont reculé en 2020 ► **figure 5**. Le SMPT des salariés de moins de 30 ans s'est replié de plus de 6 % en euros courants, alors que celui des 60 ans ou plus n'a reculé que de 2,1 %. Les jeunes, déjà moins bien rémunérés en moyenne que leurs aînés car ayant moins d'expérience, ont en effet davantage été affectés par le recul de l'activité, tout particulièrement lors du premier confinement. Le dispositif de chômage partiel a toutefois compensé en grande partie les écarts de dynamique salariale entre générations : le SMPT « étendu » a évolué bien plus modérément pour les différentes catégories d'âge, de - 0,2 % pour les moins de 30 ans à + 0,3 % pour les 30-49 ans et + 0,1 % pour les 50-59 ans. Seuls les salariés de 60 ans ou plus ont bénéficié d'une hausse plus marquée sur l'année (+ 1,3 %).





5. Évolution en moyenne annuelle du SMPT et du SMPT « étendu » par âge en 2020



Lecture : le SMPT des salariés âgés de 30 à 39 ans a diminué de 4,3 % en euros courants entre 2019 et 2020. Étendu aux indemnités de chômage partiel, il a augmenté de 0,3 %.

Champ : France hors Mayotte, branches marchandes non agricoles.

Source : Insee, déclarations sociales nominatives (DSN) - traitements provisoires.

En tenant compte des destructions d'emplois, le diagnostic est plus sombre pour les jeunes : sur l'année 2020, la masse salariale « étendue » versée aux salariés de moins de 30 ans a reculé de 6,0 %. Cette baisse est deux fois plus forte que pour l'ensemble des salariés (- 3,2 %), car les jeunes sont davantage sortis de l'emploi que leurs aînés.

En 2020, la modification de la composition des emplois avec la crise sanitaire a nettement contribué à tirer à la hausse le salaire moyen

La composition des emplois par qualification et par secteur d'activité a évolué avec la crise sanitaire. L'évolution du salaire moyen provient d'une part de ces modifications de structure et d'autre part de l'évolution des salaires dans chaque groupe de salariés (défini ici par la catégorie socioprofessionnelle et l'activité détaillée en 88 postes de la nomenclature d'activités française). Dans les branches marchandes non agricoles, cet effet de composition de l'emploi a contribué pour + 1,8 point à l'évolution du SMPT en 2020, que celui-ci soit ou non étendu aux indemnités de chômage partiel : les emplois qui ont résisté sont plus qualifiés et dans des secteurs plus rémunérateurs que ceux qui ont été détruits. À catégorie socioprofessionnelle et activité détaillée données, le SMPT s'est replié de 5,6 % en euros courants et le SMPT « étendu » de 1,2 %. L'effet de composition de l'emploi est particulièrement fort (+ 4,0 points) dans le secteur des services aux entreprises où sont comptabilisés les intérimaires : l'effondrement de l'emploi intérimaire, en moyenne moins bien rémunéré, lors du premier confinement a mécaniquement rehaussé le salaire moyen du secteur.

Plus encore que la structure des emplois, en partie préservée par le dispositif de chômage partiel, la répartition du volume horaire de travail des salariés a été profondément modifiée en 2020. Les ouvriers et les employés ont été plus souvent au chômage partiel tandis que les cadres ont été plus souvent en télétravail, et les secteurs les plus touchés par la contraction de l'activité sont souvent aussi les moins rémunérateurs. Dans les branches marchandes non agricoles, le salaire horaire moyen – indicateur reflétant la part du coût horaire pour l'employeur consacrée aux rémunérations de ses salariés – s'est accru de 3,2 % (en euros courants). Mais cette hausse provient en très grande partie d'un effet de composition : à qualification et activité détaillée données, le salaire horaire n'a augmenté que de 0,6 %.

Auteurs :

Étienne Frel-Cazenave, Fabien Guggemos (Insee)





Pour en savoir plus

- « Au quatrième trimestre 2020, l'indice du coût du travail salaires seuls augmente de 1,7 % et l'indice salaires et charges de 1,5 % », *Informations Rapides* n° 067, Insee, mars 2021.
- « Le volume de travail rémunéré par les entreprises, un indicateur précieux pour analyser la crise actuelle », in *Note de Conjoncture*, Insee, novembre 2020.
- « Les salaires à l'épreuve de la crise sanitaire », in *Note de conjoncture*, Insee, octobre 2020.
- **Jauneau Y., Vidalenc J.**, « Durée travaillée et travail à domicile pendant le confinement : des différences marquées selon les professions », *Insee Focus* n° 207, octobre 2020.
- « Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat en 2019 : entre hausse des salaires et aubaine pour les entreprises », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2020.

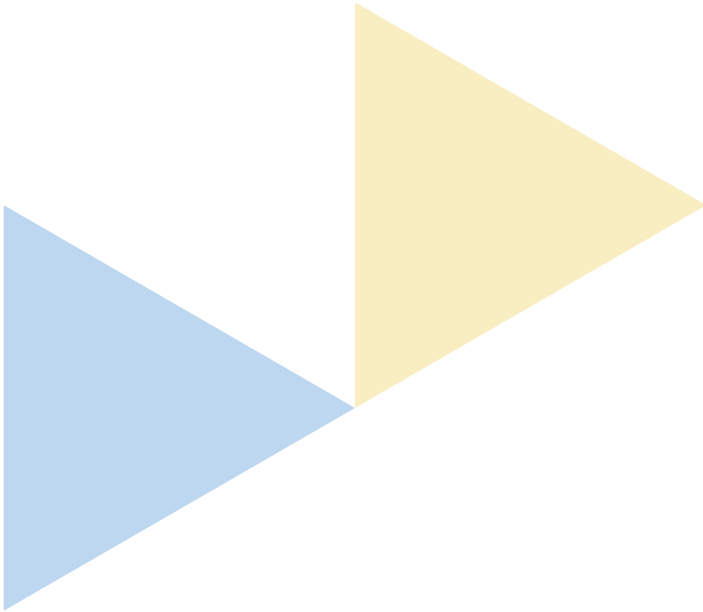
Définitions

Chômeurs au sens du Bureau international du travail (BIT), contrat aidé, coût du travail, demandeur d'emploi, emploi, halo autour du chômage, population active au sens du BIT, salaire moyen par tête (SMPT), sous-emploi : voir annexes *Glossaire* et *Sources et méthodes*.

Pour en savoir plus

- **Coder Y., Dixte C., Hameau A., Hamman S., Larrieu S., Marrakchi A., Montaut A.**, « Les chômeurs au sens du BIT et les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi : une divergence de mesure du chômage aux causes multiples », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2019.
- **Jauneau Y., Vidalenc J.**, « Durée travaillée et travail à domicile pendant le confinement : des différences marquées selon les professions », *Insee Focus* n° 207, octobre 2020.
- **Jauneau Y., Vidalenc J.**, « Une photographie du marché du travail en 2020 », *Insee Première* n° 1844, mars 2021.
- *Informations Rapides* trimestriels sur le taux de chômage.
- **Minni C., Monin R.**, « Chômeurs au sens du BIT et demandeurs d'emploi inscrits sur les listes de Pôle emploi en catégorie A », encadré in *Sources et méthodes*, in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2021.

Dossiers



Les cadres sont plus présents dans les grandes aires d'attraction des villes et leurs salaires y sont plus élevés

Le zonage en aires d'attraction des villes identifie, au sein du territoire, les pôles les plus importants en matière de population et d'emploi, ainsi que les communes qui leur sont liées.

Les salaires moyens dans le secteur privé sont plus élevés dans les grandes aires d'attraction des villes. Cela s'explique notamment par la forte part de cadres, mieux rémunérés. De plus, quel que soit le secteur d'activité, les salaires des cadres sont en moyenne supérieurs dans les grandes aires. Dans certaines aires moyennement peuplées qui concentrent des activités industrielles, les niveaux de rémunération sont relativement élevés.

Sur la période 2006 - 2012, qui tient compte de la dynamique avant la crise de 2008 et de ses effets parfois retardés, la progression des salaires est particulièrement ralentie dans l'aire de Paris. Dans les aires moyennement peuplées, les activités au service de la population, moins soumises à la conjoncture économique, ont parfois atténué les effets de la crise. Après 2012, la croissance des salaires a été plus rapide dans les grandes aires.

Les disparités salariales augmentent globalement avec la population de l'aire, notamment du fait d'une plus grande diversité des types d'emplois et d'activités économiques. Déjà plus fortes au sein des très grandes aires en 2006, les disparités de salaire y ont en général progressé depuis alors qu'elles ont diminué dans la majorité des plus petites aires.

En 2018, en France, un salarié du secteur privé gagne en moyenne 2 370 euros nets en **équivalent temps plein¹ (EQTP)** [Sanchez Gonzalez et Sueur, 2020]. La situation est contrastée selon les territoires. En particulier, les salaires moyens sont souvent plus élevés dans les grandes métropoles et plus faibles dans les espaces peu denses et éloignés des pôles d'emploi. Pour analyser ces disparités géographiques, le zonage en aires d'attraction des villes ► **encadré** fournit un découpage pertinent qui reflète la concentration de l'emploi et les déplacements entre le lieu de domicile et le lieu de travail [Audenaert, de Bellefon, Pégaz-Blanc, 2020].

En 2018, 93 % de la population vit dans une ville ou son aire d'attraction et 97 % des emplois du secteur privé y sont regroupés. Le salaire y est en moyenne de 2 380 euros par mois, contre 1 910 euros hors des aires d'attraction des villes.

Les salaires sont plus élevés dans les grandes aires d'attraction des villes

D'une aire à l'autre, les différences de salaire sont importantes. Ainsi, le salaire mensuel moyen dans le secteur privé est inférieur à 1 810 euros dans les 10 % d'aires présentant les rémunérations les plus basses ; il est supérieur à 2 230 euros dans les 10 % d'aires aux rémunérations les plus élevées.

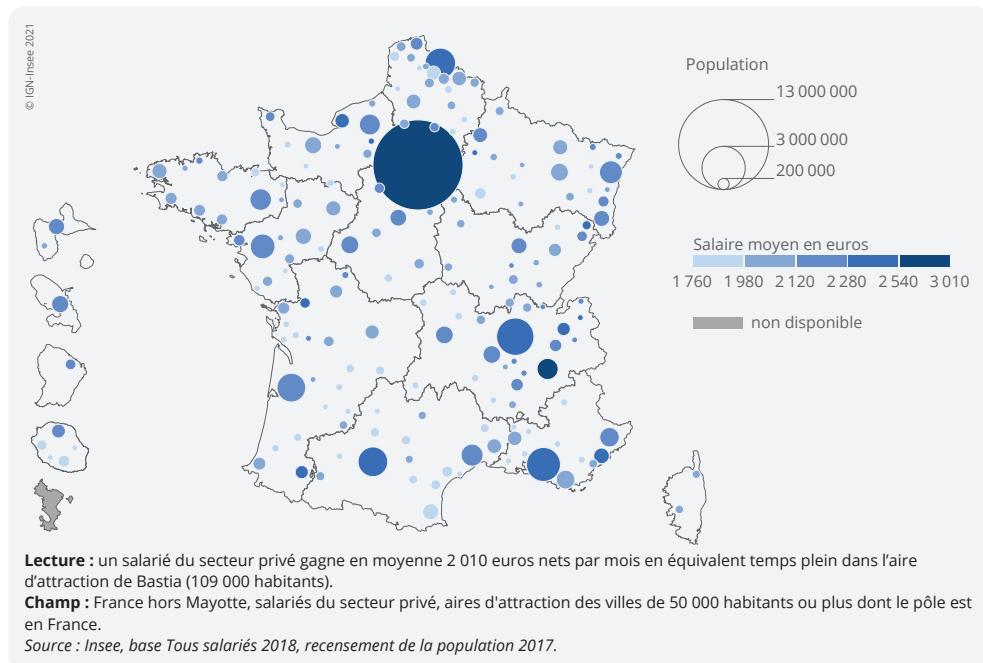
La population des aires est un premier élément d'explication à ces disparités de salaires ► **figure 1**. Le salaire moyen du secteur privé est de 1 980 euros par mois dans les aires de moins de 50 000 habitants, soit un montant à peine supérieur à celui des communes hors attraction des villes ► **figure 2**. À l'opposé, le salaire mensuel moyen atteint 3 010 euros dans l'aire de Paris et 2 340 euros dans les autres aires de 700 000 habitants ou plus ► **figure 3**. Dans la suite de cette étude, les aires de moins de 50 000 habitants et celles dont le pôle est à l'étranger ne sont pas prises en compte².

1 Dans la suite de ce dossier, le terme « salaire » désigne le salaire net en équivalent temps plein (EQTP).

2 Les aires de moins de 50 000 habitants présentent une forte hétérogénéité. Certaines sont peu denses et caractérisées par des salaires moyens faibles (comme Lodève, Le Blanc, Prades ou Carnac), d'autres, moins nombreuses, abritent des activités à forte valeur ajoutée (comme Fessenheim, Flamanville ou Kourou), associées à de fortes rémunérations.

Le salaire moyen dans les aires dont le pôle est à l'étranger (comme celles de Genève ou de Monaco) pourrait être sous-estimé car les informations disponibles portent uniquement sur les emplois salariés dans des communes de la couronne.

► 1. Salaire mensuel net moyen en équivalent temps plein en 2018 et population des aires d'attraction des villes



► 2. Salaire mensuel net moyen en équivalent temps plein en 2018 selon le nombre d'habitants des aires d'attraction des villes

	Salaire moyen (en euros)	Part de la population (en %)	Nombre d'aires
Aire de Paris	3 010	19,6	1
700 000 habitants ou plus (hors Paris)	2 340	19,7	13
200 000 à 700 000 habitants	2 140	23,3	46
50 000 à 200 000 habitants	2 040	18,5	126
Moins de 50 000 habitants	1 980	12,2	512
Communes hors attraction des villes	1 910	6,7	///
Ensemble	2 370	100,0	698

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

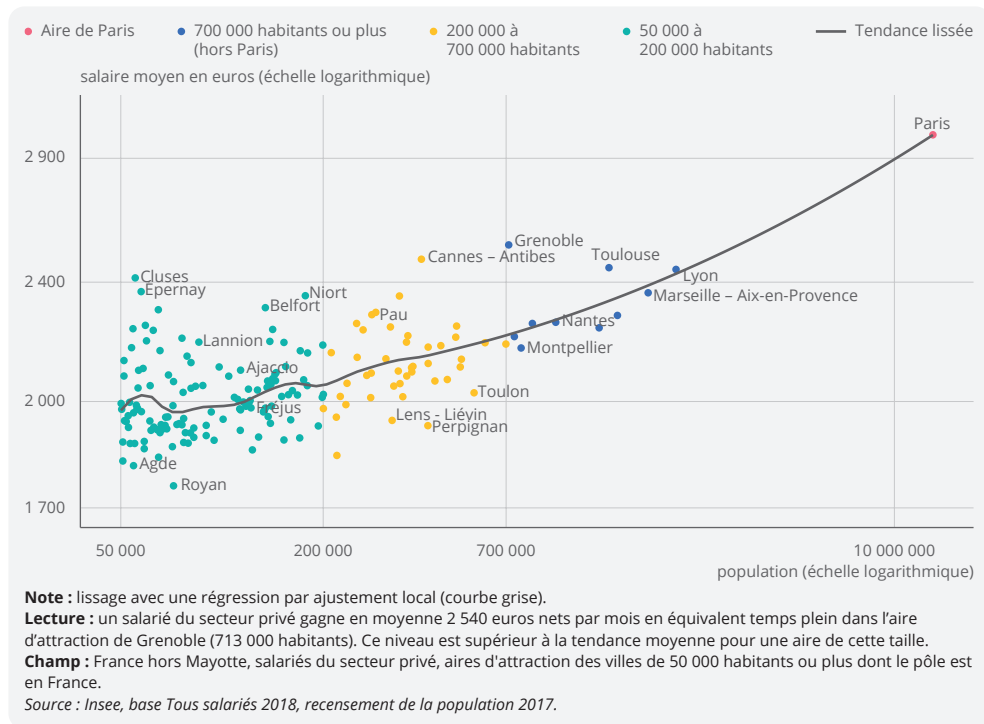
Lecture : les 46 aires de 200 000 à 700 000 habitants accueillent 23,3 % de la population. Un salarié du secteur privé y gagne en moyenne 2 140 euros nets par mois en équivalent temps plein.

Champ : France hors Mayotte, salariés du secteur privé.

Source : Insee, base Tous salariés 2018, recensement de la population 2017.

Travailler près d'un grand centre économique offre davantage d'opportunités professionnelles et permet d'espérer un salaire plus élevé. Les salariés les plus qualifiés sont d'ailleurs surreprésentés dans les grandes aires [Bernet, 2021]. Le lien entre la concentration de l'activité et le salaire constitue un sujet d'analyse ancien en science économique. La réduction des coûts de déplacements et la proximité géographique favorisent l'adéquation des emplois aux compétences, l'accès aux biens intermédiaires et l'écoulement des marchandises, et enfin le partage des idées et l'émergence des innovations [Marshall, 1890]. Il existe des gains de productivité associés à la densité d'emplois [Combes et al., 2012 (a)]. Outre la plus grande qualification des salariés, les salaires plus élevés observés dans les grandes aires reflètent également cette productivité accrue [Combes et al., 2012 (b)]. Les nuisances

► 3. Salaire mensuel net moyen en équivalent temps plein en 2018 selon la population des aires d'attraction des villes



associées à la concentration de l'activité (pollution, congestion des transports) et les prix du foncier plus élevés dans les grandes agglomérations peuvent toutefois pousser les entreprises et les actifs à s'installer dans des espaces moins denses.

Ainsi, le nombre d'habitants des aires d'attraction des villes ne suffit pas à lui seul à expliquer les différences de salaire dans le secteur privé. Notamment, les rémunérations peuvent être élevées dans de petites aires disposant de spécialisations sectorielles industrielles, comme celle d'Epernay qui représente un des principaux centres de production de champagne (57 000 habitants ; 2 370 euros par mois en moyenne pour les salariés du secteur privé) ou celle de Belfort, spécialisée dans la production automobile et ferroviaire (134 000 habitants ; 2 310 euros). À l'opposé, le salaire moyen dans le secteur privé est relativement bas dans certaines aires plus peuplées comme celles de Lens - Liévin (321 000 habitants ; 1 940 euros) ou de Perpignan (410 000 habitants ; 1 930 euros).

Dans les aires d'attraction des villes des régions d'outre-mer, le salaire moyen des salariés du secteur privé est plutôt élevé. C'est le cas notamment de Fort-de-France en Martinique (358 000 habitants ; 2 210 euros), des Abymes en Guadeloupe (317 000 habitants ; 2 240 euros), de Saint-Denis de La Réunion (307 000 habitants ; 2 130 euros) et de Cayenne en Guyane (139 000 habitants ; 2 190 euros). Cette observation est toutefois à mettre en perspective avec le fait que le taux d'emploi y est plus faible qu'en France métropolitaine.

Les cadres sont plus présents dans les grandes aires et leurs salaires y sont plus élevés

Les catégories socioprofessionnelles les mieux rémunérées sont davantage présentes dans les grandes aires d'attraction des villes. Ainsi, plus d'un tiers des emplois salariés dans l'aire de Paris

sont des emplois de cadres ; cette part reste importante dans les autres aires de 700 000 habitants ou plus (plus d'un emploi sur cinq) mais se réduit au fur et à mesure que la taille de la population diminue ► **figure 4**. Les cadres représentent moins d'un emploi salarié sur huit dans les aires de 50 000 à 200 000 habitants. De façon symétrique, la part des emplois salariés occupés par des ouvriers augmente quand le nombre d'habitants de l'aire diminue.

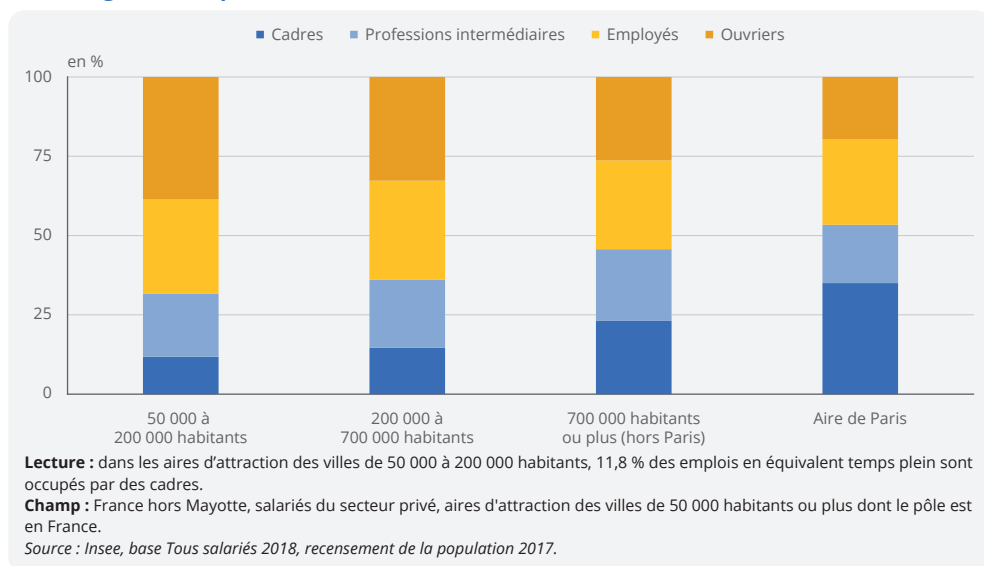
La composition de l'emploi apporte un éclairage sur les disparités de salaire entre les très grandes aires d'attraction des villes. Ainsi, dans les aires de Grenoble ou de Toulouse, plus d'un quart des emplois sont des emplois de cadres. Cette part importante d'emplois qualifiés s'accompagne d'un salaire moyen supérieur à celui d'aires pourtant davantage peuplées, comme Lille, Marseille - Aix-en-Provence, ou encore Lyon ► **figure 5**.

Certaines aires où la proportion d'emplois qualifiés est particulièrement élevée présentent des rémunérations supérieures aux autres aires de taille similaire, voire aux aires plus grandes. C'est par exemple le cas de l'aire de Cannes - Antibes, qui accueille la technopole de Sophia-Antipolis. Dans cette aire de 392 000 habitants, la part de cadres est importante (27 %) et le niveau de salaire dans le secteur privé élevé (2 490 euros nets mensuels en moyenne).

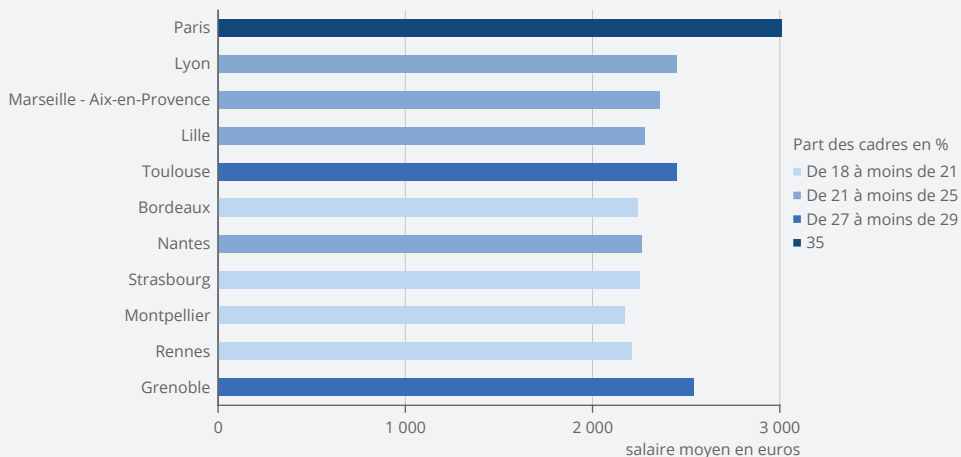
À l'opposé, les deux aires de 50 000 habitants ou plus où les salaires moyens sont les plus faibles comptent plus de 48 % d'employés (pour une moyenne nationale à 30 %). Il s'agit d'Agde (54 000 habitants ; 1 810 euros) et de Royan (72 000 habitants ; 1 760 euros).

Non seulement les catégories socioprofessionnelles les mieux rémunérées sont plus présentes dans les grandes aires, mais pour une catégorie donnée parmi les cadres, les professions intermédiaires et les employés, la rémunération moyenne augmente avec le nombre d'habitants de l'aire ► **figure 6**. C'est notamment le cas pour les cadres : ils perçoivent en moyenne un salaire mensuel de 4 810 euros dans l'aire de Paris contre 3 640 euros dans les aires de 50 000 à 200 000 habitants ► **figure 7**. Pour les ouvriers, en revanche, le salaire dépend peu du nombre d'habitants de l'aire, même s'il reste légèrement plus élevé dans l'aire de Paris.

► 4. Catégories socioprofessionnelles selon le nombre d'habitants des aires d'attraction des villes



► 5. Salaire mensuel net moyen en équivalent temps plein et part des cadres en 2018 dans les aires de 700 000 habitants ou plus



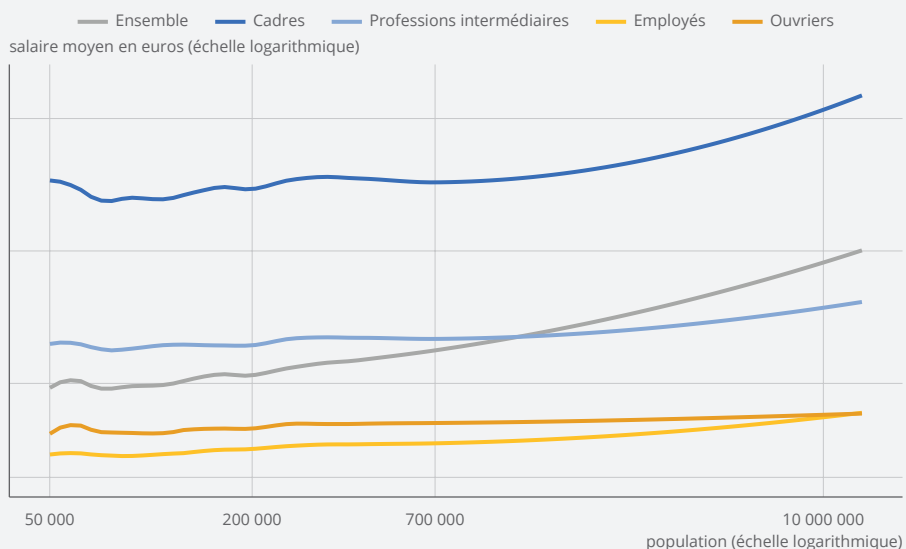
Note : aires classées par population décroissante.

Lecture : dans l'aire d'attraction de Marseille - Aix-en-Provence (1 852 000 habitants), un salarié du secteur privé gagne en moyenne 2 360 euros nets par mois en EQTP et 21,6 % des emplois en équivalent temps plein sont occupés par des cadres.

Champ : France hors Mayotte, salariés du secteur privé, aires d'attraction des villes de 700 000 habitants ou plus dont le pôle est en France.

Source : Insee, base Tous salariés 2018, recensement de la population 2017.

► 6. Salaire mensuel net moyen en équivalent temps plein en 2018 selon la population des aires d'attraction des villes et la catégorie socioprofessionnelle



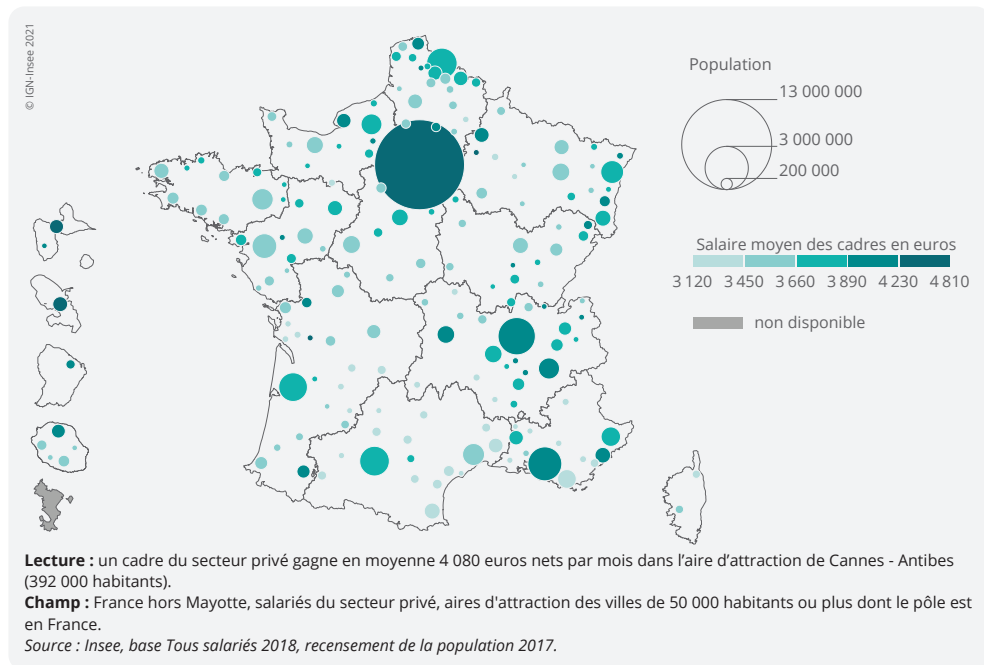
Note : lissage avec une régression par ajustement local.

Lecture : en tendance, le salaire mensuel net moyen en équivalent temps plein des professions intermédiaires est de 2 300 euros dans une aire d'attraction des villes de 700 000 habitants.

Champ : France hors Mayotte, salariés du secteur privé, aires d'attraction des villes de 50 000 habitants ou plus dont le pôle est en France.

Source : Insee, base Tous salariés 2018, recensement de la population 2017.

► 7. Salaire mensuel net moyen en équivalent temps plein des cadres en 2018 et population des aires d'attraction des villes



Les activités tertiaires à haut niveau de rémunération sont plus présentes dans les grandes aires

La plus forte proportion de cadres dans les grandes aires s'explique notamment par l'implantation des sièges des entreprises et par la présence accrue de secteurs d'activité où ceux-ci sont très représentés, comme l'information-communication ou les services financiers et d'assurance. Ces secteurs sont peu présents dans les plus petites aires, même si l'aire de Niort fait figure d'exception, avec l'implantation au début du XX^e siècle du siège de mutuelles et une spécialisation encore très forte aujourd'hui dans les assurances et le secteur bancaire (25 % des emplois). En conséquence le salaire moyen dans le secteur privé y est relativement élevé pour une aire de ce nombre d'habitants (177 000 habitants ; 2 350 euros).

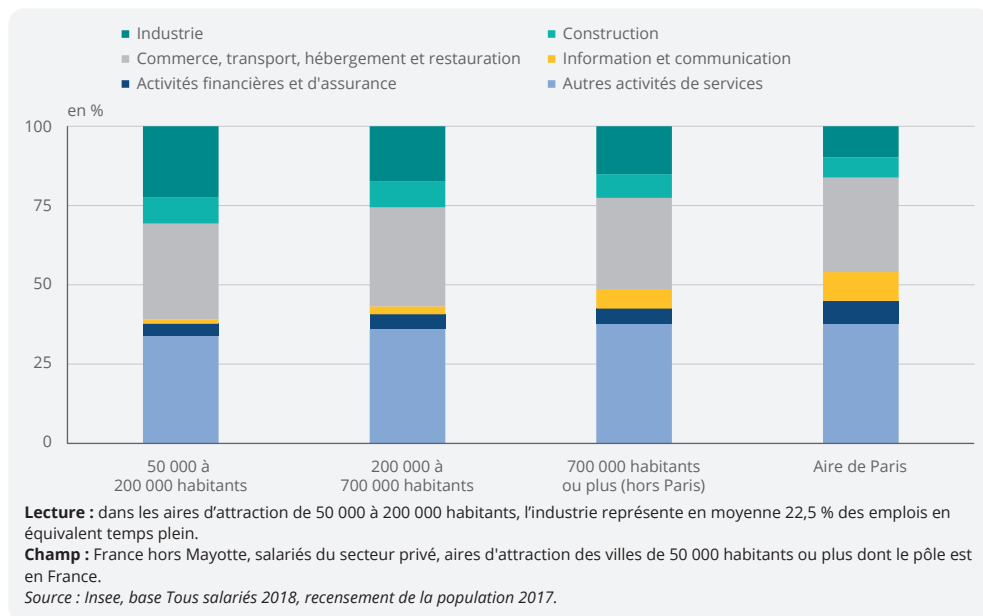
Les activités tertiaires comme le commerce, les services de transport et l'hébergement-restauration, où la part de cadres est plus réduite, se répartissent de façon plus homogène sur l'ensemble du territoire. En moyenne, malgré d'importantes disparités d'une aire à l'autre, les emplois dans l'industrie, eux, sont d'autant plus présents que la taille de l'aire diminue ► **figure 8**.

Quel que soit le secteur, la proportion d'emplois de cadres et leurs salaires sont en moyenne supérieurs dans les grandes aires ► **figure 9**. L'écart est particulièrement marqué entre Paris et les autres aires.

Dans certaines aires moyennement peuplées qui concentrent des activités industrielles, les niveaux de rémunération sont relativement élevés

Dans les aires d'attraction des villes de 50 000 à 200 000 habitants, la part des emplois dans l'industrie est très variable, allant de moins de 10 % à plus de 40 %. Les salaires sont en général plus élevés dans l'industrie que dans la construction ou le secteur tertiaire, en particulier dans certaines spécialités comme l'aéronautique ou l'industrie pharmaceutique [Sanchez Gonzalez, Sueur, 2020]. La concentration d'emplois industriels dans des aires moyennement peuplées est souvent associée à

► 8. Répartition des emplois par secteur d'activité selon le nombre d'habitants des aires d'attraction des villes



► 9. Salaire mensuel net moyen en équivalent temps plein et part des cadres en 2018 selon le nombre d'habitants des aires d'attraction des villes et le secteur d'activité

	salaire en euros, part en %							
	Aire de Paris		700 000 habitants ou plus (hors Paris)		200 000 à 700 000 habitants		50 000 à 200 000 habitants	
	Salaire des cadres	Part des cadres	Salaire des cadres	Part des cadres	Salaire des cadres	Part des cadres	Salaire des cadres	Part des cadres
Industrie	5 110	39,6	4 540	27,0	4 290	17,1	4 160	14,2
Construction	4 140	21,2	3 620	15,8	3 470	10,9	3 300	8,6
Commerce, transport, hébergement et restauration	4 580	21,6	3 760	15,0	3 500	10,6	3 320	9,2
Information et communication	4 340	75,7	3 280	69,0	3 440	58,1	3 240	47,5
Activités financières et d'assurance	5 940	62,6	4 320	37,7	4 120	33,0	4 110	29,9
Autres activités de services	4 770	31,7	3 610	20,4	3 570	12,4	3 420	9,7

Lecture : dans les aires de 700 000 habitants ou plus hors Paris, les cadres représentent 37,7 % des emplois du secteur des activités financières et d'assurance et gagnent en moyenne 4 320 euros nets par mois en équivalent temps plein dans ce secteur d'activité.

Champ : France hors Mayotte, salariés du secteur privé, aires d'attraction des villes de 50 000 habitants ou plus dont le pôle est en France.

Source : Insee, base Tous salariés 2018, recensement de la population 2017.

un haut niveau de rémunération dans le secteur privé. Par exemple, compte tenu de la taille de leur population, les salaires sont relativement élevés dans l'aire d'Oyonnax spécialisée dans la plasturgie (54 000 habitants ; 2 170 euros) et dans celle de Châtelleraut (81 000 habitants ; 2 120 euros) avec une forte présence d'industries automobile et aéronautique. Les salaires du secteur privé sont encore supérieurs dans l'aire de Louviers spécialisée dans l'industrie pharmaceutique (65 000 habitants ; 2 300 euros) ainsi que dans celle de Cluses (55 000 habitants ; 2 420 euros), héritière d'une tradition manufacturière dans l'horlogerie et aujourd'hui en pointe dans la fabrication de pièces de précision.

Les exemples ci-dessus montrent que dans des aires de plus petite taille, des spécialisations historiques et/ou des reconversions réussies de l'activité peuvent favoriser le dynamisme de l'économie [Bouba-Olga et al., 2017].

Les aires de 50 000 à 200 000 habitants avec peu d'emplois dans l'industrie présentent souvent des salaires moyens plus faibles, comme dans l'aire de Gap (81 000 habitants ; 1 910 euros), dont l'économie est aussi pénalisée par une situation d'enclavement. Dans certaines aires, le secteur industriel est faiblement représenté, mais les rémunérations relativement élevées peuvent s'expliquer notamment par le dynamisme de l'économie présentielle, comme dans l'aire de Fréjus (122 000 habitants ; 1 980 euros) ou dans celle d'Ajaccio (114 000 habitants ; 2 100 euros).

La crise économique de 2008 - 2009 a pesé sur les salaires, notamment dans l'aire de Paris et dans les régions d'outre-mer

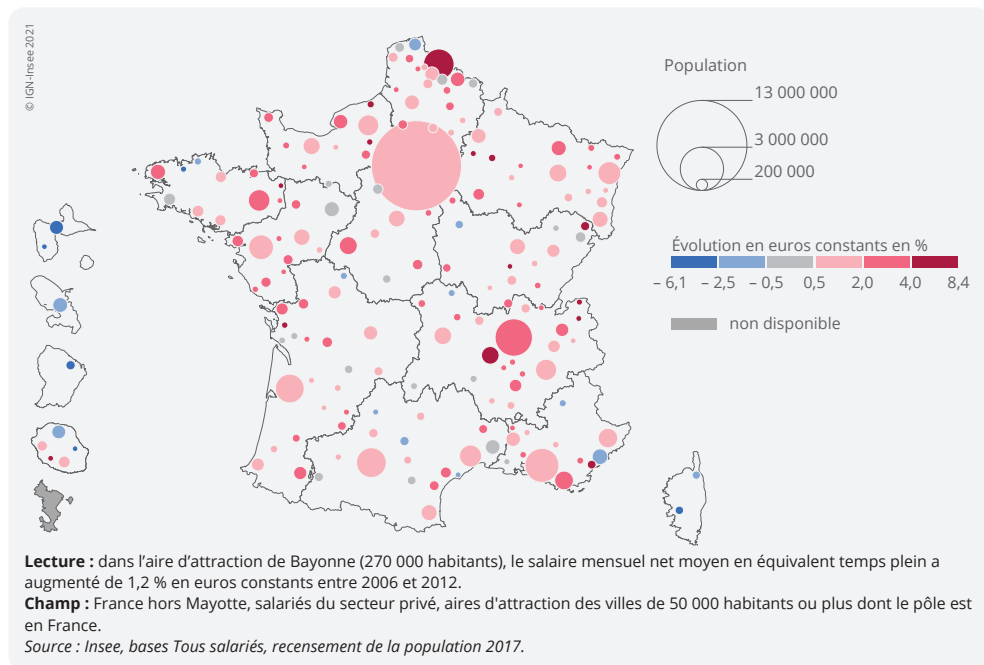
La crise économique et financière de 2008 - 2009 a pesé sur le niveau des rémunérations dans le secteur privé. Si la progression des salaires a fléchi dans tous les territoires, certaines aires d'attraction des villes ont été davantage touchées.

Sur l'ensemble de la période 2006 - 2012, qui tient compte de la dynamique avant la crise et de ses effets parfois retardés, le salaire moyen a diminué en euros constants dans la majorité des aires des départements et régions d'outre-mer et en Corse ► **figure 10**, ainsi que dans certaines aires qui ont subi la contraction de la demande internationale (par exemple Montbéliard ou Châtelleraut avec une orientation industrielle marquée ou Cannes - Antibes avec des restructurations dans la technopole de Sophia-Antipolis).

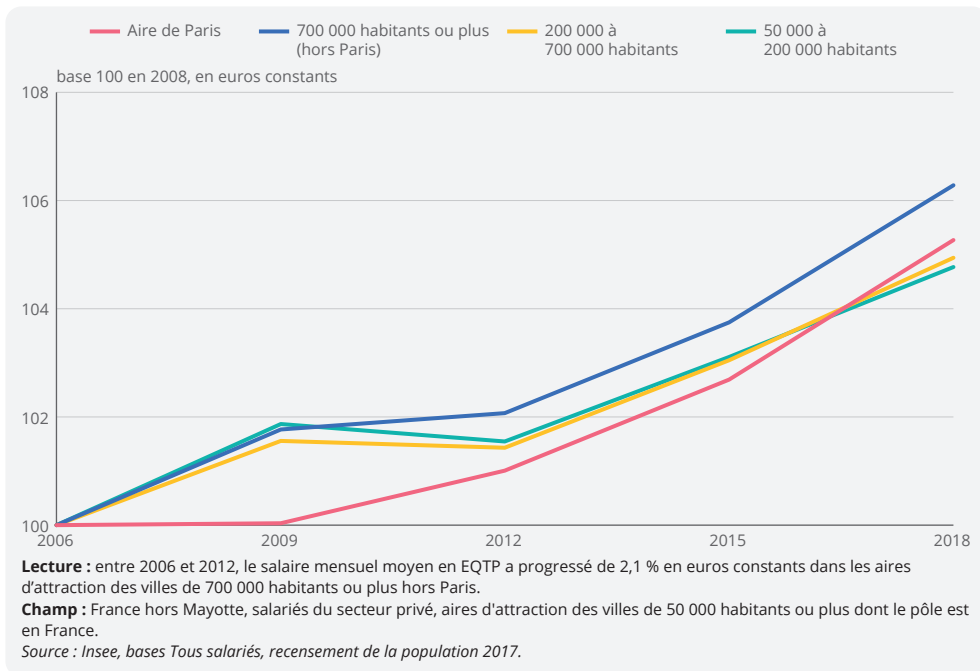
La progression du salaire moyen a également été affectée dans l'aire de Paris, avec une croissance de 1,0 % seulement en euros constants entre 2006 et 2012 ► **figure 11**. Cela peut s'expliquer par le poids important des secteurs les plus fortement touchés par la crise, telles les activités financières et d'assurance, ainsi que par la présence de salariés à haut revenu, dont la partie variable de la rémunération est plus importante [Askenazy, Bozio, García-Peñalosa, 2013].

La progression des salaires a moins ralenti dans les autres aires de 700 000 habitants ou plus (+ 2,1 % entre 2006 et 2012), mais les disparités y sont importantes (de + 0,7 % dans celle de Montpellier à

► 10. Évolution du salaire mensuel net moyen en équivalent temps plein entre 2006 et 2012 et population des aires d'attraction des villes



► 11. Évolution du salaire mensuel net moyen en équivalent temps plein entre 2006 et 2018 selon le nombre d'habitants des aires d'attraction des villes



+ 4,8 % dans celle de Lille). Sur cette même période, les salaires moyens ont progressé de 1,4 % dans les aires de 200 000 à 700 000 habitants et de 1,5 % dans celles de 50 000 à 200 000 habitants. Les effets de la crise économique ont parfois été atténués ou retardés par la plus forte présence d'activités au service de la population, moins soumises à la conjoncture économique [Bouvet, 2013].

Dans l'industrie, les pertes d'emplois consécutives à la crise de 2008 - 2009 ont été importantes et ont touché surtout des salariés peu qualifiés et faiblement rémunérés. Cette dégradation a pu conduire à une hausse du salaire moyen, car les personnes ayant conservé leur emploi avaient des rémunérations supérieures [Kerjosse, Pinel, 2013]. Ce phénomène invite à nuancer la hausse des salaires entre 2006 et 2012 dans certaines petites et moyennes aires où l'industrie représente une part relativement importante de l'activité, comme dans celles de Fougères ou Cluses, avec une hausse du salaire moyen supérieure à 5 % entre 2006 et 2012.

Après 2012, le salaire moyen a progressé plus vite dans les grandes aires d'attraction des villes que dans les plus petites

Après le choc de la crise, le salaire moyen a plus fortement augmenté dans les grandes aires d'attraction des villes. Entre 2012 et 2018, il a progressé de 4,2 % dans l'aire de Paris en euros constants et de 4,1 % en moyenne dans les autres aires de 700 000 habitants ou plus, contre 3,5 % dans les aires de 200 000 à 700 000 habitants et 3,2 % dans celles de 50 000 à 200 000 habitants.

Certaines aires d'attractions des villes ont bénéficié d'une progression des rémunérations nettement supérieure à la moyenne des aires de leur taille entre 2012 et 2018. C'est notamment le cas de Grenoble (+ 5,7 %), d'Épernay (+ 6,0 %) ou de Niort (+ 6,1 %). Cela va souvent de pair avec des spécialisations sur des activités en croissance, comme à Cognac avec la production d'eau-de-vie (+ 7,2 %), ou encore dans l'aire de Pau (+ 5,4 %), spécialisée dans la chimie et la fabrication de

matériaux composites et tournée vers les énergies renouvelables. Les salaires dans le secteur privé ont aussi nettement progressé dans les régions d'Outre-mer ► **figure 12**, en particulier dans l'aire de Fort-de-France en Martinique (+ 5,9 %) et dans celle des Abymes en Guadeloupe (+ 5,3 %), compensant la diminution dans la période précédente.

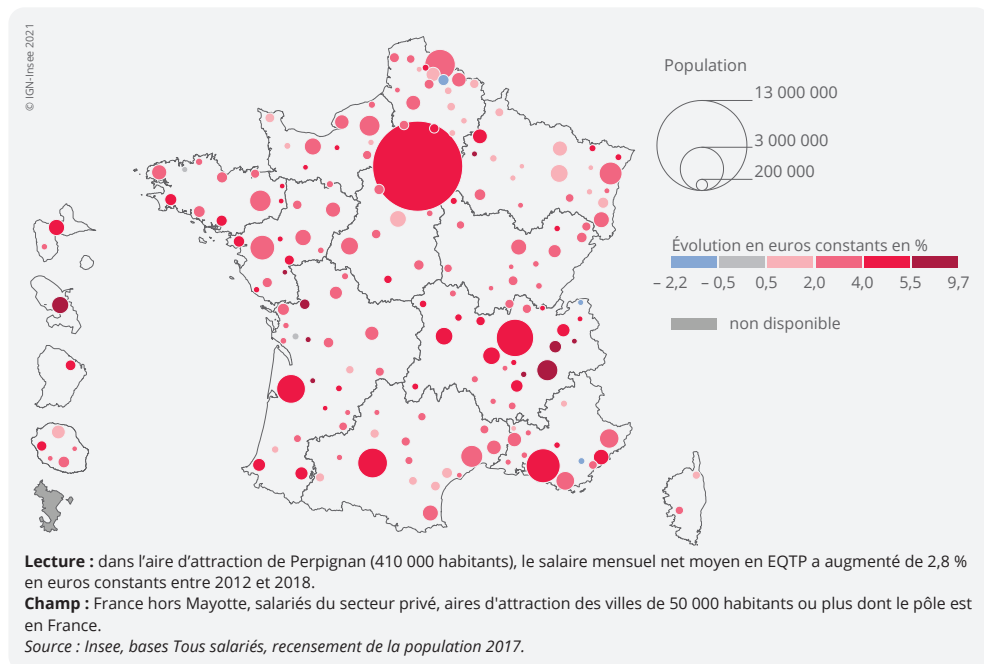
Les disparités salariales augmentent avec la population de l'aire

En 2018, sur l'ensemble de la France, un salarié du secteur privé sur dix gagne moins de 1 280 euros nets par mois (1^{er} **décile**), tandis qu'un sur dix gagne plus de 3 780 euros (9^e décile). Le salaire **médian** est de 1 870 euros.

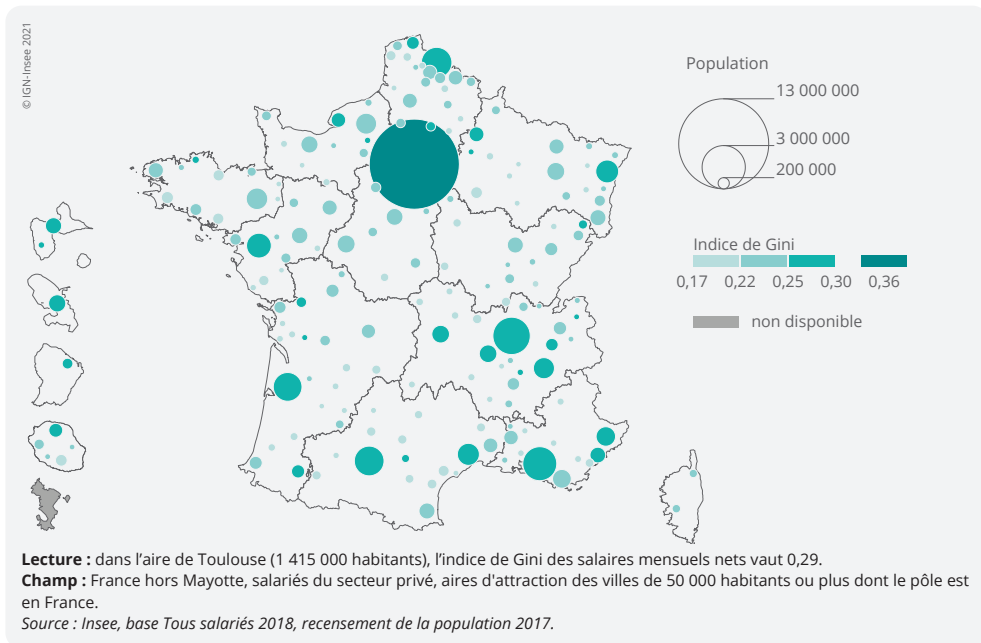
Au sein des aires d'attraction des villes, les disparités de salaires sont très variables. En 2018, pour les aires de 50 000 habitants ou plus, le **rapport entre le 1^{er} et le 9^e décile** varie de 1,93 à Royan, à 3,88 à Paris. L'**indice de Gini** ► **méthode**, qui donne une vision synthétique des disparités sur l'ensemble de la distribution des salaires, est également minimal à Royan (0,17) et maximal à Paris (0,36) ► **figure 13**. Entre ces cas extrêmes, les disparités de salaires augmentent avec la population de l'aire, quel que soit l'indicateur considéré ► **figure 14**.

Quelques aires se distinguent par des disparités salariales particulièrement fortes compte tenu de leur taille. Ainsi, en 2018, après Paris, les trois aires où l'indice de Gini est le plus élevé sont Cannes - Antibes (0,30), Grenoble et Toulouse (0,29). Il s'agit également des aires où le niveau du 9^e décile des salaires est le plus haut après Paris : 4 160 euros à Cannes - Antibes, 4 110 euros à Grenoble et 4 010 euros à Toulouse. Cela s'explique notamment par la forte part de cadres dans ces aires et la présence d'entreprises du secteur aérospatial ou de pôles technologiques. Lannion (85 000 habitants) est l'aire où le rapport entre le 9^e décile et la médiane (D9/D5) est le plus élevé (2,26). Le 9^e décile des salaires y est particulièrement élevé (3 910 euros), tandis que la médiane des salaires (1 730 euros) est proche de celle des aires de sa taille et donc inférieure à la médiane nationale.

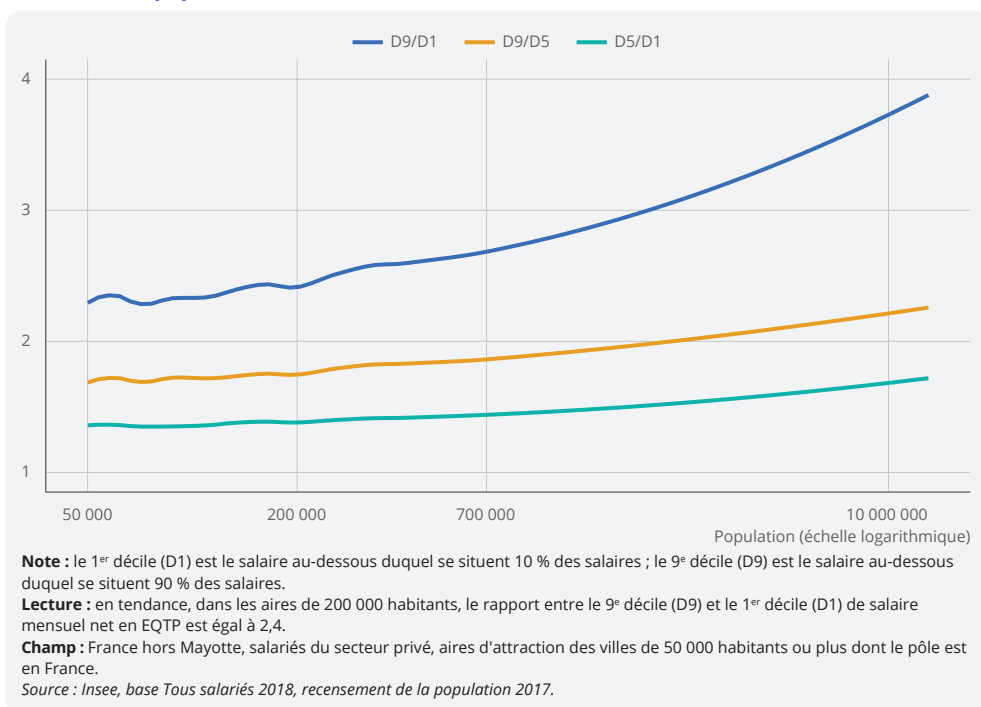
► 12. Évolution du salaire mensuel net moyen en équivalent temps plein entre 2012 et 2018 et population des aires d'attraction des villes



► 13. Indice de Gini des salaires mensuels nets en équivalent temps plein en 2018 et population des aires d'attraction des villes



► 14. Rapports interdéciles des salaires mensuels nets en équivalent temps plein en 2018 selon la population des aires d'attraction des villes



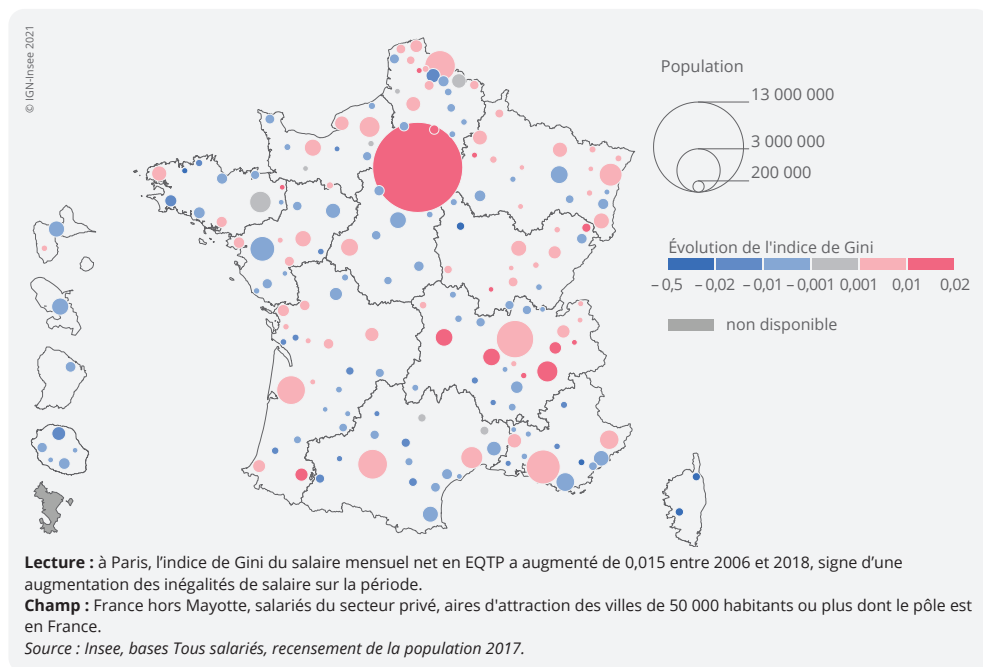
Parmi les dix aires où les indicateurs d'inégalités sont les plus faibles, seules deux comptent plus de 100 000 habitants : Saint-Omer (118 000 habitants) où le rapport D9/D5 vaut 1,6, ce qui s'explique notamment par un 9^e décile des salaires relativement bas (2 820 euros), et Carcassonne (123 000 habitants) où le rapport D5/D1 vaut 1,3, en lien avec un salaire médian relativement faible (1 610 euros).

Baum-Snow et Pavan (2013) indiquent que le lien entre taille de l'aire et disparités salariales est dû notamment au fait que les plus diplômés sont plus présents dans les grandes aires, et que – à niveau de diplôme égal – la rémunération des plus diplômés est elle-même plus élevée dans les grandes aires. Un des facteurs explicatifs est la plus forte concurrence entre entreprises et entre salariés dans les grandes aires, où se concentrent les entreprises qui emploient les salariés les plus qualifiés. Les compétences des salariés, au-delà de leur simple niveau de diplôme (expérience, qualités de communication, engagement personnel, etc.), sont donc particulièrement valorisées dans les grandes aires. Cet effet se cumule avec la plus grande diversité des types d'emploi et d'activités économiques dans les grandes aires.

Depuis 2006, les disparités de salaire se sont accrues dans la plupart des très grandes aires, alors qu'elles ont diminué dans la majorité des petites

Dans la grande majorité des aires, les disparités de salaires ont eu tendance à diminuer entre 2006 et 2012, puis à augmenter entre 2012 et 2018. Cela rejoint le constat fait précédemment d'une moindre croissance des salaires dans les grandes aires que dans les petites aires entre 2006 et 2012. La crise économique de 2008 - 2009 a affecté les salaires les plus élevés [Bichler, Kerjosse, 2011]. De plus, une partie des emplois faiblement rémunérés ont été touchés par le chômage et sont sortis du salariat [Kerjosse, Pinel, 2013]. Ces deux effets ont contribué à réduire les disparités de salaire au sein de la distribution.

► 15. Évolution de l'indice de Gini des salaires mensuels nets en équivalent temps plein entre 2006 et 2018 et population des aires d'attraction des villes



Sur l'ensemble de la période 2006 - 2018, les inégalités de salaire se sont en général accentuées dans les très grandes aires d'attraction des villes et réduites dans les plus petites, même si ces évolutions sont de faible ampleur ► **figure 15**. L'indice de Gini a diminué dans 64 % des aires de 50 000 à 200 000 habitants et a stagné dans 8 % d'entre elles (variation comprise entre - 0,001 et + 0,001). Dans les aires de 200 000 à 700 000 habitants, l'indice de Gini a diminué pour 42 % d'entre elles et s'est stabilisé pour 9 % d'entre elles. Si l'indice de Gini s'est stabilisé à Rennes et a légèrement baissé à Nantes, il a augmenté dans les neuf autres aires de 700 000 habitants ou plus, en particulier à Grenoble (+ 0,017) et à Paris (+ 0,015). ●

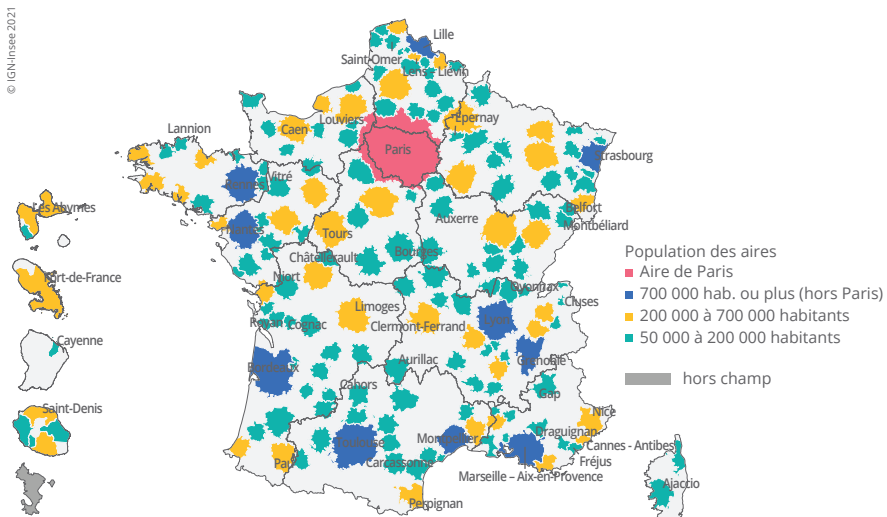
► Zonage en aires d'attraction des villes

L'aire d'attraction d'une ville définit l'étendue de son influence sur les communes environnantes. Une aire est composée d'un pôle, défini à partir de critères de densité de population, de population et d'emploi, et d'une couronne, constituée des communes dont au moins 15 % des actifs occupés travaillent dans le pôle.

Contrairement aux zones d'emploi, qui découpent l'ensemble de la France en espaces où la plupart des actifs habitent et travaillent, le zonage en aires d'attraction des villes permet d'identifier, au sein du territoire, les polarités les plus importantes et les communes qui leur sont liées. Construit à partir des déplacements domicile-travail, le zonage en aires d'attraction des villes délimite un espace économiquement intégré : les chocs économiques qui affectent le pôle ont également un impact sur son aire d'attraction. Ce zonage permet de distinguer les aires suivant leur nombre d'habitants, à partir d'une méthode de constitution basée sur des critères statistiques et non administratifs. Il est particulièrement adapté à l'étude des effets de l'agglomération des personnes et des emplois sur l'activité économique

► **figure.**

Aires d'attraction des villes selon la population



Lecture : la population de l'aire d'attraction de Limoges est de 325 000 habitants en 2017.

Champ : France hors Mayotte, aires d'attraction des villes de 50 000 habitants ou plus dont le pôle est en France.

Source : Insee, recensement de la population 2017, zonage en aires d'attraction des villes.

Auteurs

Marie-Pierre de Bellefon (Insee)

Thomas Morin (Insee)

Méthode

L'**indice de Gini** est un indicateur synthétique d'inégalités, utilisé ici pour étudier la distribution des salaires. Il varie entre 0 (égalité parfaite, tous les salaires sont égaux) et 1 (situation la plus inégalitaire, celle où tous les salaires sauf un seraient nuls). L'inégalité est d'autant plus forte que l'indice de Gini est élevé. L'indice de Gini se calcule à partir d'une courbe de Lorenz qui associe à chaque part de la population ordonnée selon le salaire, la part du total des salaires que celle-ci détient. L'indice de Gini se définit alors comme le double de l'aire entre cette courbe de Lorenz qui représente la concentration de la distribution des salaires et celle obtenue en cas d'égalité parfaite. Cet indicateur prend donc en compte toute la distribution des salaires – contrairement au rapport D9/D1 qui ne repose que sur deux points de la distribution – et est peu sensible aux valeurs extrêmes [Charnoz, Coudin, Gaini, 2013]. De plus, l'indice de Gini est invariant d'échelle : l'indice de Gini est donc robuste à une augmentation générale du niveau des salaires. L'indice de Gini augmente toujours quand un salaire dans le bas de la distribution diminue et qu'un salaire dans le haut de la distribution augmente d'autant [Glaeser *et al.*, 2009].

Sources

L'étude utilise les données pour le secteur privé des **bases Tous salariés** jusqu'en 2018. Ces bases permettent un suivi annuel des salaires au niveau individuel. Elles mobilisent plusieurs sources construites à partir des déclarations sociales ou des données administratives. Les informations relatives au secteur privé sont principalement issues des déclarations annuelles de données sociales (DADS), progressivement remplacées par les déclarations sociales nominatives (DSN) depuis 2017.

La mesure du salaire net est construite à partir du salaire net fiscal tel qu'il est déclaré dans les sources administratives. Elle ne couvre pas les montants d'épargne salariale placés sur un plan d'épargne d'entreprise qui ne sont pas soumis à l'impôt sur le revenu. Depuis 2013, elle couvre, 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).

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

Dans cette étude, le champ retenu pour les salaires est celui des salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers-employeurs.

Définitions

Le **salaire en équivalent temps plein (EQTP)** est un salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif. Par exemple, pour un agent ayant occupé un poste de travail pendant six mois à 80 % et ayant perçu un total de 10 000 euros, le salaire en EQTP est de $10\,000 / (0,5 * 0,8) = 25\,000$ 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 $0,5 * 0,8 = 0,4$ EQTP dans l'exemple précédent).

Lorsque l'on ordonne une population par ordre croissant de salaire, les **déciles** sont les valeurs qui partagent l'ensemble de ces observations en dix classes de taille égale. Ainsi, le 1^{er} décile (noté généralement D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires observés ; le 9^e décile (noté généralement D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires. Le **rapport interdécile D9/D1** met donc en évidence l'écart entre le haut et le bas de la distribution des salaires dans la population ; cet indicateur permet de rendre compte du degré d'inégalité ou de disparité de cette distribution. Les rapports D9/D5 et D5/D1 donnent pour leur part des informations sur les inégalités situées respectivement en haut et en bas de la distribution. Dans le cas des salaires en équivalent temps plein, le 1^{er} décile de salaire est la borne supérieure des salaires des postes les moins bien rémunérés représentant 10 % de l'emploi en EQTP.

La **médiane (D5)** est la valeur qui partage les observations en deux parties égales, soit le salaire au-dessous duquel se situent 50 % des salaires et au-dessus duquel se situent 50 % des salariés.

Pour en savoir plus

- **Askenazy P., Bozio A., García-Peñalosa C.**, « Dynamique des salaires par temps de crise », *Notes du conseil d'analyse économique* 2013/5.
- **Audenaert D., de Bellefon M.-P., Pégaz-Blanc P.**, « Aires d'attraction des villes : plus de 15-29 ans et de cadres dans les pôles et dans les grandes aires », *Insee Première* n° 1827, novembre 2020.
- **Baum-Snow B., Pavan R.**, "Inequality and city size", *Review of Economics and Statistics*, 2013.
- **Bernert É.**, « Les fonctions de décision, de conception et de gestion plus présentes dans les grandes métropoles régionales », *Insee Première* n° 1856, avril 2021.
- **Bichler G., Kerjosse, R.**, « En 2009, les salaires progressent de 1,2 % en euros constants », *Insee Première* n° 1384, décembre 2011.
- **Bouba-Olga O., Chauchefoin P., Chiron H., Ferru M., Guimond B., Nadaud E.**, « Dynamiques territoriales : éloge de la diversité », Atlantique, éditions de l'Actualité scientifique Nouvelle-Aquitaine, 2017.
- **Bouvet S.**, « Les activités au service de la population, facteur de résistance à la crise », *Insee Analyses Auvergne* n° 2, octobre 2014.
- **Charnoz P., Coudin É., Gaini M.**, « Une diminution des disparités salariales en France entre 1967 et 2009 », in *Emploi et Salaires*, coll. « Insee Références », édition 2013.
- **Combes P.-P., Duranton G., Gobillon L., Roux S.**, "Sorting and local wage and skill distributions in France", *Regional Science and Urban Economics*, vol. 42(6), 2012 (b).
- **Combes P.-P., Duranton G., Gobillon L., Puga D., Roux S.**, "The Productivity Advantages of Large Cities: Distinguishing Agglomeration from Firm Selection" (a), *Econometrica*, 2012, vol. 80, no 6, p. 2543-2594 .
- **Glaeser E., Resseger M., Tobio K.**, "Inequality in Cities", *Journal of Regional Science* 49, 2009.
- **Kerjosse R., Pinel C.**, « Secteur privé et entreprises publiques - En 2011, les salaires ralentissent de nouveau en euros constants », *Insee Première* n° 1471, octobre 2013.
- **Krugman P.**, "Increasing Returns and Economic Geography", *Journal of Political Economy*, University of Chicago Press, vol. 99(3), juin 1991.
- **Marshall A.**, "Principles of Economics, Palgrave Classics in Economics", 1890.
- **Reynard R., Vallès V.**, « Les emplois se concentrent très progressivement sur le territoire, les déplacements domicile-travail augmentent », *Insee Première* n° 1771, septembre 2019.
- **Sanchez Gonzalez J., Sueur É.**, « En 2018, le salaire net moyen dans le secteur privé augmente de 0,4 % en euros constants », *Insee Première* n° 1828, décembre 2020.

Salaires des générations 1940 à 1980 : des effets différenciés du contexte économique et du diplôme sur les trajectoires salariales

En France, pour les salariés du privé nés entre 1940 et 1980, les salaires ont augmenté de 1 % à 2 % par an en moyenne au cours de leur carrière en termes réels. Ces hausses de salaires reflètent en premier lieu l'expérience professionnelle accumulée avec l'âge, et ce pour toutes les générations. Mais au même âge, les salaires des générations les plus récentes sont, en euros constants, de plus en plus élevés.

Les salaires sont tirés à la hausse par la croissance économique de 1970 à aujourd'hui. Toutefois, les salaires des générations les plus récentes reflètent aussi le ralentissement économique et la montée continue du chômage sur les dernières décennies. De fait, en matière de salaires, les générations récentes se situent moins bien, à 30 ans, relativement à l'ensemble des salariés présents sur le marché du travail en même temps qu'eux, que les générations précédentes au même âge. Dans la suite de la carrière, elles rattrapent les niveaux de salaires relatifs des générations précédentes, sans toutefois les dépasser.

En moyenne, l'élévation générale du niveau de qualification tire les salaires à la hausse. Cependant, de plus en plus de personnes étant diplômées, il est nécessaire d'étudier plus longtemps pour conserver un diplôme de rareté équivalente. Par ailleurs, dans un contexte de niveau de qualification plus élevé, le diplôme apparaît de moins en moins rémunérateur pour les salariés nés après 1950, relativement aux autres participants au marché du travail. Cela peut s'expliquer par un surcroît d'offre de diplômés par rapport aux besoins des entreprises, conduisant au recrutement de personnes de plus en plus diplômées pour les mêmes types de postes et à une concurrence accrue. La hiérarchie des diplômes en matière de salaires se maintient toutefois, même si les écarts se réduisent, surtout pour les titulaires des diplômes les moins élevés.

La situation dans la hiérarchie salariale reste déterminée par la position en début de carrière, dès le premier emploi. En vingt ans, entre les générations 1950 et 1970, les probabilités de parcourir l'échelle des salaires au sein de sa génération n'ont guère évolué.

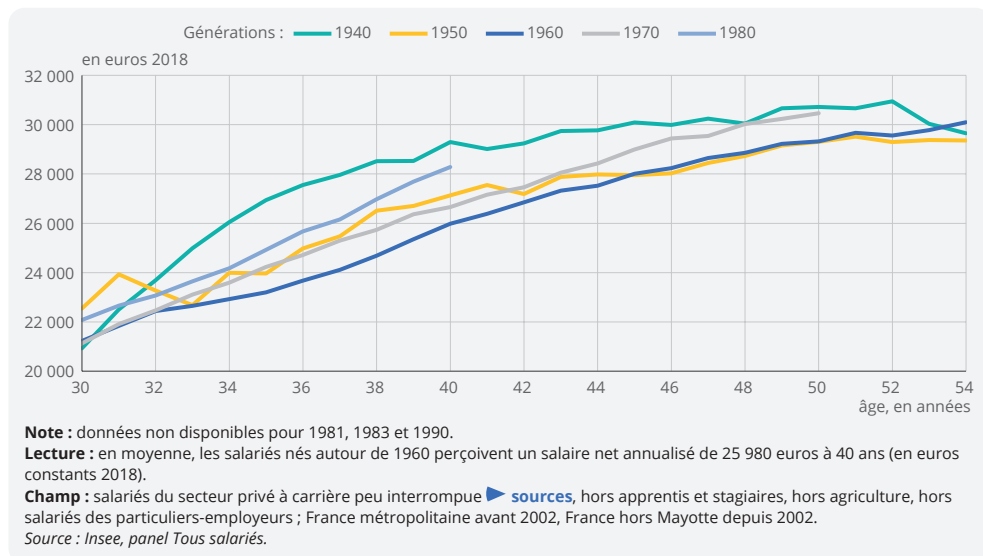
L'étude des dynamiques salariales s'attache souvent aux salaires perçus en moyenne sur le marché du travail, année après année. Mais l'appartenance à une génération donnée est un déterminant important des carrières des salariés : cela affecte les conditions de leur scolarité et par conséquent le niveau moyen d'études, mais aussi les conditions légales de leur départ en retraite ou encore les transformations du marché du travail qu'ils vivent. C'est pourquoi ce dossier étudie les salaires selon les générations, c'est-à-dire ici selon les groupes de **salariés nés autour de 1940, 1950, 1960, 1970 ou 1980**, travaillant dans le secteur privé, ayant eu une **carrière peu interrompue**. Sur l'ensemble de la carrière, les **salaires annualisés**¹ de ces salariés augmentent avec l'âge, en moyenne entre 1 % et 2 % par an en termes réels ► **figure 1**.

Ces profils de salaires croissants avec l'âge reflètent l'accumulation de capital humain au cours de la carrière, à travers la formation ou l'expérience professionnelle, accumulation qui ralentit à l'approche de la retraite. L'accroissement du capital humain permet d'accéder à des postes à plus forte responsabilité et mieux rémunérés que ceux occupés à l'entrée dans la vie active. En outre, les conventions collectives prévoient souvent des augmentations de salaires avec l'ancienneté.

Alors qu'il a tendance à baisser entre les générations 1940 et 1960, le salaire à un âge donné augmente pour les générations les plus récentes (celles de 1960 à 1980), et ce d'autant plus pour les femmes que pour les hommes. Par exemple, un salarié né autour de 1980 percevait, à 30 ans, en moyenne

¹ Dans la suite du dossier, le terme « salaire » désigne le salaire annualisé, qui sera toujours exprimé en termes réels, c'est-à-dire corrigé de l'inflation.

► 1. Salaire net annualisé perçu en moyenne par chaque génération



22 080 euros constants (de 2018) ; à 40 ans², il gagnait 28 280 euros. Son salaire à 40 ans dépassait celui d'un salarié né autour de 1960, qui n'a perçu 28 240 euros qu'à l'âge de 46 ans : la génération 1980 a ainsi « six ans d'avance » sur la trajectoire de salaires de ses aînés nés 20 ans plus tôt.

Les générations ont évolué dans des contextes économiques différents

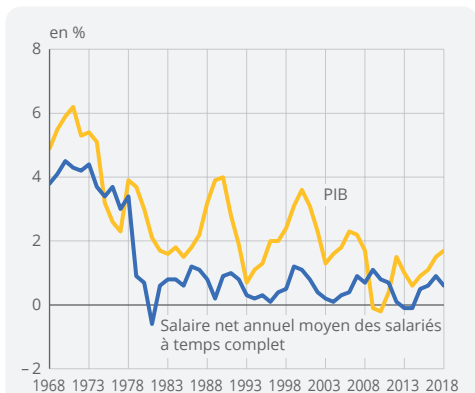
Ces différences de dynamiques des salaires selon l'âge entre générations proviennent de multiples facteurs, et en premier lieu, de contextes économiques différents. En tendance, sur la période étudiée (1968-2018), la croissance générale de l'économie a tiré à la hausse le salaire moyen ► figure 2, si bien que les générations les plus récentes bénéficient, au cours de leur carrière, de conditions salariales en moyenne plus favorables que leurs aînés. Mais sur la même période, le chômage a nettement augmenté, avant de se stabiliser : les générations les plus récentes n'ont connu qu'un contexte de chômage élevé ► encadré 1. Du fait des fluctuations conjoncturelles, certaines générations ont connu une situation économique plus difficile que d'autres, en particulier à leur entrée sur le marché du travail ► encadré 2.

Entre leurs 30 et leurs 40 ans, les salariés de la génération 1940 ont bénéficié de la période d'essor salarial du début des années 1970. Leurs salaires ont augmenté de 3,4 % par an sur cette période, puis ont très nettement ralenti dans les années 1980 (+ 0,5 % seulement par an), si bien qu'ils ont augmenté de 1,9 % en moyenne par an entre leurs 30 et 50 ans ► figure 3. Les générations suivantes sont entrées sur le marché du travail pendant des années de modération salariale, après 1980. La génération 1950 a la plus faible progression salariale parmi les générations étudiées (+ 1,3 % en moyenne par an entre 30 et 50 ans contre + 1,6 % pour la génération 1960 et + 1,9 % pour la génération 1970) [Koubi, 2003].

Malgré une croissance économique modérée et des niveaux de chômage bien plus élevés que pour les générations précédentes, les salaires des générations 1970 et 1980 ont augmenté de plus de 2,5 % par an entre leurs 30 et 40 ans, soit plus que pour les générations 1950 et 1960 (de l'ordre de 2,0 %) : le contexte économique différent n'explique pas complètement les écarts de trajectoires salariales entre les générations.

² Tous les salariés nés autour de 1980 ne sont pas observés jusqu'à 40 ans, mais le même constat est fait pour les salariés âgés de 38 et 39 ans.

► 2. Taux de croissance du PIB et du salaire net annuel moyen entre 1968 et 2018



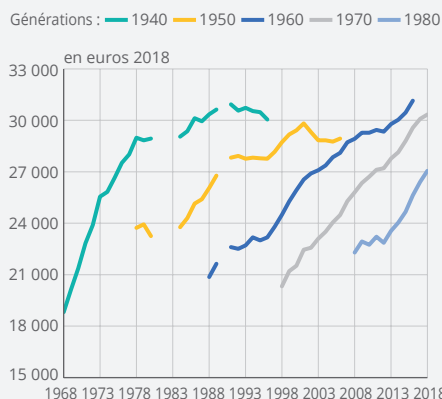
Note : évolutions lissées sur les trois dernières années.

Lecture : en 2010, le taux de croissance du PIB est de -0,2 % et celui du salaire moyen des salariés à temps complet est de +0,8 %.

Champ : pour le salaire net annuel moyen, salariés du secteur privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation, apprentis et stagiaires ; hors salariés de l'agriculture et des particuliers-employeurs. France métropolitaine avant 2000, France depuis 2000.

Source : Insee, comptes nationaux – base Tous salariés 2018, séries longues sur les salaires.

► 3. Salaire net annualisé perçu en moyenne par chaque génération entre 1968 et 2018



Note : données non disponibles pour 1981, 1983 et 1990.

Lecture : en 2018, les salariés nés autour de 1970 perçoivent en moyenne un salaire net annualisé de 30 340 euros contre 27 050 euros pour ceux nés autour de 1980.

Champ : salariés du secteur privé à carrière peu interrompue
 ► sources, hors apprentis et stagiaires, hors agriculture, hors salariés des particuliers employeurs ; France métropolitaine avant 2002, France hors Mayotte depuis 2002.

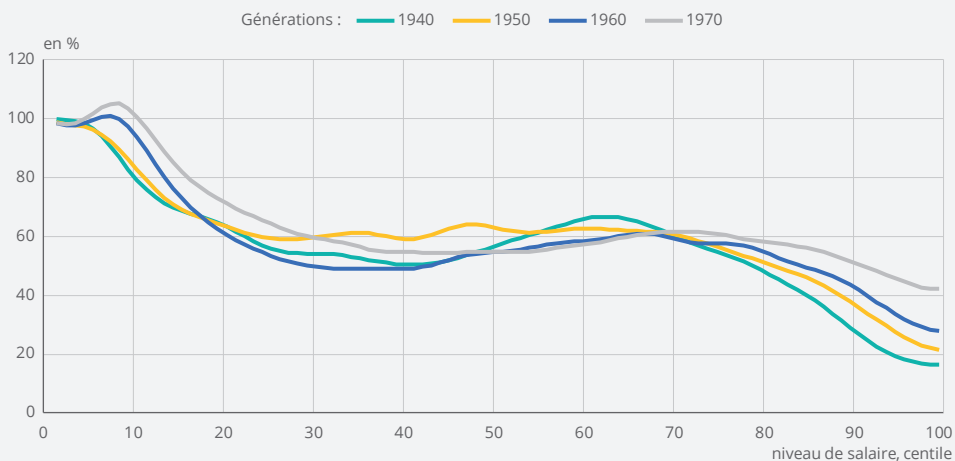
Source : Insee, panel Tous salariés.

Au fil des générations, une tendance à la baisse des salaires relatifs en début de carrière, suivie d'un rattrapage par la suite

Les différences de trajectoires salariales entre les générations peuvent aussi être attribuées à des facteurs propres à chaque génération : le système éducatif (notamment la durée de la scolarité obligatoire et la diversité de l'offre), le niveau d'éducation auquel il conduit et les transformations du marché du travail (tertiarisation de l'économie, développement du temps partiel et de nouveaux types de contrats), etc. De plus, dans les années 1980, l'entrée massive des générations 1950 et plus largement de celles des *baby-boomers* sur le marché du travail a pu peser sur leurs rémunérations en accroissant la concurrence des salariés pour les emplois [Berger, 1989, sur données américaines]. L'augmentation de la participation des femmes au marché du travail différencie aussi les générations de salariés. Entre les générations 1940 et 1980, les femmes sont de plus en plus nombreuses sur le marché du travail : elles représentent, à 45 ans, de 30 % de la population salariée pour la génération 1940 à 42 % pour la génération 1970. Quelle que soit la génération, les femmes accèdent moins que les hommes aux rémunérations élevées, et ce constat s'accroît le long de l'échelle salariale ► **figure 4**. Toutefois, au fil des générations, les inégalités d'accès à un niveau de salaire tendent à diminuer : à 45 ans, les hommes de la génération 1940 ont trois fois plus de probabilités d'accéder au 90^e centile que les femmes, et encore plus au-delà, parmi les 10 % des rémunérations les plus élevées ; ceux de la génération 1970 ont deux fois plus de probabilité que les femmes de leur génération.

Le salaire d'une génération à un âge donné, rapporté à celui de l'ensemble des salariés à la même date, permet de distinguer ces facteurs générationnels et de raisonner à contexte économique donné. Ce salaire relatif, indicateur de la place de l'individu dans la hiérarchie des salaires à une date donnée, augmente avec l'âge, quelle que soit la génération : par exemple, en 1980, à 30 ans, un salarié de la génération 1950 percevait en moyenne un salaire équivalent au salaire moyen calculé sur l'ensemble des salariés à temps complet ; en 2000, lorsqu'il a atteint 50 ans, il percevait 1,2 fois le salaire moyen de cette année-là ► **figure 5**.

► 4. Probabilité d'accès des femmes à chaque niveau de salaire net annualisé, en pourcentage de celle des hommes, à 45 ans



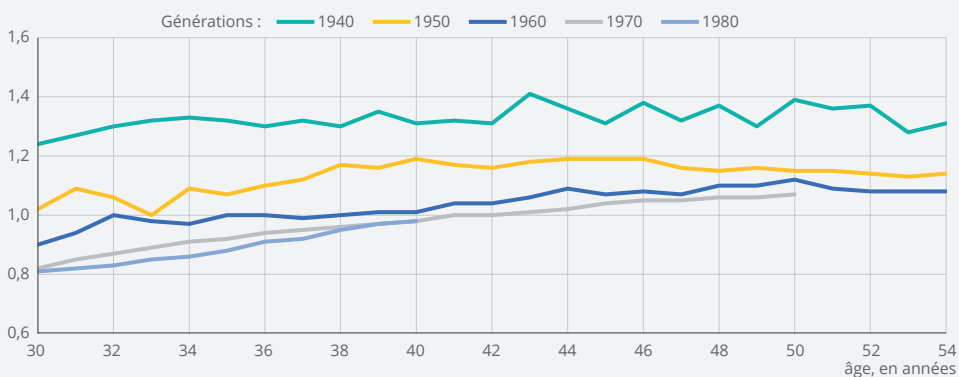
Note : pour chaque niveau de salaire net annualisé classé en centile, la probabilité d'accès est calculée sur l'échantillon des salariés qui ne sont pas mieux rémunérés.

Lecture : pour les générations 1940, la probabilité d'accès des femmes au 90^e centile à 45 ans est égale à 29 % de celle des hommes. Pour la génération 1970, elle est égale à 52% de celle des hommes.

Champ : salariés du secteur privé à carrière peu interrompue ► [sources](#), hors apprentis et stagiaires, hors agriculture, hors salariés des particuliers-employeurs ; France métropolitaine avant 2002, France hors Mayotte depuis 2002.

Source : Insee, panel Tous salariés.

► 5. Salaire annualisé relatif perçu en moyenne par chaque génération au cours de sa carrière



Note : données non disponibles pour 1981, 1983 et 1990. Le salaire relatif est calculé par rapport au salaire moyen dans l'économie à temps complet.

Lecture : en moyenne, les salariés nés autour de 1960 perçoivent 1,12 fois le salaire moyen dans l'économie à 50 ans.

Champ : salariés du secteur privé à carrière peu interrompue ► [sources](#), hors apprentis et stagiaires, hors agriculture, hors salariés des particuliers-employeurs ; France métropolitaine avant 2002, France hors Mayotte depuis 2002. Le salaire moyen est calculé sur l'ensemble des salariés à temps complet du secteur privé, sur un champ légèrement différent qui inclut notamment les apprentis et les stagiaires.

Source : Insee, panel Tous salariés - base Tous salariés 2018, séries longues sur les salaires.

Si, en termes absolus, les salaires des différentes générations sont proches (en euros constants) en début de carrière³, ils sont, en termes relatifs, à des niveaux de plus en plus bas à 30 ans pour les générations les plus récentes : le salaire relatif de la génération 1950 se situe à cet âge à un peu plus de 100 % du salaire moyen dans l'économie, contre 90 % pour la génération 1960 et environ 80 % pour les générations 1970 et 1980. Toutefois, pour ces dernières, une progression plus forte par la suite les conduit à des niveaux de salaires relatifs proches de ceux des générations précédentes à 54 ans. Par rapport au salaire moyen de l'économie, le salaire relatif de la génération 1970 a progressé de 29 % au total entre 30 ans et 50 ans, tandis qu'un salarié né vingt ans plus tôt, parti d'un niveau relatif plus élevé en début de carrière, n'a gagné que 12 % de plus.

Si les salaires relatifs à 30 ans sont de plus en plus faibles entre les générations 1950 et 1980, cela reflète des difficultés d'insertion sur le marché du travail, avec un recours accru au temps partiel et aux contrats courts. La part de salariés de 30 ans à temps partiel a en effet fortement augmenté entre les générations 1950 et 1980, passant de 7 % à 21 % ; la durée moyenne d'emploi d'un salarié a par ailleurs baissé de 339 jours à 314 jours par an entre ces mêmes générations. Au-delà d'un accès plus difficile à l'emploi, les générations récentes entrent aussi plus tardivement sur le marché du travail en raison de l'allongement des études. Elles sont aussi de ce fait plus diplômées en moyenne, ce qui *a contrario* devrait tirer leurs salaires à la hausse.

À contexte économique et niveau de qualification moyen donnés, le diplôme apparaît de moins en moins rémunérateur

Au fil des générations, à un âge donné, les rémunérations ont tendance à être de plus en plus faibles par rapport au salaire moyen de l'économie ► **figure 5**. Pourtant, le niveau des qualifications s'élève tendanciellement avec l'élargissement de l'accès aux études supérieures, ce qui devrait tirer les salaires à la hausse. En pratique, les salaires résultent de la confrontation de dynamiques d'offre de travail des diplômés d'une part et de demande des entreprises d'autre part, dynamiques modifiées par l'élargissement de l'accès aux études supérieures.

Du fait de l'élévation générale du niveau d'éducation, il y a, pour chaque niveau de diplôme, de plus en plus de diplômés d'un niveau supérieur. Par exemple, la part des titulaires d'un CAP ou d'un BEP est relativement stable depuis une vingtaine d'années, autour de 29 % ; mais depuis 2000, la proportion de participants au marché du travail ayant un diplôme supérieur à ce niveau a augmenté de 10 points, passant de 41 % à 51 %.

Autrement dit, la position relative de chaque niveau de diplôme s'abaisse. L'ampleur de cette baisse peut être quantifiée en définissant, pour chaque niveau de diplôme, sa **position médiane** dans l'échelle des diplômes [Picart, 2020]. Par exemple, en 2018, 21 % de participants au marché du travail sont titulaires au plus du brevet et 28 % sont titulaires d'un CAP ou d'un BEP : la position médiane des titulaires d'un CAP ou d'un BEP sur l'échelle des diplômes est ainsi de 35 % en 2018⁴, alors qu'elle était de 72 % en 1970 et 50 % en 1995. La baisse de la position médiane est particulièrement forte pour le brevet, le baccalauréat et les CAP-BEP : en 2018, la position médiane du baccalauréat (59 %) est la même que celle du CAP-BEP en 1987. Au fil des générations, il faut donc étudier plus longtemps pour occuper une position équivalente sur l'échelle des diplômes.

Pour chaque diplôme, cet abaissement de la position médiane s'accompagne d'une baisse du salaire relatif perçu ► **figures 6a à 6e**. En 2000, le baccalauréat (dont la position médiane était alors de 67 % sur l'échelle des diplômes) permet aux salariés nés autour de 1970 de percevoir, à 30 ans, 80 % du salaire moyen de l'économie. En comparaison, en 1980, les titulaires du

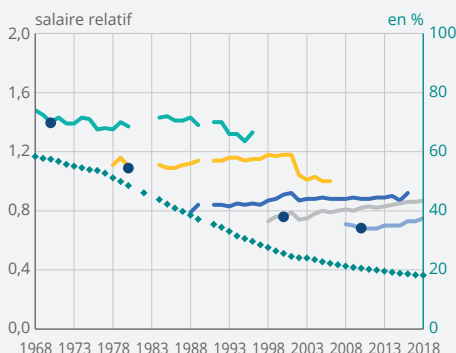
³ À noter que si la génération 1940 est comparable aux générations suivantes en termes de salaires absolus, elle s'en distingue en revanche par des niveaux de salaire relatifs sensiblement plus élevés. Cela s'explique principalement par le fait que les progressions salariales de la génération 1940 marquent une forte rupture avec celles des générations antérieures : de ce fait, leurs salaires se situent significativement au-dessus du salaire moyen dans les années 1970, qui reflète les salaires plus faibles des générations précédentes. Les générations suivantes ne connaissent pas de rupture aussi importante avec les générations qui les précèdent et se positionnent par conséquent à des niveaux plus faibles de salaire relatif.

⁴ Soit la somme de 21 % et de la moitié de 28 %.

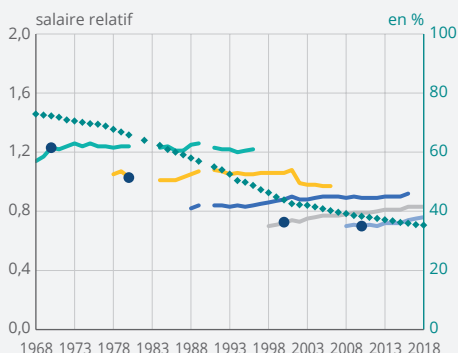
► 6. Salaire relatif et position médiane sur l'échelle des diplômes par génération, selon le niveau de diplôme

Génération : — 1940 — 1950 — 1960 — 1970 — 1980
 ◆ Position médiane du niveau de diplôme (échelle de droite) ● Situation à 30 ans

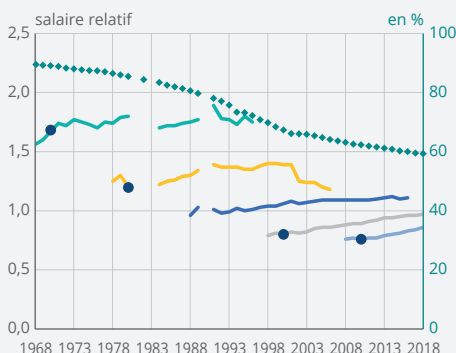
a. Brevet



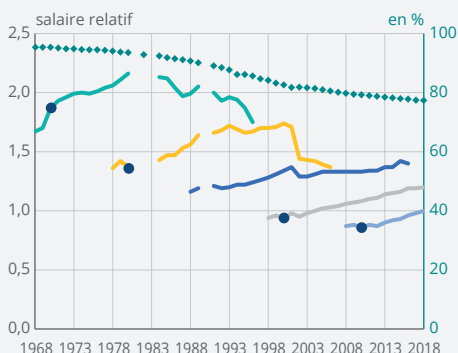
b. CAP, BEP



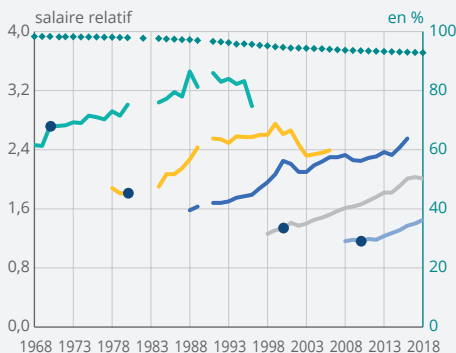
c. Baccalauréat



d. Bac à bac+2



e. Supérieur à bac+2



Note : données non disponibles pour 1981, 1983 et 1990. Statistiques calculées sur un sous-échantillon du panel.

Lecture : en 2000, les titulaires du baccalauréat nés autour de 1970 perçoivent 80 % du salaire moyen ; la position médiane du baccalauréat sur l'échelle des diplômes est de 67 %.

Champ : salariés du secteur privé à carrière peu interrompue ► sources, hors apprentis et stagiaires, hors agriculture, hors salariés des particuliers-employeurs ; France métropolitaine avant 2002, France hors Mayotte depuis 2002. Le salaire moyen est calculé sur l'ensemble des salariés à temps complet du secteur privé, sur un champ légèrement différent qui inclut notamment les apprentis et les stagiaires.

Source : Insee, panel Tous salariés et Échantillon démographique permanent.

baccalauréat (dont la position médiane était de 86 % sur l'échelle des diplômes) nés autour de 1950 percevaient, au même âge, 120 % du salaire moyen. L'abaissement des salaires relatifs à diplôme donné entre générations est le plus marqué pour les générations les plus anciennes (celles de 1940 à 1960). La dynamique démographique soutenue, l'extension de l'accès à l'enseignement secondaire permis notamment par les réformes éducatives entre 1959 et 1975 (durée de scolarisation obligatoire portée à 16 ans et unification des enseignements du collège) en sont de possibles éléments d'explication.

La position médiane baisse bien plus fortement pour les niveaux de diplôme les plus bas que pour les plus élevés : entre 1968 et 2018, elle passe ainsi de 58 % à 18 % pour le brevet, de 89 % à 59 % pour le baccalauréat et seulement de 98 % à 93 % pour les diplômés supérieurs à bac+2. En revanche, la baisse des salaires relatifs au fil des générations est d'ampleur comparable pour tous les niveaux de diplômes : à 35 ans, le salaire relatif des titulaires du brevet nés autour de 1980 est inférieur de 51 % à celui de leurs homologues nés autour de 1940 (0,70 contre 1,42) ; de 53 % pour le baccalauréat (0,81 contre 1,73), de 54 % pour les diplômés supérieurs à bac+2 (1,31 contre 2,86).

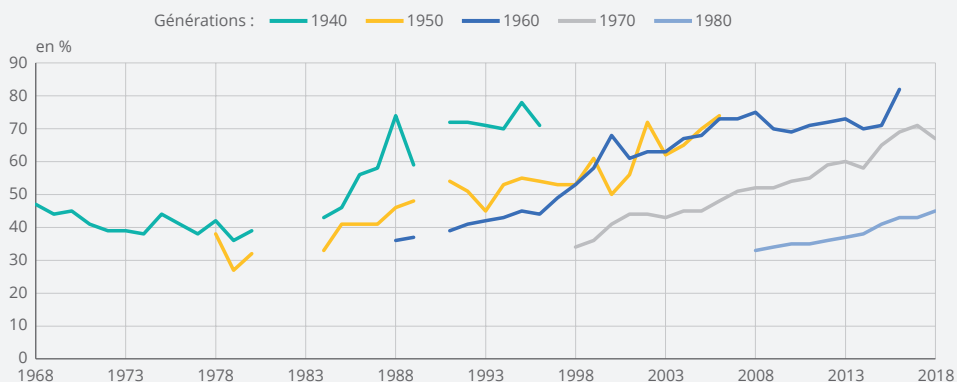
Ces résultats traduisent la décroissance du rendement de l'éducation [Baudelot et Glaude, 1989], exprimé comme le gain de salaire apporté par un niveau d'études plus élevé, pour un âge donné, par rapport aux autres participants au marché du travail qui vivent les mêmes conditions économiques. Le niveau de diplôme des participants au marché du travail a en effet augmenté plus vite que la demande de qualification du système productif : les emplois deviennent de plus en plus qualifiés, mais le niveau de diplôme des générations progresse encore plus vite [Fournier et Guitton, 2008]. Par conséquent, les mêmes types d'emplois sont pourvus par des personnes de plus en plus diplômées au fil des années, avec une concurrence accrue. Réciproquement, à niveau de diplôme donné, les salariés occupent des emplois de moins en moins bien rémunérés, relativement au reste de l'économie, ce qui se traduit par une baisse du salaire relatif au salaire moyen [Giret, Nauze-Fichet et Tomasini, 2006]. À diplôme donné, les générations successives ont à la fois plus de difficultés pour accéder à l'emploi – avec en particulier l'éviction du marché du travail des peu ou pas diplômés [Picart, 2020] – et leur salaire se dégrade par rapport aux autres salariés en moyenne. De fait, si l'élargissement de l'accès aux études secondaires des générations 1940 a pris place dans le contexte de l'économie florissante des Trente Glorieuses et d'une demande accrue de cadres, il a plutôt coïncidé, pour les générations suivantes, avec un ralentissement économique qui a pu entraîner un surcroît d'offre de diplômés par rapport aux besoins des entreprises.

Pour autant, en termes de salaires relatifs, la hiérarchie des diplômes demeure. Les salariés ayant étudié plus de deux années après le baccalauréat se maintiennent ainsi à des niveaux de salaires relatifs supérieurs aux titulaires du seul baccalauréat, dans des proportions similaires entre les générations ► **figure 7a**. En revanche, les salaires relatifs se resserrent entre les titulaires des diplômes les moins élevés : les bacheliers de la génération 1980 avaient, à 30 ans en 2010, un salaire supérieur de seulement 10 % à celui des titulaires de CAP-BEP, contre 20 % pour leurs homologues de la génération 1950 trente ans plus tôt ► **figure 7b**. Ce resserrement est en partie lié à la nette réduction sur les cinquante dernières années des inégalités dans la moitié inférieure de la distribution des salaires. Les bas salaires ont notamment bénéficié des revalorisations successives du Smic, directement ou par un effet de diffusion, au travers d'accords de branches par exemple.

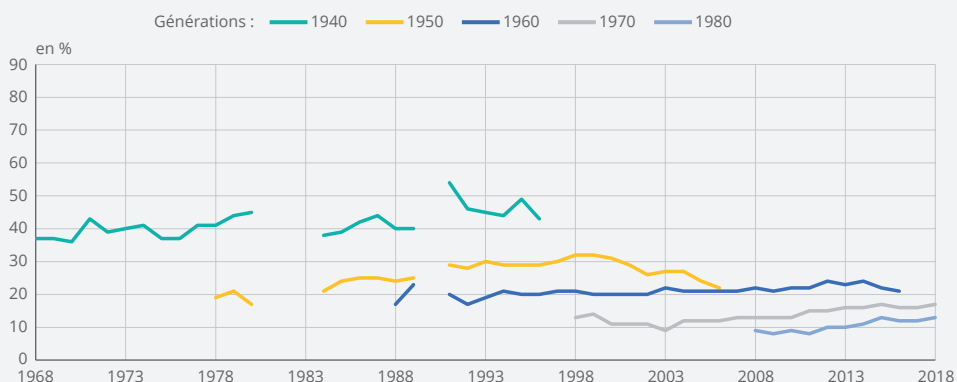
De plus, le constat de l'abaissement de la rémunération d'un diplôme donné conjointement à son recul dans l'échelle des diplômes est à nuancer. En effet, la rémunération d'un diplôme est ici établie relativement au salaire moyen dans l'économie, lequel est de plus en plus élevé à mesure que le niveau d'études de l'ensemble des salariés augmente : les générations plus récentes perçoivent des salaires de plus en plus élevés ► **figure 1**. Le déclassement constaté entre les générations n'est donc que relatif aux autres participants au marché du travail.

► 7. Comparaison des salaires annualisés relatifs des titulaires de diplômes différents

a. Gain de salaire relatif des diplômes supérieurs à bac+2 par rapport aux diplômes bac à bac+2



b. Gain de salaire relatif du diplôme baccalauréat par rapport aux diplômes CAP, BEP



Note : données non disponibles pour 1981, 1983 et 1990. Les statistiques sont calculées sur un sous-échantillon du panel.

Lecture : en 1980, les salariés nés autour de 1950 ont un salaire relatif plus élevé de 32 % s'ils sont titulaires d'un diplôme supérieur à bac+2 par rapport à ceux titulaires d'un diplôme bac à bac +2.

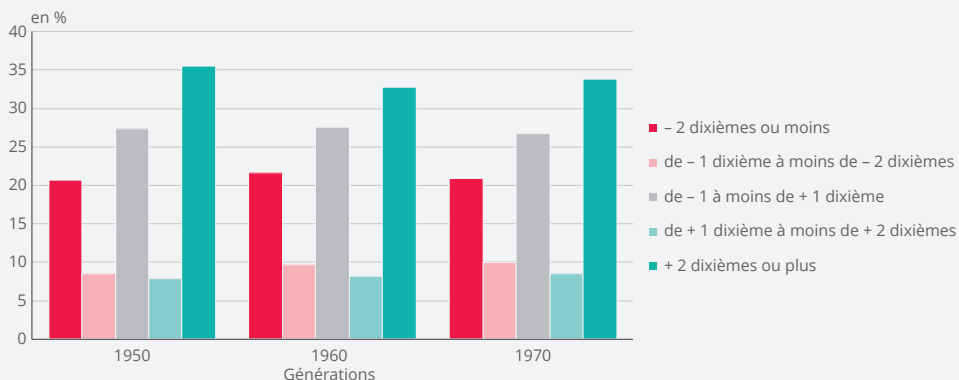
Champ : salariés du secteur privé à carrière peu interrompue ► [sources](#), hors apprentis et stagiaires, hors agriculture, hors salariés des particuliers-employeurs ; France métropolitaine avant 2002, France hors Mayotte depuis 2002. Le salaire moyen est calculé sur l'ensemble des salariés à temps complet du secteur privé, sur un champ légèrement différent qui inclut notamment les apprentis et les stagiaires.

Source : Insee, panel Tous salariés et Échantillon démographique permanent.

Pour les générations les plus récentes, les chances de parcourir l'échelle des salaires au cours de la carrière sont quasi inchangées

Pendant l'ensemble de la carrière, la situation dans la hiérarchie salariale est déterminée par la situation salariale dès l'année du premier emploi. En effet, la position sur l'échelle des salaires de sa génération (exprimée en dixièmes, de 1 à 10), est souvent proche entre le début de carrière et la situation à 50 ans. Pour plus d'un salarié sur quatre né autour de 1950, la situation sur l'échelle salariale a varié d'au plus 1 dixième (en moins ou en plus) ► [figure 8](#), c'est-à-dire que ces salariés ont franchi 0 ou 1 décile (à la hausse ou à la baisse) ; au total, un peu moins d'un salarié sur deux né autour de 1950 franchit au plus 2 déciles de salaires au sein de sa génération (à la hausse ou à la baisse) entre le début de sa carrière et ses 50 ans.

► 8. Variation de la position sur l'échelle des salaires, entre l'année du premier emploi et les 50 ans, selon la génération



Note : la situation à 50 ans correspond au dernier emploi observable, selon la génération, entre 45 et 50 ans. Les résultats des générations 1940 ne sont pas présentés en raison de la fragilité de l'observation du premier emploi pour ces générations, le panel commençant en 1967. Les statistiques sont calculées sur un sous-échantillon du panel.

Lecture : pour 34 % des salariés de la génération 1970, la situation sur l'échelle salariale a varié de 2 dixièmes ou plus à la hausse entre l'année de leur premier emploi et leurs 50 ans.

Champ : salariés du secteur privé à carrière peu interrompue ► **sources,** hors apprentis et stagiaires, hors agriculture, hors salariés des particuliers-employeurs ; France métropolitaine avant 2002, France hors Mayotte depuis 2002.

Source : Insee, panel Tous salariés.

Vingt générations plus tard, les mouvements de progression sur l'échelle des salaires ne sont pas devenus plus fréquents : la part de salariés dont la situation varie d'au plus 1 dixième et qui franchissent 0 ou 1 décile (à la hausse ou à la baisse) au cours de la carrière s'est maintenue autour de 27 % entre les générations 1950 et 1970. Il devient par ailleurs légèrement moins fréquent de franchir plus de 2 déciles à la hausse entre le début et la fin de la carrière : c'est le cas de 34 % des salariés nés autour de 1970 contre 36 % de ceux nés autour de 1950. ●

Auteur :

Quiterie Duco (Insee)

► 1. Exploitation du panel Tous salariés : biais potentiel lié à l'évolution du taux de chômage

Sur la période étudiée, le taux de chômage a augmenté continuellement, de moins de 4 % en 1975 à près de 9 % à la fin des années 1980. Après une brève baisse, il est reparti à la hausse au début des années 1990 et est supérieur à 9 % entre 2009 et 2018.

Les évolutions du chômage peuvent affecter les résultats tirés du **panel Tous salariés** en faisant sortir les individus du champ d'observation (les sorties peuvent aussi provenir d'un passage à l'inactivité, à un emploi dans le secteur public, à une activité non salariée, etc.). Pour améliorer l'homogénéité des résultats et leur comparabilité d'une génération à l'autre, le champ est restreint aux salariés de moins de 54 ans et à ceux ayant connu des interruptions de carrière de durée limitée ► **sources** ; en outre l'indicateur de **salaires annualisés** est privilégié car il ne tient pas compte de la fréquence des épisodes de chômage au cours de l'année (plus élevée parmi les générations les plus récentes). Bien qu'ainsi réduit, un biais de sélection subsiste toutefois, dans le contexte d'un chômage élevé à partir des années 1980 : les salariés moins qualifiés sont davantage sortis de l'emploi, contribuant à rehausser le salaire moyen calculé sur une population en moyenne plus qualifiée ; ce biais affecte davantage les résultats des générations les plus récentes. Les statistiques par niveau de diplôme présentées dans le dossier peuvent aussi être affectées à la hausse, les jeunes étant incités à poursuivre leurs études si les conditions économiques compliquent leur insertion sur le marché du travail.

► 2. Entrer sur le marché du travail en période de crise : quelles conséquences sur les salaires futurs ?

Les salariés entrent sur le marché du travail dans un contexte économique plus ou moins favorable, parfois y compris au sein d'une même génération en raison de choix différents (notamment celui de poursuivre ses études, ce qui décale l'entrée sur le marché du travail). En particulier, on peut s'interroger sur l'existence de « générations sacrifiées » en raison de leur insertion sur le marché du travail dans un contexte d'après-crise [Gaini, Leduc et Vicard, 2013]. Pour savoir si une insertion difficile sur le marché du travail, avec des épisodes de chômage, pénalise les salaires à plus long terme, il est intéressant d'étudier la progression salariale de cohortes de salariés, définies ici par la date de leur premier emploi – à la différence des générations, caractérisées par la date de naissance.

Parmi les cohortes potentiellement pénalisées, on distingue celles insérées entre 1975 et 1980 à la suite du choc économique de 1975, celles insérées entre 1991 et 1993 à la suite du choc du début des années 1990, et enfin celles ayant débuté leur carrière entre 2009 et 2011 après la crise économique et financière de 2008-2009. Les cohortes insérées dans une période de croissance modérée entre 1980 et 1985 et celles ayant connu le fort ralentissement économique du début des années 2000, entrées sur le marché du travail entre 2001 et 2003, ont connu une situation intermédiaire, d'une part par rapport à celles mentionnées précédemment, d'autre part par rapport aux cohortes entrées entre 1988 et 1990, pendant des années de forte croissance du PIB.

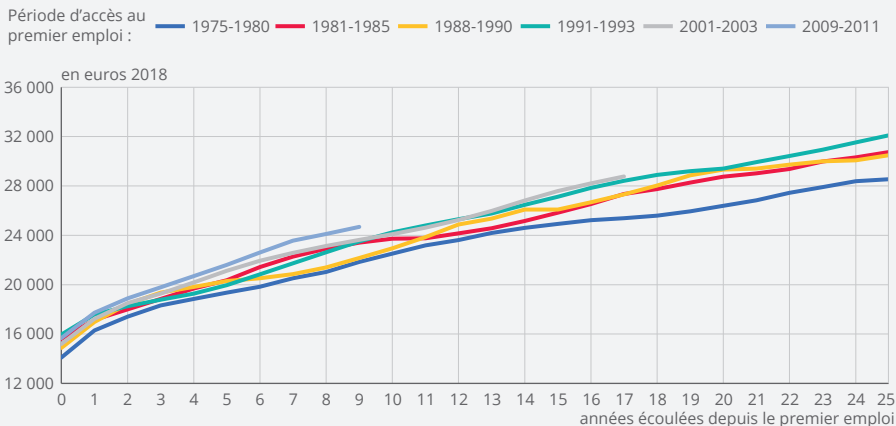
À court terme, la progression salariale des cohortes « 1988-1990 », qui s'insèrent dans le contexte économique favorable de la fin des années 1980, est plus élevée que celle des cohortes voisines : leur salaire a augmenté de 30 % après trois années de carrière, contre + 21 % pour les cohortes « 1981-1985 » et + 18 % pour les cohortes « 1991-1993 »¹. Mais à plus long terme, l'écart de dynamique devient faible : le salaire progresse entre 52 % et 54 % sur 10 ans et d'environ 100 % sur 25 ans pour chacune de ces trois cohortes.

1 Les niveaux de salaire au premier emploi entre cohortes voisines sont plus difficilement interprétables car ils peuvent être affectés (à la hausse) par un effet d'éviction des salariés les moins qualifiés en période de chômage élevé. Celui-ci est ainsi susceptible de compenser tout ou partie d'un éventuel effet d'abaissement des prétentions salariales et d'accroissement de la concurrence affectant les générations potentiellement pénalisées.





► 1. Trajectoire de salaire annualisé depuis le premier emploi



Note : données non disponibles pour les années 1981, 1983 et 1990.

Lecture : en moyenne, les salariés entrés sur le marché du travail entre 1991 et 1993 perçoivent 19 960 euros cinq ans après leur premier emploi.

Champ : salariés du secteur privé à carrière peu interrompue ► **sources**, hors apprentis et stagiaires, hors agriculture, hors salariés des particuliers-employeurs ; France métropolitaine avant 2002, France hors Mayotte depuis 2002.

Source : Insee, panel Tous salariés.

Quant aux cohortes les plus récentes (« 2009-2011 »), entrées sur le marché du travail après la crise économique et financière de 2008-2009, elles bénéficient après cinq ans d'une croissance des salaires comparable à celle des cohortes précédentes (« 2001-2003 »).

Cette progression salariale relativement homogène à long terme suggère qu'une insertion difficile sur le marché du travail, avec des épisodes de chômage lié à un contexte économique défavorable, ne pénalise pas durablement les salaires : en matière de progression salariale, il n'y a pas de générations « sacrifiées ». Ces résultats s'inscrivent dans la lignée de ceux de [Le Minez et Roux \(2002\)](#) et de [Leduc, Gaini et Vicard \(2013\)](#), à un horizon de vingt-cinq ans de carrière et pour des cohortes plus récentes allant jusqu'à 2011².

► 2. Progression salariale depuis le premier emploi, selon la période d'insertion sur le marché du travail

en %

Années écoulées depuis le premier emploi	1975-1980	1981-1985	1988-1990	1991-1993	2001-2003	2009-2011
3 ans	30	21	30	18	27	26
5 ans	37	30	36	25	39	38
10 ans	60	52	54	52	59	
15 ans	77	66	75	70	82	
20 ans	87	84	97	84		
25 ans	103	97	105	101		

Note : données non disponibles pour les années 1981, 1983 et 1990.

Lecture : en moyenne, le salaire annualisé des salariés entrés sur le marché du travail entre 1991 et 1993 augmente de 70 % quinze ans après leur premier emploi.

Champ : salariés du secteur privé à carrière peu interrompue ► **sources**, hors apprentis et stagiaires, hors agriculture, hors salariés des particuliers-employeurs ; France métropolitaine avant 2002, France hors Mayotte depuis 2002.

Source : Insee, panel Tous salariés.

² Avec une source de données, un champ et un concept de salaire différents, l'enquête Génération 2010 du Céreq fait état d'une moindre progression salariale à horizon de sept ans pour les cohortes sorties de formation initiale en 2010 [[Epiphane et al., 2019](#)].

► Sources

Les salaires sont calculés à partir du **panel Tous salariés** issu des bases Tous salariés, elles-mêmes élaborées notamment avec les déclarations annuelles de données sociales, et plus récemment les déclarations sociales nominatives. Il permet de suivre annuellement, pour un échantillon au 1/12^e de la population salariée (1/24^e pour les années les plus anciennes), les périodes d'emploi, les caractéristiques des employeurs et les salaires.

Les analyses par diplôme sont réalisées en appariant un extrait de l'**Échantillon démographique permanent** au panel Tous salariés sur les individus nés parmi les jours suivants : du 2 au 5 janvier, du 1^{er} au 4 avril, du 1^{er} au 4 juillet et du 1^{er} au 4 octobre. Cette source rassemble notamment des informations issues des bulletins d'état-civil et des enquêtes annuelles de recensement.

Les trajectoires de salaires sont calculées sur le **salaires net des salariés du privé à carrière peu interrompue**, entre 30 et 54 ans afin de se prémunir d'effets de sélection dus aux entrées et aux sorties du marché du travail, qui se font à des âges différents selon les générations (en raison des comportements d'études ou de départs en retraite différents). Pour les besoins de l'étude, le premier emploi même s'il se situe avant 30 ans est ponctuellement pris en compte.

Le champ est restreint aux salariés dont les premières observations peuvent correspondre à une insertion durable sur le marché du travail dans le secteur privé (c'est-à-dire ayant travaillé au moins 180 jours et pour un revenu salarial net supérieur à 6 Smic mensuels dans l'année une fois entre leurs 30 et leurs 35 ans) et poursuivant leur carrière jusqu'à 54 ans, sans interruption de plus de cinq années consécutives. Ces restrictions conduisent à retenir en moyenne environ la moitié des salariés du privé du panel, soit entre 40 000 et 65 000 salariés par année de naissance. Elles visent à diminuer un biais dû à la sortie des individus du panel. En effet, les individus qui basculent dans l'inactivité ou le chômage sont susceptibles de percevoir des salaires plus faibles que la moyenne : l'exclusion d'une part croissante des individus au fil des années peut artificiellement majorer les salaires moyens observés. Même avec cette restriction, le champ de l'étude couvre des situations diverses : carrières continues à temps complet, carrières à temps partiel, parcours qui enchaînent les contrats de courte durée, parcours avec des interruptions courtes.

► Définitions

Le **salaires annualisé** est un salaire converti en salaire annuel au *pro rata* du nombre de jours travaillés dans l'année. Le salaire annualisé est égal à 360 fois le salaire journalier. Pour un agent ayant occupé un poste de travail durant six mois et ayant perçu au total 10 000 euros, le salaire annualisé est de $10\,000 / 0,5 = 20\,000$ euros par an. Cet indicateur permet de s'abstraire des évolutions du nombre de jours travaillés dans l'année (à l'âge de 30 ans, les salariés de la génération 1950 ont travaillé en moyenne 25 jours de plus dans l'année que ceux de la génération 1980, par exemple). Le salaire annualisé diffère du salaire en équivalent temps plein (EQTP), converti à un temps plein au *pro rata* du volume de travail total (déterminé non seulement à partir du nombre de jours travaillés dans l'année, mais également à partir de la quotité de travail). Le salaire annualisé diffère également du revenu salarial, obtenu en sommant tous les salaires perçus par l'individu sur les différents postes de travail qu'il a occupés dans l'année, sans les corriger du volume de travail total.

Le **salaires net** (de cotisations salariales, de CSG et de CRDS) est le salaire perçu effectivement par le salarié avant prélèvement de l'impôt sur le revenu. Calculé à partir du salaire net fiscal, il ne comprend pas la participation et l'intéressement placés sur un plan d'épargne entreprise, car ceux-ci ne sont principalement pas imposables ; il inclut les cotisations patronales pour complémentaires santé obligatoires. L'étude, fondée sur le salaire net, ne tient pas compte des cotisations sociales qui entrent dans le coût du travail supporté par l'employeur et la rémunération du facteur travail. Ces cotisations ont varié entre les générations, ce qui est susceptible de nuancer les constats de cette étude.

Le **salaires relatif, ou salaire annualisé exprimé en part du salaire moyen des temps complets dans l'économie**, traduit la situation relative de l'individu par rapport aux autres participants au marché du travail, dans le secteur privé. Il permet de s'abstraire des conditions économiques communes à l'ensemble des participants au marché du travail à un moment donné.

Les salaires nets en **euros constants de 2018** sont calculés en prenant en compte les évolutions de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) de l'ensemble des ménages.

Les **générations nées autour de 1940** (« génération 1940 ») correspondent aux salariés nés en 1938, 1940 et 1942, **1950** à celles nées en 1948, 1950 et 1952, **1960** à celles nées en 1958, 1960 et 1962, **1970** à celles nées en 1968, 1970 et 1972, et **1980** à celles nées en 1978, 1980 et 1982.

L'**année du premier emploi** correspond à la première année avant 30 ans pour laquelle la durée d'emploi est supérieure à 180 jours dans l'année et la rémunération supérieure à 6 Smic mensuel. La **situation à 50 ans** correspond au dernier emploi observable, selon la génération, entre les 45 et 50 ans.

Pour chaque niveau de diplôme, sa **position médiane sur l'échelle des diplômes** correspond à la part de ceux qui ont un niveau de diplôme en dessous de ce niveau, augmentée de la demi-part du niveau considéré. Par exemple, en 2018, il y a 21 % de participants au marché du travail titulaires au plus d'un brevet et 28 % de titulaires d'un CAP ou d'un BEP : la position médiane des titulaires d'un CAP ou d'un BEP est de 35 %.

Pour en savoir plus

- **Baudelot C., Gollac M.**, « Le salaire du trentenaire : question d'âge ou de génération ? », *Économie et statistique* n° 304-305, pp.17-35, 1997.
- **Baudelot C., Glaude M.**, « Les diplômés se dévaluent-ils en se multipliant ? », *Économie et statistique*, 1989.
- **Berger E., Clé E.**, « Le pouvoir d'achat du salaire net dans le secteur privé a progressé de 13,1 % entre 1996 et 2018 », *Insee Focus* n° 230, avril 2021.
- **Berger M. C.**, « Demographic Cycle, Cohort Size, and Earnings » *Demography*, 1989.
- **Chauvel L.**, « Le destin des générations. Structure sociale et cohortes en France au XX^e siècle », PUF, 1998.
- **Epiphane D., Mazari Z., Olaria M., Sulzer E.**, « Des débuts de carrière plus chaotiques pour une génération plus diplômée », Céreq, *Bref* n° 382, 2019.
- **Flamand L., Gilles C., Trannoy A.**, « Les salaires augmentent-ils vraiment avec l'âge ? », *Note d'analyse France Stratégie* n° 72, novembre 2018.
- **Fournier D., Guitton C.**, « Des emplois plus qualifiés, des générations plus diplômées : vers une modification des normes de qualification », *Bref Céreq* n° 252, mai 2008.
- **Gaini M., Leduc A., Vicard A.**, « Peut-on parler de « générations sacrifiées » ? Entrer sur le marché du travail dans une période de mauvaise conjoncture économique », *Économie et Statistique* n° 462-463, 2013.
- **Goux D., Maurin E.**, « Quarante ans d'évolution de l'offre et de la demande de travail par qualification », *Économie et statistique*, pp. 135-152, 2019.
- **Koubi M.**, « Les carrières salariales par cohorte de 1967 à 2000 », *Économie et statistique* n° 369-370, pp. 149-170, 2003.
- **Koubi M.**, « Les trajectoires professionnelles : une analyse par cohorte », *Économie et statistique* n° 369-370, pp. 119-147, 2003.
- **Le Minez S., Roux S.**, « Les différences de carrières salariales à partir du premier emploi », *Économie et statistique* n° 351, 2002.
- **Nauze-Fichet E., Tomasini M.**, « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Économie et statistique* n° 354, 2002.
- **Picart C.**, « Le non-emploi des peu ou pas diplômés en France et en Europe : un effet classement du diplôme », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll « Insee Références », édition 2020.
- **Pora P., Wilner L.**, « Les dynamiques individuelles de revenu salarial en France pendant la crise », *Economie et statistique* n° 494-495-496, 2017.

Fonction publique de l'État : trois agents sur quatre travaillent hors Île-de-France, comme dans le privé

En 2019, l'emploi public représente près d'un emploi sur cinq en France. Cette part varie fortement selon les territoires : il représente près d'un emploi sur trois dans les départements d'outre-mer et un sur six en Île-de-France. Entre 2011 et 2019, la part de l'emploi public a baissé en Île-de-France, dans le Sud et sur l'arc Atlantique, où l'emploi privé a été plus dynamique qu'ailleurs. En revanche, elle a augmenté dans les départements du Centre et du Nord-Est.

Fin 2019, les emplois civils de la fonction publique de l'État représentent 7,7 % de l'emploi total. Cette part est plus importante dans les DOM et dans la moitié nord de la France, notamment en Île-de-France.

Trois agents civils sur quatre de la fonction publique de l'État (FPE) travaillent en province : dans des services directement en lien avec la population (enseignement, police, etc.), dans des services d'administration territoriale, mais aussi dans des services nationaux. Les départements des préfectures régionales sont plus dotés que les autres en emplois de services territoriaux et d'enseignement supérieur.

Entre 2011 et 2019, l'emploi dans la FPE a augmenté de 0,1 % en moyenne par an contre 0,7 % pour l'emploi total. La part de la FPE dans l'emploi total s'est donc légèrement repliée, du fait du recul de l'emploi dans les services territoriaux. Ce recul a été plus marqué dans les départements des anciennes préfectures régionales. Pour autant, l'emploi dans la FPE suit globalement la dynamique territoriale de l'emploi total et de la population.

En 2019, 5,7 millions d'agents publics et de salariés sont fonctionnaires, contractuels, militaires ou recrutés sous un autre statut par les ministères, collectivités locales, hôpitaux publics et leurs établissements publics administratifs respectifs [Donzeau, Pons, 2021]. Ces emplois sont répartis en trois versants : 2,5 millions travaillent pour la fonction publique de l'État (FPE), 1,9 million pour la fonction publique territoriale (FPT) et 1,2 million pour la fonction publique hospitalière (FPH).

Hors militaires, l'emploi public représente 5,4 millions d'emplois, soit près d'un emploi sur cinq. Les agents civils¹ des employeurs publics occupent une part plus importante de l'emploi total dans les départements d'outre-mer (30 %) et dans les départements métropolitains de province (19 %) ► **figure 1**. En Île-de-France (17 %), et plus spécialement à Paris (16 %) et dans les Hauts-de-Seine (10 %), cette part est moindre qu'ailleurs, alors que le nombre d'emplois publics par habitant est pourtant le plus élevé de France. Cette situation s'explique par la concentration encore plus importante des emplois privés. *A contrario*, la part de l'emploi public est particulièrement élevée dans les départements moins denses du centre de la France, notamment en Haute-Vienne et dans la Creuse, où elle atteint 26 %. Cela provient notamment de la fonction publique hospitalière, qui représente plus de 8 % de l'emploi total dans ces départements.

Pour les trois versants, la part de l'emploi public dans l'emploi total est la plus élevée dans les départements d'outre-mer. En France métropolitaine, la part de la FPE dans l'emploi total est plus élevée à Paris (9 %) et dans les départements des préfectures régionales (8 %) que dans les autres départements de province (7 %). À l'inverse, pour la FPT et la FPH, la part dans l'emploi total est plus élevée hors Île-de-France, et notamment dans les départements sans préfecture régionale.

Entre 2011 et 2019, l'emploi dans la fonction publique a un peu moins augmenté que l'emploi total

Entre 2011 et 2019, l'emploi public a augmenté moins vite que l'emploi total ► **figure 2** : + 0,4 % par an en moyenne contre + 0,7 % pour l'emploi total. Jusqu'en 2014, l'emploi public a été plus dynamique que l'emploi total, mais la dynamique s'est ensuite inversée, en particulier depuis 2016. Depuis, l'emploi

¹ La localisation des militaires n'est pas disponible. La suite de l'étude à l'exception de la figure 2, porte ainsi uniquement sur l'emploi civil de la fonction publique.

► 1. Part de l'emploi public civil dans l'emploi total par département fin 2019 et évolution par rapport à 2011

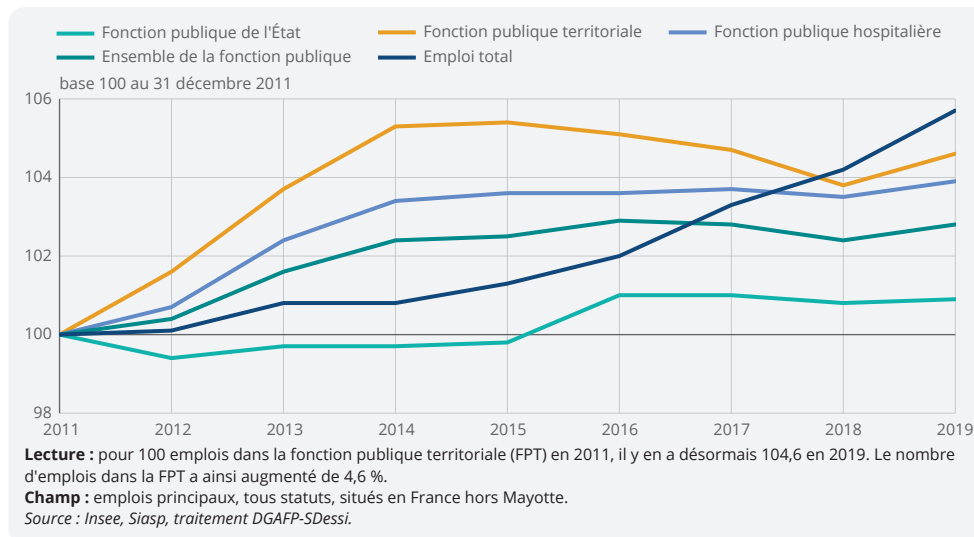
	Fonction publique de l'État		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Ensemble de la fonction publique	
	Part (en %)	Évolution (en point de %)	Part (en %)	Évolution (en point de %)	Part (en %)	Évolution (en point de %)	Part (en %)	Évolution (en point de %)
Île-de-France	8,2	-0,4	5,6	-0,3	2,8	-0,2	16,6	-0,9
Paris	9,4	-1,0	3,9	-0,2	2,9	-0,2	16,2	-1,4
Autres départements d'Île-de-France	7,6	-0,1	6,5	-0,4	2,7	-0,2	16,8	-0,7
Province	7,4	-0,2	7,1	0,0	4,6	0,0	19,1	-0,2
Départements des préfectures régionales	7,9	-0,3	6,6	-0,2	3,9	-0,1	18,5	-0,6
Autres départements	7,2	-0,2	7,2	0,1	4,8	0,0	19,2	-0,1
DOM	12,0	-0,6	13,0	-0,2	4,8	0,2	29,8	-0,5
Ensemble	7,7	-0,3	6,9	-0,1	4,2	-0,1	18,8	-0,4

Lecture : à Paris, la fonction publique de l'État civile représente 9,4 % des emplois. Cette part a diminué de 1,0 point depuis 2011 (elle était alors de 10,4 %).

Champ : emplois principaux, civils, situés en France hors Mayotte.

Source : Insee, Siasp, traitement DGAFP-Sdessi.

► 2. Évolution des effectifs en fin d'année dans la fonction publique depuis 2011



total a accéléré, tandis que l'emploi public a globalement stagné avec notamment le recul des contrats aidés à partir de 2017.

Dans la FPT et la FPH, l'emploi a progressé entre 2011 et 2019 (respectivement + 0,6 % et + 0,5 % par an en moyenne) à un rythme relativement proche de l'emploi total, tandis que la hausse a été nettement moindre dans la FPE (+ 0,1 % par an). Dans la FPT, les effectifs avaient fortement augmenté avec le transfert de 135 000 agents de l'État, principalement entre 2007 et 2009, dans le cadre de la décentralisation (loi « Libertés et responsabilités locales » de 2004). À partir de 2010, les transferts entre la FPE et la FPT dans le cadre de cette loi ont cessé et ne sont donc pas à l'origine de la hausse des effectifs dans ce versant.

Conséquence du moindre dynamisme de l'emploi public, la part de la fonction publique dans l'emploi total a baissé de 0,4 point entre 2011 et 2019. De manière générale, la part de l'emploi public a diminué dans tous les types de départements mais moins dans ceux n'abritant pas de préfecture régionale : - 0,1 point contre - 0,4 au niveau national. La baisse est plus marquée en particulier en Île-de-France, dans le Sud et sur l'arc Atlantique, notamment dans les départements où la croissance de l'emploi privé

est la plus dynamique (Loire-Atlantique, Haute-Garonne et Rhône), du fait de l'inertie des dotations en services et emplois publics. En revanche, cette part a progressé dans les départements du Centre et du Nord-Est où l'emploi privé a été relativement moins dynamique que sur le reste du territoire.

Les emplois civils de la fonction publique de l'État représentent 7,7 % de l'emploi total fin 2019

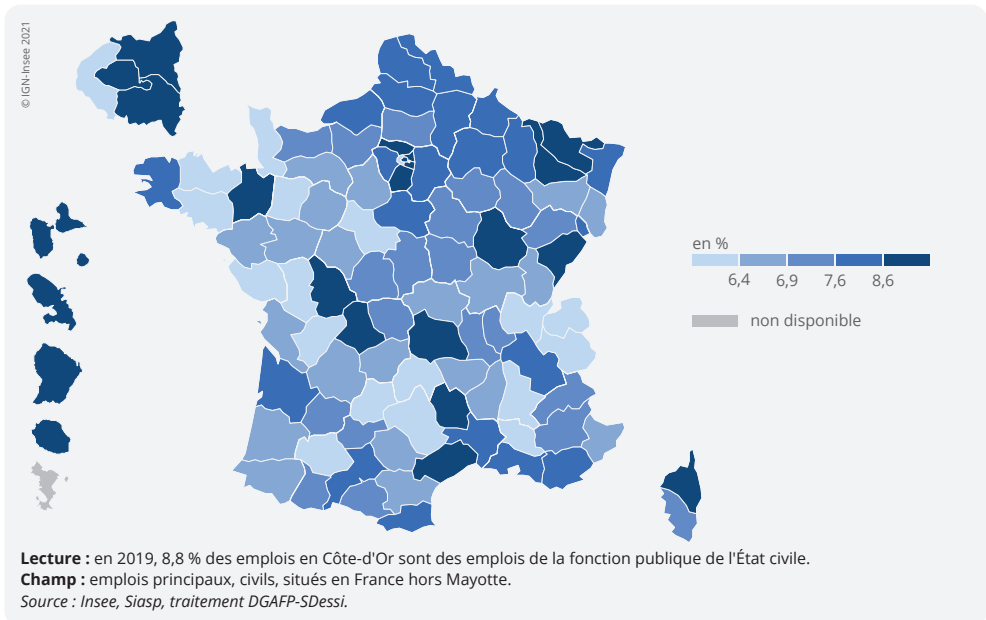
En 2019, les agents civils de la FPE représentent 7,7 % de l'emploi total en France. Les effectifs de la FPE, rapportés à l'emploi total, sont les plus nombreux dans les départements du nord-est du territoire et dans les DOM ► **figure 3**. La FPE représente ainsi 22 % de l'emploi total en Guyane, contre 10 % à 12 % dans les autres DOM. En France métropolitaine, le maximum est atteint en Meurthe-et-Moselle (11 % de l'emploi total). La part de la FPE dans l'emploi total est également plus importante dans certains départements de préfectures régionales (Ille-et-Vilaine, Côte-d'Or) ou dans d'anciennes préfectures régionales (Vienne, Haute-Vienne, Hérault, Puy-de-Dôme). En Île-de-France, elle est également supérieure à la moyenne, avec une part de la FPE dans l'emploi total oscillant entre 8 % et 10 % selon les départements, à l'exception des Hauts-de-Seine (4 %) qui concentrent un nombre d'emplois privés important, notamment à La Défense. Elle est aussi moindre dans les départements des Bouches-du-Rhône, de Loire-Atlantique et du Bas-Rhin, qui comprennent les métropoles de Lyon, Nantes et Strasbourg avec un grand nombre d'emplois privés.

Deux agents sur trois de la FPE travaillent dans un établissement d'enseignement ou de recherche

En 2019, près de deux agents civils sur trois de la FPE travaillent dans un établissement d'enseignement ou de recherche : 51,6 % dans un établissement du primaire ou du secondaire et 11,3 % dans l'enseignement supérieur ou un établissement public scientifique et technologique ► **encadré 2**, ► **figure 2**.

Un quart travaille dans des services territoriaux : 4,5 % dans l'administration territoriale de l'État (ATE), 16,9 % dans d'autres services déconcentrés (rectorats, tribunaux, commissariats, etc.) et 4,6 % dans des établissements publics (établissements publics à dimension territoriale ou unités locales d'établissements publics nationaux).

► 3. Part de la fonction publique civile de l'État dans l'emploi total par département fin 2019



Enfin, les services nationaux (administrations centrales, services à compétence nationale et directions nationales des établissements publics) concentrent 7,3 % de l'emploi civil de la FPE, soit un peu plus de 160 000 emplois.

Trois agents civils sur quatre de la FPE travaillent en province

En 2019, 76 % des agents civils de la FPE travaillent en province, une part très proche de l'ensemble des emplois (77 % de l'emploi total).

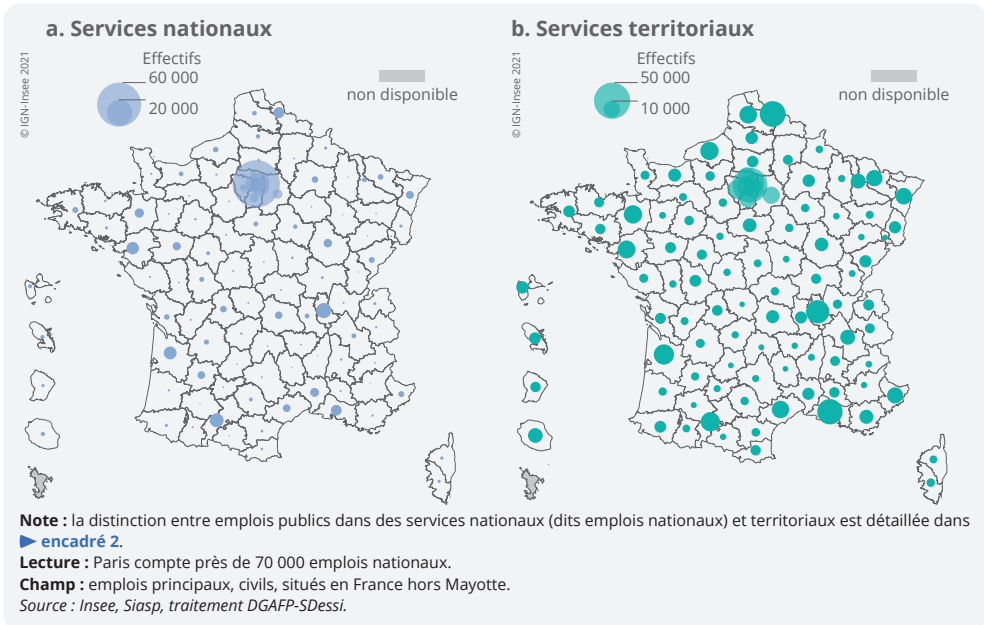
Les emplois des services nationaux sont très présents en Île-de-France ► **figure 4**, en particulier à Paris, qui regroupe 43 % de ces emplois contre 9 % de l'ensemble des emplois civils de la FPE. Néanmoins, plus du tiers de ces emplois sont localisés hors Île-de-France, principalement dans les départements des 21 métropoles (Toulouse, Lyon, Bordeaux, Nantes, etc.) qui concentrent 71 % de ces emplois hors Île-de-France. D'autres départements hébergent également des services nationaux, comme par exemple des écoles de formation de la fonction publique ou l'Institut français du cheval et de l'équitation dans le Maine-et-Loire.

La part des agents de la FPE qui travaillent en province tient notamment à ceux des établissements d'enseignement, qui travaillent à 82 % en province et représentent plus de la moitié de la FPE. Elle est aussi liée à d'autres services territoriaux comme l'administration territoriale de l'État, implantée à 89 % hors d'Île-de-France.

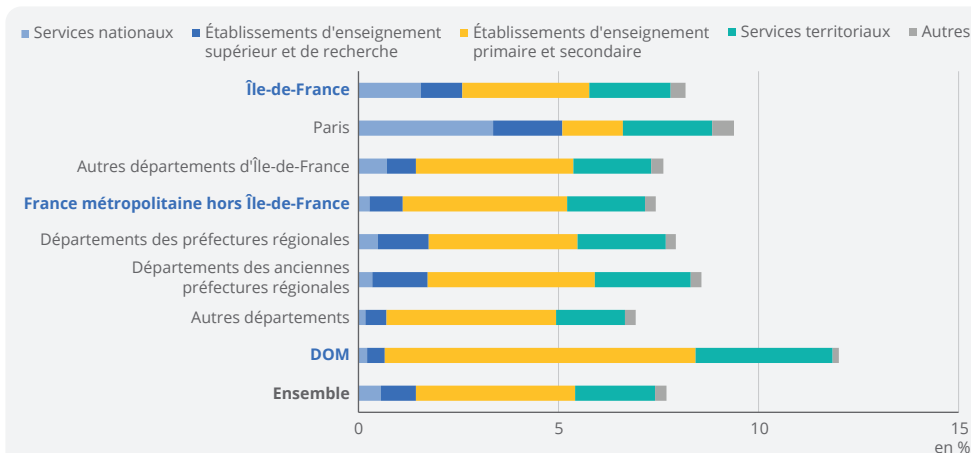
Les départements des préfectures régionales sont plus dotés que les autres en emplois de services territoriaux et d'enseignement supérieur

Dans les DOM, la part plus élevée de la FPE dans l'emploi total s'explique par l'importance des effectifs dans l'enseignement primaire et secondaire et dans les services territoriaux ► **figure 5**. Cette part plus élevée résulte, d'une part, d'une population plus jeune nécessitant ainsi davantage d'enseignants rapportés à la population totale et, d'autre part, d'une proportion de la population en emploi parmi les plus faibles.

► 4. Effectifs des services nationaux et territoriaux par département fin 2019



► 5. Part de la fonction publique de l'État dans l'emploi total selon le type de département et de service d'affectation des agents civils fin 2019



Lecture : la fonction publique de l'État représente 12 % des emplois dans les DOM. En particulier, les établissements d'enseignement primaire et secondaire y représentent 7,8 % des emplois, les services territoriaux, 3,4 %.

Champ : emplois principaux, civils, situés en France hors Mayotte.

Source : Insee, Siasp et estimations d'emploi localisées, traitement DGAFP-SDessi.

En France métropolitaine, le poids plus élevé de la FPE dans l'emploi total en Île-de-France par rapport aux autres départements provient de Paris. Il s'explique par l'implantation de nombreux services nationaux (administration centrale, services à compétence nationale, directions générales d'établissements publics nationaux), ainsi que de nombreuses universités et grandes écoles.

En province, la FPE occupe une place plus importante dans les départements des préfectures régionales (7,9 % de l'emploi total) : ils concentrent davantage de services nationaux, d'universités et de services territoriaux que les autres départements. Dans les départements des anciennes préfectures régionales, le poids de l'emploi de la FPE est encore plus important (8,6 %). C'est notamment le cas pour les établissements d'enseignement et les autres services territoriaux, y compris l'administration territoriale de l'État. Dans les autres départements de province, les services nationaux, territoriaux et les universités et autres établissements d'enseignement supérieur sont moins nombreux et le poids de la FPE dans l'emploi est inférieur à la moyenne. Aussi, l'enseignement primaire et secondaire, dont l'implantation dépend en premier lieu de la population présente dans ces départements, y occupe une part plus importante : 61,4 % de l'emploi de la FPE contre 46,9 % dans les départements des actuelles préfectures régionales.

L'emploi dans la FPE suit globalement la dynamique territoriale de l'emploi total, mais sa part a légèrement diminué entre 2011 et 2019

Entre 2011 et 2019, l'emploi dans la FPE a progressé de 0,1 % par an, soit moins vite que l'emploi total (+ 0,7 %). Sa part dans l'emploi total a ainsi reculé de 0,3 point. Cette légère baisse provient des services territoriaux, dont la part dans l'emploi total a reculé sans que cette baisse ne soit compensée par la hausse dans les établissements d'enseignement du primaire et du secondaire et les services nationaux. La diminution des effectifs des services territoriaux, qui a eu lieu dans presque toutes les régions, s'est principalement concentrée dans l'administration territoriale de l'État (- 2,4 % par an), notamment dans les directions départementales interministérielles (- 4,1 % par an), ainsi que dans les services des finances publiques (- 2,8 % par an). Elle s'explique en partie par la mise en place des réformes successives de l'administration territoriale de l'État à partir de 2010, qui visaient à rationaliser son implantation locale et qui s'est notamment traduite par la fusion de régions à partir de 2016.

Au niveau départemental, les évolutions des effectifs de la FPE entre 2011 et 2019 suivent globalement celles de l'emploi privé (60 % de corrélation, ► [figure 6](#)). Néanmoins, la FPE est restée moins dynamique que l'emploi privé sur la période et sa part dans l'emploi total a diminué dans près des trois quarts des départements. Ce recul a été plus marqué notamment dans le Massif central, les Alpes, la Corse ainsi que dans plusieurs départements de l'Ouest, et moins marqué dans le Nord-Est ► [figure 7](#). La part de la FPE dans l'emploi total s'est accrue dans un département sur cinq (notamment la Guyane, le Lot-et-Garonne, le Val-d'Oise, le Gard).

L'évolution de l'emploi de la FPE lui-même n'a pas été homogène sur le territoire. Il a fortement progressé dans le Lot-et-Garonne (+ 2,2 % en moyenne par an) et le Gard (+ 1,7 %), qui ont bénéficié de l'augmentation des effectifs d'écoles de formation de la fonction publique (pénitentiaire et police).

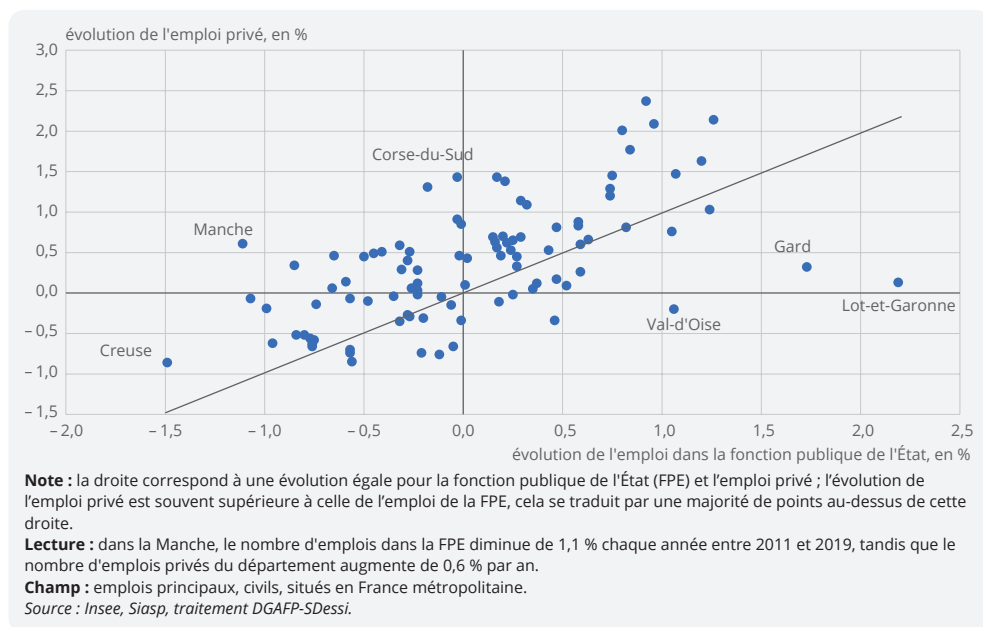
L'emploi dans la FPE, notamment dans l'enseignement, est porté par les dynamiques démographiques locales

Localement, les effectifs de la FPE suivent également les dynamiques de population. La corrélation de l'évolution de l'emploi dans la FPE avec celle de la population départementale (70 %) est du même ordre que la corrélation avec l'évolution de l'emploi privé.

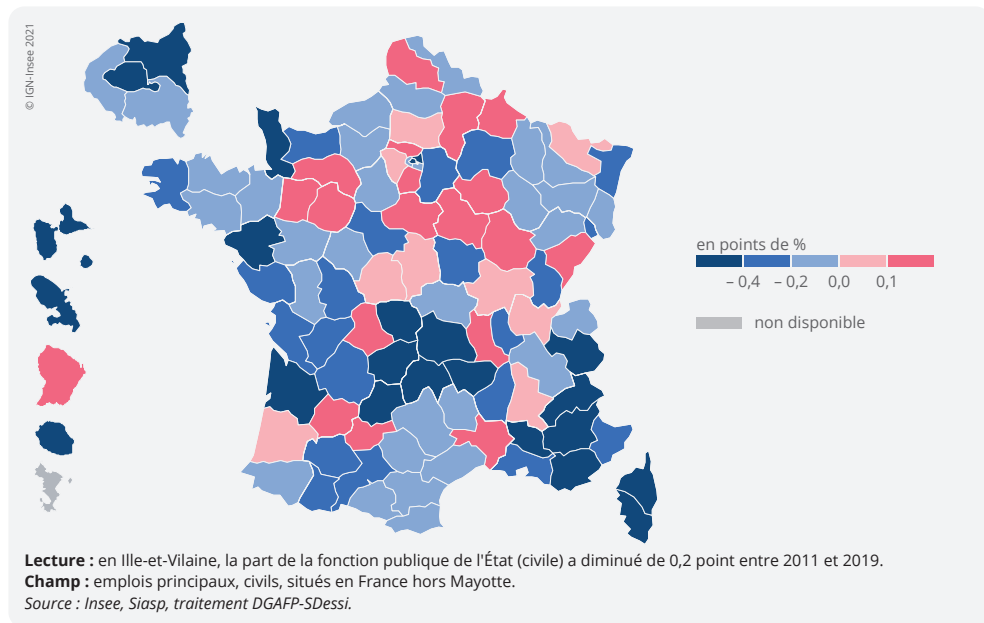
En effet, certains services de la FPE sont destinés directement à la population locale : il s'agit tout d'abord des établissements d'enseignement primaire et secondaire (écoles communales, collèges, lycées, établissements privés sous contrat) dont l'emploi a augmenté presque partout, et davantage là où la population en âge d'être scolarisée (5-20 ans) croît le plus (corrélation de 72 %). Typiquement en Guyane, la hausse des effectifs de ces établissements s'inscrit dans un contexte démographique particulièrement dynamique, avec un accroissement de la population de 2,2 % par an entre 2011 et 2019.

Ensuite, une autre partie des services territoriaux, dont l'emploi a reculé presque partout [[Deschard, 2019](#)], sont également destinés directement à la population locale. Dans ces derniers en particulier, que l'évolution de l'emploi de la FPE y soit positive ou négative, on observe un lien important avec

► 6. Évolution départementale annuelle de l'emploi dans la fonction publique de l'État et évolution de l'emploi privé entre 2011 et 2019



► 7. Évolution de la part de la fonction publique civile de l'État dans l'emploi total par département entre 2011 et 2019



l'évolution de la population : les départements où la population augmente le plus sont en général les départements où l'emploi des services territoriaux augmente aussi le plus ou diminue le moins.

De même, l'évolution de l'emploi dans les tribunaux est fortement influencée par la dynamique démographique. Ce lien se retrouve, de manière moins forte, dans les directions départementales des finances publiques (DDFIP) et la police nationale.

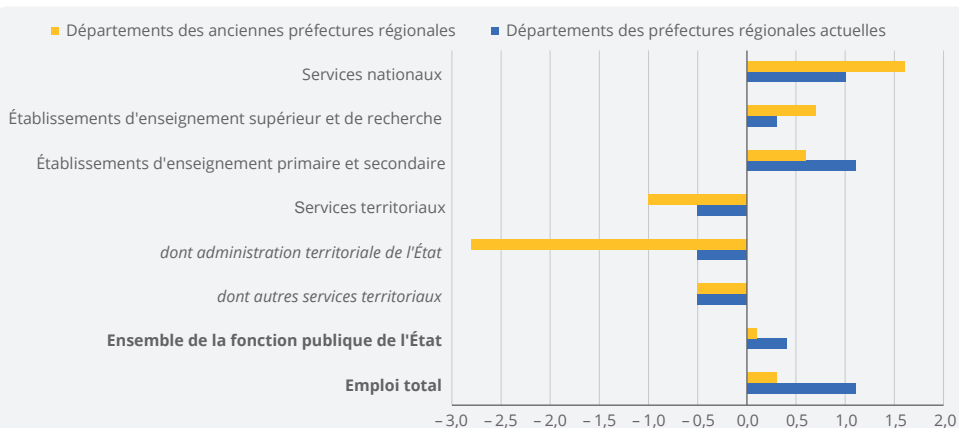
En revanche, dans l'enseignement supérieur (universités, écoles préparatoires aux sciences et techniques (EPST) et grandes écoles), aucun lien ne ressort, au niveau départemental, entre emploi et population en âge d'y être scolarisée (15-25 ans). Les établissements du supérieur, implantés plutôt dans les capitales des régions (actuelles et anciennes), ont souvent un vivier de recrutement qui dépasse largement leur département d'implantation. L'emploi dans les universités, les grandes écoles et les EPST a ainsi légèrement augmenté presque partout, sauf en Île-de-France où il s'est légèrement replié.

Le recul de l'emploi des services territoriaux a été marqué dans les départements des anciennes préfectures régionales

Avec la réforme territoriale² menée à partir de 2015, qui s'est notamment traduite par la fusion de régions à partir du 1^{er} janvier 2016, certaines préfectures régionales ont perdu ce statut et donc certains services régionaux. Entre 2011 et 2019, l'emploi total de la FPE des départements des capitales actuelles a plus fortement augmenté que dans les départements des anciennes capitales régionales ► **figure 8**. Pour la majorité des services, les dynamiques (baisse ou hausse) vont dans le même sens dans les capitales régionales anciennes et actuelles, mais pas dans les mêmes proportions. L'administration territoriale de l'État a diminué bien plus fortement dans les anciennes capitales, notamment du fait des transferts des directions et des préfectures vers les capitales actuelles.

² La réforme territoriale a donné lieu, notamment, à la loi Nouvelle Organisation territoriale de la République, la loi Modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles et une nouvelle délimitation des régions.

► 8. Évolution annuelle d'emploi des différents services pour les départements des préfectures régionales anciennes et actuelles entre 2011 et 2019



Note : les départements des préfectures régionales des régions n'ayant pas fusionné sont pris en compte dans l'évolution des préfectures régionales actuelles.

Lecture : entre 2011 et 2019, les emplois des services nationaux ont augmenté de 1,6 % dans les départements des anciennes préfectures régionales, tandis qu'ils ont augmenté de 1,0 % dans les départements des préfectures régionales actuelles.

Champ : emplois principaux, civils, situés en France hors Mayotte.

Source : Insee, Siasp, traitement DGAFP-SDessi.

Ainsi, pour l'ensemble des préfectures, sous-préfectures et secrétariats généraux pour l'administration du ministère de l'Intérieur (SGAMI), les départements où ces services ont augmenté gagnent 4 000 postes (en particulier dans les départements des capitales de régions actuelles), soit plus de 10 % de l'effectif national initial. À l'inverse, les départements où l'emploi dans ces services a diminué perdent 6 400 postes (notamment en Île-de-France, où les Secrétariats Généraux pour l'Administration de la Police de Paris et Versailles ont fusionné). En outre, les effectifs des services nationaux des établissements publics nationaux et des écoles de formation de la fonction publique ont nettement augmenté dans les départements des capitales actuelles, devenues plus attractives. Il en est de même pour les effectifs d'établissements d'enseignement primaire et secondaire, en raison d'une plus forte hausse de la population âgée de 5 à 20 ans. ●

Auteurs :

Solène Colin (DGAFP)

Yannig Pons (DGAFP)

► 1. Sources et définitions

Le **système d'information sur les agents des services publics (Siasp)**, produit par l'Insee à partir de plusieurs sources administratives, recense les données sur l'emploi et les rémunérations des agents des trois versants de la fonction publique (de l'État, territoriale et hospitalière). Le périmètre de la fonction publique recouvre les personnes morales et organismes soumis au droit administratif dans lesquels le recrutement est effectué sur la base du droit public. La détermination de chacun des versants s'appuie essentiellement sur la catégorie juridique de l'employeur. Le champ de l'étude comprend entre autres les ministères, les collectivités locales dont les différents types d'intercommunalités, les hôpitaux publics ainsi que des établissements comme les offices HLM, le CNRS ; il exclut notamment la sécurité sociale, les musées nationaux, la Banque de France, le CEA, l'ONF ou des grandes entreprises nationales comme la SNCF, La Poste, etc.

Le champ de l'étude porte sur le poste principal des agents occupant au moins un **poste actif et non annexe** au 31 décembre. Un poste est jugé actif s'il donne lieu à une rémunération d'activité et non annexe si cette rémunération annuelle dépasse trois Smic mensuels ou si la durée d'activité de ce poste est supérieure à 30 jours avec une durée de travail supérieure à 120 heures (et au moins égale à 1,5 fois la durée d'activité de ce poste en jours). Pour les agents occupant plusieurs postes au 31 décembre, le poste principal est le plus rémunérateur d'entre eux. Le champ porte sur les agents en poste en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, hors Mayotte (non couvert dans Siasp).

L'étude porte sur l'emploi chez les employeurs publics, c'est-à-dire y compris bénéficiaires de contrats aidés et apprentis qui ne sont pas *stricto sensu* des agents publics car recrutés sous contrats de droit privé. Néanmoins, par abus de langage, le terme emploi public est utilisé pour l'ensemble de l'emploi des employeurs publics.

► 2. La nomenclature statistique des services de l'État

La nomenclature statistique des services de l'État a pour but d'identifier les différents types de services d'affectation des agents avec plusieurs niveaux de détail emboîtés ► **figure 1** ; d'un niveau agrégé (administration centrale, services déconcentrés, établissements publics, etc.) jusqu'à un niveau très fin (par exemple, type de services des DR/DDFIP : services des impôts des entreprises, services des impôts des particuliers, trésoreries, etc.).

1. Effectifs fin 2019 par type de services (nomenclature statistique des services de l'Etat)

Niveau 1	Niveau 2	Effectifs au 31/12/19	Nombre d'établissements
Administration centrale et services à compétence nationale	Administration centrale	68,1	0,6
	Services à compétence nationale	25,2	0,3
Services des armées et de la gendarmerie	Services des armées	271,7	nd
	Services de la gendarmerie	103,9	nd
Établissements publics administratifs (EPA)	Universités, écoles et établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST)	268,3	1,4
	Établissements publics territoriaux	100,4	2,8
	Services nationaux des EPA (DG, DSI, etc.)	48,6	0,6
Services déconcentrés	Administration territoriale de l'État	98,4	1,6
	Autres services déconcentrés	431,1	8,8
Établissement public local d'enseignement (EPLÉ)	EPLÉ	609,8	8,6
Établissement d'un autre versant de la fonction publique	Écoles communales	325,8	43,8
	Autres structures : bibliothèques, abattoirs municipaux, etc.	2,6	0,6
Établissement hors fonction publique	Associations d'enseignement privé	149,7	8,9
	Autres établissements (GIP, paroisses d'Alsace-Moselle, etc.)	3,2	0,8

nd : non disponible.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en France hors Mayotte.

Source : SDess, d'après Insee, Siasp et Sirene.





Le lieu de travail des agents publics dans la source Siasp ► **encadré 1** est relié au répertoire des entreprises et des établissements géré par l'Insee (Sirene).

Cette nomenclature s'appuie en premier lieu sur la structure juridique de l'établissement. Elle ne permet pas de classer les services d'affectation de la gendarmerie nationale et des armées. Ainsi, elle n'identifie que les services civils et laisse agrégé l'ensemble des services de la gendarmerie et des armées.

Dans le cadre de cette étude, les critères juridiques et administratifs ne sont pas tous pertinents au regard de la problématique territoriale. Ainsi, la nomenclature statistique a été retravaillée pour créer des regroupements en fonction des missions et du niveau d'intervention (national ou territorial).

On distingue ainsi dans cette étude ► **figure 2** :

– les **services nationaux**, composés :

- des administrations centrales ;
- des services à compétence nationale, qui ont des attributions nationales mais qui se distinguent de l'administration centrale car leurs missions ont un caractère opérationnel et à ce titre bénéficient d'une certaine autonomie ;
- des directions à dimension nationale des établissements publics (directions générales, direction des systèmes d'information notamment) ;
- des écoles de formation de la fonction publique ;

2. Effectifs civils par type de services de la fonction publique de l'État fin 2019 et évolution entre 2011 et 2019

	Effectifs au 31/12		Part dans la fonction publique de l'État, civils	
	2019 (en milliers)	Évolution 2011-2019 (en % par an)	2019 (en %)	Évolution 2011-2019 (en point de %)
Services nationaux	161,4	1,4	7,3	0,6
Administration centrale (hors écoles de la fonction publique)	65,0	0,8	3,0	0,1
Services à compétence nationale (hors écoles de la fonction publique)	21,6	2,6	1,0	0,2
Directions générales et autres directions nationales (DSI) des établissements publics nationaux	48,6	1,0	2,2	0,1
Écoles de formation de la fonction publique	26,2	3,0	1,2	0,2
Établissements d'enseignement supérieur et de recherche (hors écoles de la fonction publique)¹	249,0	0,2	11,3	-0,1
Établissements d'enseignement primaire et secondaire¹	1 134,4	0,8	51,6	2,1
Services territoriaux	570,4	-0,8	26,0	-2,3
Administration territoriale de l'État	98,2	-2,4	4,5	-1,1
Directions départementales interministérielles	32,4	-4,1	1,5	-0,6
Directions régionales	28,1	-2,4	1,3	-0,3
Préfectures, sous-préfectures et secrétariats généraux pour l'administration du ministère de l'Intérieur	37,7	-0,8	1,7	-0,2
Autres services territoriaux	472,2	-0,4	21,5	-1,2
<i>dont : rectorats et services déconcentrés de l'Éducation nationale</i>	<i>54,4</i>	<i>0,5</i>	<i>2,5</i>	<i>0,0</i>
<i>tribunaux¹</i>	<i>34,5</i>	<i>0,8</i>	<i>1,6</i>	<i>0,1</i>
<i>police nationale¹</i>	<i>131,6</i>	<i>0,0</i>	<i>6,0</i>	<i>-0,1</i>
<i>DR/DDFIP¹</i>	<i>88,5</i>	<i>-2,8</i>	<i>4,0</i>	<i>-1,2</i>
<i>établissements publics (EP) à dimension territoriale (EP territoriaux ou unité locale d'EP nationaux)¹</i>	<i>100,4</i>	<i>0,8</i>	<i>4,6</i>	<i>0,2</i>
Autres	82,5	-0,9	3,8	-0,4
<i>dont services des armées et de la gendarmerie nationale</i>	<i>76,6</i>	<i>-0,5</i>	<i>3,5</i>	<i>-0,2</i>
Ensemble	2 197,7	0,3	100,0	0,0

1 Ces services ont des missions qui sont au moins pour partie au service de la population présente. C'est notamment le cas des établissements d'enseignement (primaire, secondaire et de l'enseignement supérieur), de la police nationale, du réseau des finances publiques et de certains établissements publics, comme les agences Pôle emploi. En revanche, certains services territoriaux ont en charge la déclinaison régionale ou départementale des politiques publiques et ne sont pas nécessairement au service direct de la population locale (administration territoriale de l'État notamment).

Champ : emplois principaux, civils, situés en France hors Mayotte.

Source : Insee, Siasp, traitement DGAFP-SDessi.





- les **établissements d'enseignement supérieur (universités, grandes écoles) et de recherche** (établissement public à caractère scientifique et technologique, EPST) ;
- les **établissements d'enseignement** (primaire, secondaire) qui ont des missions territoriales dans la mesure où ils reçoivent généralement des élèves provenant d'une zone géographique restreinte ;
- les **services territoriaux** composés de :
 - l'administration territoriale de l'État (ATE) placée sous l'autorité du préfet (Directe, Dreal, Draaf, DDTM par exemple) ;
 - des autres services territoriaux ministériels (rectorats, centres des impôts et autres services locaux des finances publiques, tribunaux, commissariats, établissements pénitentiaires etc.)
 - des établissements publics à dimension territoriale, y compris les unités locales des établissements publics nationaux.

Pour en savoir plus

- **Donzeau N., Pons Y.**, « En 2019, l'emploi augmente dans les trois versants de la fonction publique », *Insee Première* n° 1842, mars 2021.
- **Deschard F., Dherbecourt C.**, « La répartition territoriale des emplois publics », *Note d'analyse* n° 79, France Stratégie, juin 2019.

Cinq trajectoires sectorielles à l'épreuve de la crise sanitaire en 2020

Au début de la crise sanitaire et économique liée à l'épidémie de Covid-19, en mars 2020, quasi tous les secteurs d'activité ont été affectés, à des degrés divers cependant. Depuis, les mesures sanitaires prises pour lutter contre l'expansion de l'épidémie de Covid-19 ont conduit à une différenciation marquée des répercussions entre secteurs d'activité et, en conséquence, à des trajectoires économiques divergentes d'un secteur à l'autre. Cette différenciation est particulièrement éclairée par les résultats de l'enquête mensuelle *Acemo Covid*. Tout du long de la crise en 2020, les fermetures administratives, la perte de débouchés ou le manque de personnel disponible pour travailler ont affecté diversement les secteurs d'activité. En retour, les entreprises ont eu un recours variable au chômage partiel et au télétravail.

Dans la restauration et les arts et spectacles, la situation économique est demeurée sinistrée tout au long de l'année 2020, avec un recours massif au chômage partiel. À l'inverse, dans la construction, l'activité est revenue à la normale dès le début de l'été. En position intermédiaire, dans l'industrie automobile et les services informatiques, l'activité s'est redressée tout en demeurant faible, ces deux secteurs se distinguant par la possibilité plus ou moins importante de substituer le télétravail au travail sur site. Enfin, le commerce a été moins touché par la crise que les autres secteurs mais la situation est très hétérogène selon le type de produits vendus (alimentaires ou non) et la position dans la filière de distribution (commerce de gros ou de détail).

En France, un premier confinement a été instauré le 17 mars 2020 pour lutter contre la propagation de l'épidémie de Covid-19. Une semaine plus tard, en partenariat avec l'Insee, le service statistique du ministère du Travail, la Dares, a lancé l'enquête mensuelle sur l'Activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre spécifique à la crise, dite « *Acemo Covid* » ► [sources et méthodes](#).

Pendant ce premier confinement, en mars et avril, quatre salariés sur cinq étaient employés dans une entreprise dont l'activité a été touchée ► [figure 1a](#). Les causes invoquées étaient des problèmes liés à l'offre (manque de personnel disponible pour travailler, difficultés d'approvisionnement) ou à la demande (pertes de débouchés), les deux se combinant souvent ► [figure 1b](#). Les fermetures administratives, qui ont un effet à la fois sur l'offre et la demande, ont été à l'origine des plus fortes baisses de l'activité. Parmi les difficultés anticipées pour la reprise d'activité, la gestion des questions sanitaires était la plus souvent évoquée.

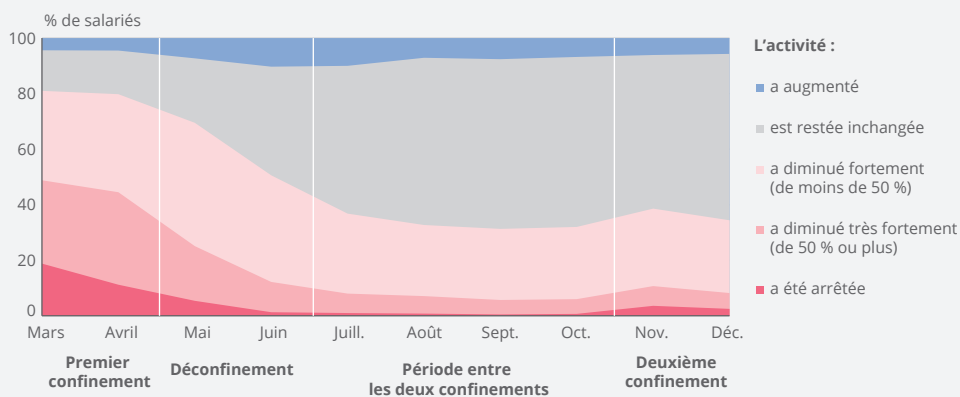
Pendant la période de « déconfinement » (mai et juin 2020), la reprise s'est amorcée mais a été freinée par le caractère progressif de celui-ci : les problèmes liés à l'offre ou aux fermetures ont peu à peu disparu, laissant place au seul manque de débouchés. Le rythme du déconfinement étant distinct d'un secteur à l'autre, l'hétérogénéité des niveaux d'activité s'est renforcée. Parallèlement, fortes de leur adaptation aux consignes sanitaires, les entreprises ont alors moins souffert de la gestion des questions sanitaires, mais en rapportant plus fréquemment des difficultés financières.

Puis, pendant la période entre les deux premiers confinements, de juillet à octobre 2020, l'activité s'est sensiblement redressée ; peu d'établissements déclaraient de très fortes baisses d'activité, y compris dans les secteurs les plus touchés par la crise. L'essentiel du choc subi par les entreprises encore en difficulté relevait alors surtout du manque de demande. Aussi, avec la réouverture de certains lieux accueillant du public au début de l'été, les difficultés financières ont reculé.

Le deuxième confinement de 2020, instauré fin octobre, ainsi que le couvre-feu qui lui a succédé mi-décembre, ont eu moins de conséquences que le premier confinement sur l'activité, en particulier en raison de la réouverture des commerces dits « non essentiels » fin novembre. Les pertes liées aux restrictions administratives se sont à nouveau accrues, mais la perte de débouchés est restée la principale cause de la baisse d'activité.

► 1. Évolution de l'activité en 2020 et cause principale des baisses d'activité depuis le début de la crise sanitaire

a. Évolution de l'activité en 2020 par rapport à ce qui était prévu

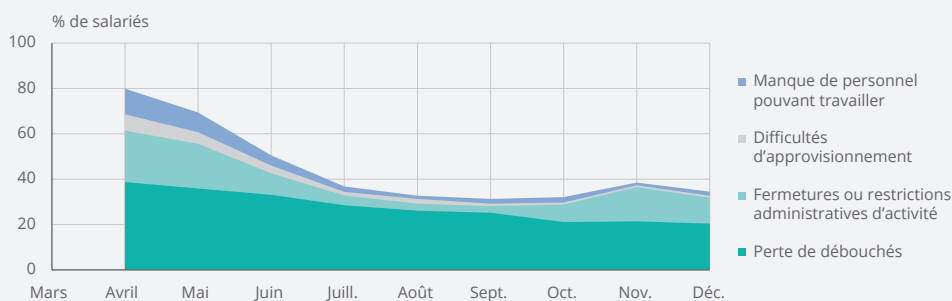


Lecture : en décembre 2020, tous secteurs confondus, 3 % des salariés travaillent dans une entreprise dont l'activité a été arrêtée du fait de la crise sanitaire.

Champ : salariés des entreprises de plus de 10 salariés, secteur privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo Covid, 2020-2021.

b. Principale cause associée à la baisse d'activité en 2020



Note : lors de la première enquête, les modalités de cette question étaient très agrégées ; par souci de comparabilité avec les mois ultérieurs, les résultats portant sur mars ne sont pas présentés ici.

Lecture : en décembre 2020, tous secteurs confondus, 35 % des salariés travaillent dans une entreprise dont l'activité a été arrêtée ou a diminué fortement : pour 20 % du fait des pertes de débouchés, pour 11 % en raison des fermetures administratives, pour 1 % à cause des difficultés d'approvisionnements et pour 2 % pour manque de personnel pouvant travailler.

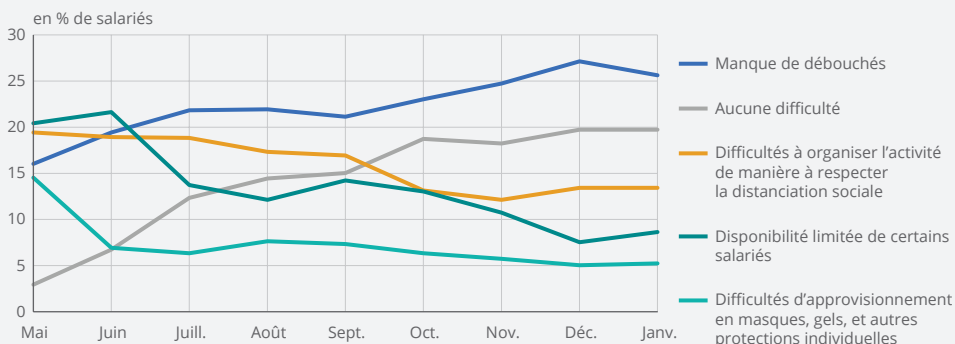
Champ : salariés des entreprises de plus de 10 salariés, secteur privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo Covid, 2020-2021.

Au fur et à mesure que la crise s'est installée en 2020, le manque de débouchés a été de plus en plus fréquemment redouté, en termes de difficultés anticipées pour la reprise de l'activité ► **figure 2a**. Inversement, les difficultés à organiser l'activité pour gérer la distanciation sociale ont globalement perdu du terrain depuis la fin du premier confinement, malgré un léger ressaut à la fin de l'automne. Au début de la crise, les entreprises ont souvent anticipé des difficultés d'approvisionnement en masques, gel hydro-alcoolique et autres protections individuelles (début mai 2020, 15 % des salariés travaillaient dans une entreprise qui redoutait ce type de difficultés) ; dès le mois de juin, elles les ont de plus en plus rarement craintes (5 % fin 2020). Enfin, la part des entreprises qui n'anticipent aucune difficulté pour la reprise d'activité, d'abord très faible, a augmenté continûment pour représenter près de 20 % des salariés fin 2020-début 2021.

► 2. Anticipations pour la reprise de l'activité, déclarées entre mai 2020 et janvier 2021

a. Principales difficultés anticipées lors de la reprise de l'activité



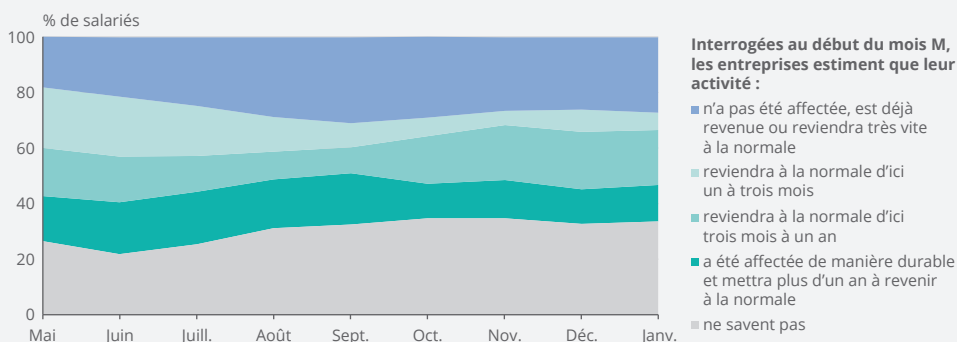
Note : cette question à réponses multiples (trois maximum) est proposée depuis mai 2020.

Lecture : tous secteurs confondus, 26 % des salariés travaillent dans une entreprise qui, interrogée sur ses perspectives de reprise d'activité lors de l'enquête de janvier 2021, anticipe un manque de débouchés pour ses activités.

Champ : salariés des entreprises de plus de 10 salariés, secteur privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo Covid, 2020-2021.

b. Perspectives de reprise de l'activité



Note : la question sur les perspectives de reprise d'activité est posée depuis mai 2020 et, depuis, ses modalités ont évolué. Plusieurs modalités sont regroupées ici.

Lecture : 34 % des salariés, tous secteurs confondus, travaillent dans une entreprise qui, interrogée en janvier 2021 sur ses perspectives d'activité, n'est pas en mesure de répondre.

Champ : salariés des entreprises de plus de 10 salariés, secteur privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo Covid, 2020-2021.

Chômage partiel et télétravail ont été massivement adoptés, particulièrement lors du premier confinement

Avant 2020, 7 % des salariés déclaraient pratiquer le télétravail régulièrement ou occasionnellement [Hallépée, Mauroux, 2019]. Au début du premier confinement, ce mode de travail s'est fortement développé (28 % en mars) et a été presque aussi fréquemment mobilisé que la présence sur site (30 %). Dans le même temps, le chômage partiel « complet »¹ a concerné, de manière inédite, jusqu'à

¹ C'est-à-dire couvrant toute la semaine de référence.

27 % des salariés fin mars² ► **figure 3**. Ainsi, chacune de ces situations (télétravail, chômage partiel et travail sur site) représentaient des parts équivalentes de l'emploi salarié pendant le premier confinement. Les arrêts maladie ont concerné aussi un nombre inédit de salariés, près d'un sur dix, en raison notamment de la fermeture des écoles et de la nécessité pour les parents actifs de garder leurs enfants³.

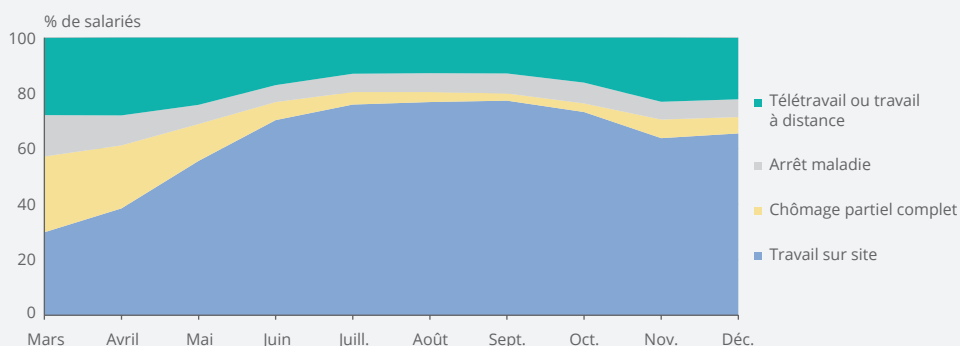
Avec le déconfinement, en mai et juin 2020, les salariés sont progressivement revenus sur site. En contrepartie, l'usage du télétravail s'est replié, tout comme les arrêts maladie et de façon plus prononcée le recours au chômage partiel. Cette situation a atteint son maximum entre les deux confinements, avec 77 % des salariés sur site fin septembre (hors salariés en congés).

Avec le deuxième confinement, puis l'instauration du couvre-feu généralisé et les incitations des pouvoirs publics à mobiliser davantage le télétravail, celui-ci s'est de nouveau partiellement substitué au travail sur site, mais dans une moindre mesure que lors du premier confinement (atteignant 23 % fin novembre, un niveau comparable à celui de mai). De même, le recours au chômage partiel complet s'est à nouveau intensifié à l'automne, mais nettement moins qu'au printemps.

Les perspectives de reprise d'activité sont devenues plus incertaines au fil de l'année

Les entreprises qui ne savent pas prévoir le moment du retour à la normale de leur activité représentent une part croissante de l'emploi salarié entre juin et octobre, jusqu'à atteindre plus d'un salarié sur trois fin 2020-début 2021 ► **figure 2b**. Cette incertitude concerne autant les entreprises dont l'activité s'est interrompue ou a diminué que celles dont l'activité a augmenté ou est restée inchangée. Dans le même temps, la part des entreprises ne s'attendant pas à une reprise avant trois mois est restée globalement constante, représentant environ un tiers des salariés. Quant aux entreprises en baisse d'activité mais espérant une reprise en moins de trois mois, leur part a fortement diminué, passant de 22 % des salariés en mai 2020 à 6 % en janvier 2021.

► 3. Répartition des salariés au cours de la semaine de référence du mois en 2020



Note : la semaine de référence correspond à la dernière semaine complète du mois : semaine du 23 mars 2020, du 27 avril 2020, etc. L'exercice du droit de retrait est évoqué dans moins de 1 % des cas et n'est donc pas représenté ici.

Lecture : tous secteurs confondus, 66 % des salariés qui n'étaient pas en congés la semaine du 21 décembre 2020 travaillaient sur site ou sur chantier.

Champ : salariés qui n'étaient pas en congés la semaine de référence du mois M, travaillant dans des entreprises de plus de 10 salariés du secteur privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo Covid, 2020-2021.

- Le développement de ces pratiques est confirmé par l'enquête Emploi conduite par l'Insee, qui permet notamment de suivre l'évolution de l'usage du travail à domicile et de la part de personnes qui se déclarent en chômage partiel ou technique (voir la note d'éclairage associée aux *Informations Rapides* n° 2020-287 et 2021-037), ainsi que par les estimations mensuelles d'activité partielle effectuées par la Dares à partir des données administratives (voir les tableaux de bord mis à jour chaque mois par la Dares).
- De mi-mars à fin avril 2020, les parents gardant leurs enfants étaient indemnisés comme s'ils étaient en « arrêt maladie ». Puis ils sont entrés dans le cadre plus général du dispositif d'activité partielle.

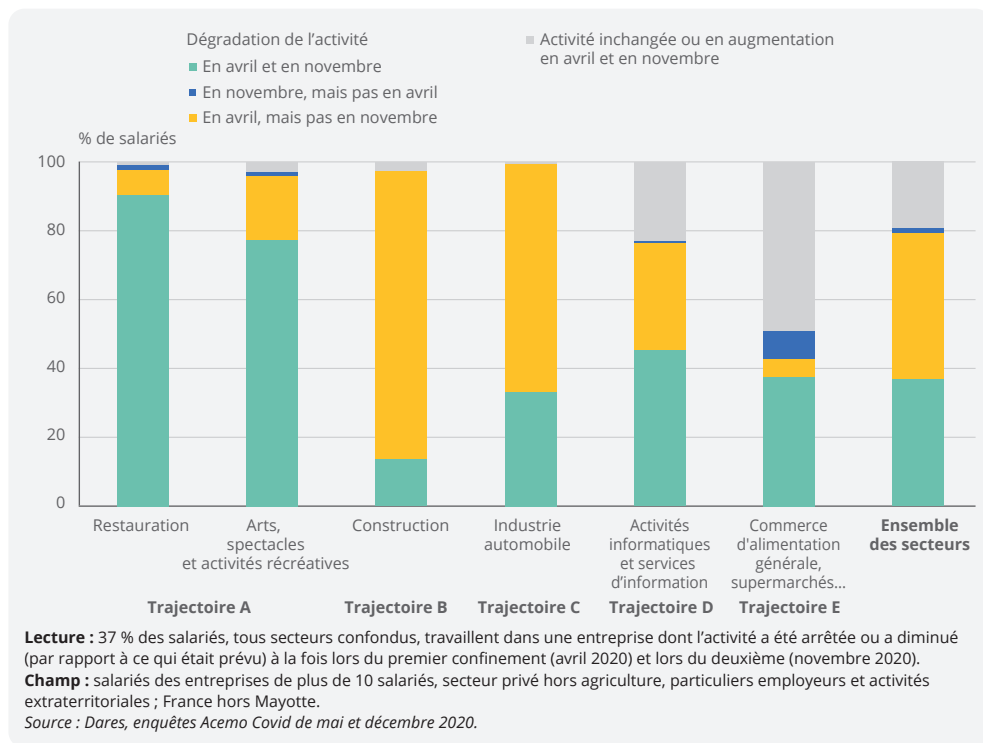
Les situations vécues par les entreprises lors des deux confinements ont été très diverses d'un secteur à l'autre

Tous secteurs confondus, 37 % des salariés étaient employés dans une entreprise dont l'activité s'est dégradée pendant les deux confinements de 2020 ; à l'opposé, 19 % travaillaient dans une structure dont l'activité n'a souffert ni du premier confinement ni du deuxième ► **figure 4**. Ces parts sont toutefois très variables d'un secteur à l'autre. Cinq trajectoires-types se dégagent⁴.

Les entreprises dont l'activité s'est détériorée à la fois en avril et en novembre, par rapport à une situation habituelle, ont suivi la trajectoire A. 90 % des salariés de la restauration travaillent dans de telles entreprises ; ils sont 77 % dans les arts, spectacles et activités récréatives. L'hébergement, les activités sportives et de loisirs, les transports aériens ainsi que les transports ferroviaires de voyageurs ont aussi été très durement touchés depuis le début de la crise⁵ ► **sources et méthodes**.

Dans la construction, seuls 14 % des salariés travaillaient pour une entreprise dont l'activité s'est détériorée à la fois en avril et en novembre : dans la plupart des cas (84 %), l'activité ne s'est détériorée qu'en avril. La construction est le seul secteur à présenter cette trajectoire (trajectoire B).

► 4. Évolution de l'activité des entreprises lors du premier confinement (avril 2020) et du deuxième (novembre 2020)



- 4 Ce qui n'exclut pas qu'au sein de chacun de ces secteurs il y ait des situations individuelles d'entreprises très contrastées, d'autres facteurs que l'appartenance sectorielle pouvant aussi expliquer la disparité des chocs (numérisation, localisation, adaptation de l'activité, etc.) [Bureau B. et al., 2021].
- 5 Pour rappel, il ne s'agit pas de la situation de l'ensemble de ces secteurs, puisque l'enquête est limitée aux entreprises employant au moins 10 salariés, excluant donc les non-salariés et les salariés des très petites entreprises. Ces dernières sont très nombreuses dans l'hébergement-restauration et les arts et spectacles et activités récréatives, aussi l'enquête ne couvre-t-elle que 61 % et 65 % de l'ensemble des salariés de ces secteurs. De plus, le non-salariat représente une part non négligeable dans les arts et spectacles, en particulier dans les arts visuels où un actif sur trois est non-salarié. En conséquence, l'enquête Acemo Covid ne donne qu'une image partielle de ces activités.

L'industrie automobile et les activités informatiques sont dans une situation intermédiaire (trajectoire C), avec entre un tiers et la moitié des salariés travaillant dans une structure dont l'activité s'est interrompue ou a diminué en avril et en novembre. Dans l'industrie automobile, la majorité des entreprises n'ont pas déclaré de baisse d'activité lors du deuxième confinement. Dans ce secteur, le télétravail est, pour nombre de postes, peu substituable au travail sur site. Dans la plupart des autres activités industrielles, la trajectoire est similaire, sauf dans l'industrie pharmaceutique et l'industrie agroalimentaire, mieux orientées et, à l'inverse, dans l'industrie aéronautique, dans une situation sensiblement plus dégradée sur toute la période.

Dans les activités informatiques et services d'information, le recours au télétravail est davantage possible. De ce fait, avec près d'un quart des entreprises pour lesquelles l'activité n'a pas reculé lors du premier confinement, les dégradations subies par les activités informatiques sont moindres que celles rencontrées par l'industrie automobile. 50 % à 75 % des salariés télétravaillent au second semestre 2020. Cette trajectoire (trajectoire D) se rencontre dans d'autres secteurs du tertiaire, comme l'édition, l'audiovisuel et la diffusion, les activités juridiques et comptables ou encore la recherche-développement.

Enfin, dans le commerce, environ un salarié sur deux travaille dans une entreprise dont l'activité n'a été dégradée ni au cours du premier confinement ni pendant le deuxième (trajectoire E). Ce secteur est toutefois très hétérogène, de par la diversité des produits distribués et des filières de distribution.

Les secteurs de la restauration et des arts et spectacles ont été parmi les plus affectés depuis le début de la crise

Lors du premier confinement, 60 % à 70 % des salariés de la restauration et des activités artistiques, créatives et de spectacles étaient employés par une entreprise à l'arrêt, contre 20 à 35 % lors du deuxième confinement ► **figure 5a**. La situation est encore plus défavorable dans la restauration que dans les arts et spectacles au cours des deux confinements (plus de 10 points de pourcentage d'écart). Durant l'été 2020, si la reprise a été forte, ils font toutefois partie des rares secteurs qui accusent encore assez souvent (plus d'un quart des salariés) de très fortes pertes d'activité par rapport à une situation habituelle. Dans la restauration, celles-ci sont dues au quasi-arrêt du tourisme étranger, aux contraintes sanitaires (jauges, etc.) et au développement du télétravail qui impacte fortement la restauration collective.

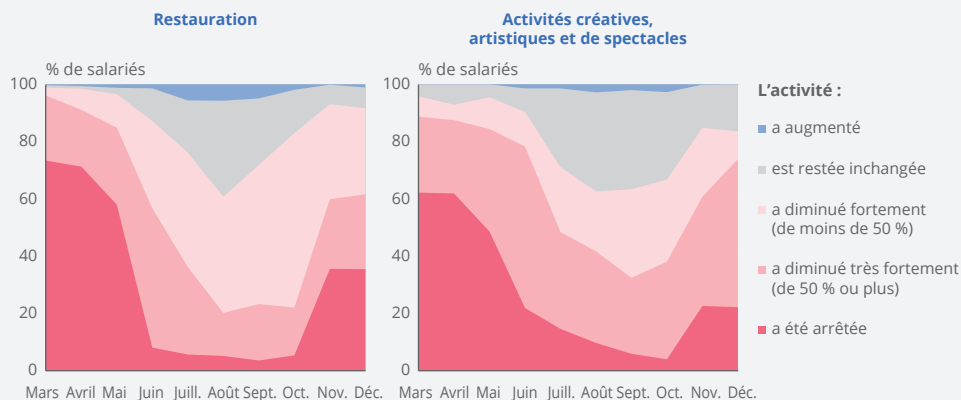
Ainsi, les pertes d'activité s'expliquent principalement par les fermetures et restrictions administratives pendant les deux confinements ; une fois les restrictions levées, les pertes de débouchés ont été le principal frein dans la restauration ► **figure 5b**. Pour les pallier, les entreprises ont développé la vente en ligne : elle a concerné 30 % des salariés des entreprises de la restauration qui ont maintenu leur activité en mai 2020 (contre 12 % tous secteurs confondus)⁶.

Le chômage partiel a été massivement mobilisé dans la restauration, en particulier en début de crise et à partir du deuxième confinement. Il l'a davantage été dans ce secteur que dans les arts et spectacles, en raison des conditions de travail : les salariés de la restauration ne pouvant travailler sur site ont été placés en chômage partiel lors des deux confinements, tandis que le télétravail a pu être une alternative au travail sur site dans les arts et spectacles, notamment dans les fonctions administratives ► **sources et méthodes**. Dans ce secteur, lors du premier confinement, la moitié des salariés qui ne pouvaient travailler sur site ont recouru au télétravail, alors que les autres ont été placés en chômage partiel.

⁶ Lors des enquêtes de mai, juin et juillet, les entreprises dont l'activité n'avait pas été arrêtée le mois précédent ont été interrogées sur les mesures qu'elles ont prises pour adapter leur logistique commerciale. Or, dans la restauration, 71 % des salariés travaillent dans une entreprise dont l'activité s'est arrêtée en avril 2020, 58 % en mai, 8 % en juin.

► 5. Situation dans la restauration et les arts et spectacles

a. Évolution de l'activité en 2020 par rapport à ce qui était prévu

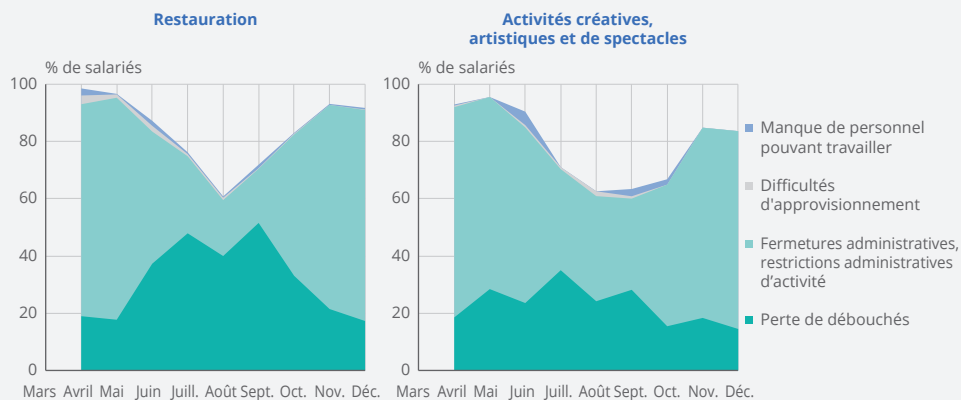


Lecture : 7 % des salariés de la restauration travaillent dans une entreprise dont l'activité est inchangée, en décembre 2020, par rapport à ce qui était prévu.

Champ : salariés des entreprises de plus de 10 salariés du secteur privé de la restauration / des activités créatives, artistiques et de spectacles ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo Covid, 2020-2021.

b. Principale cause associée à la baisse d'activité



Note : lors de la première enquête, les modalités de cette question étaient très agrégées ; par souci de comparabilité avec les mois ultérieurs, les résultats portant sur le mois de mars ne sont pas présentés ici.

Lecture : en décembre 2020, au sein des activités créatives, artistiques et de spectacles, 15 % des salariés travaillent dans une entreprise dont l'activité a été arrêtée ou a diminué par rapport à ce qui était prévu du fait des pertes de débouchés.

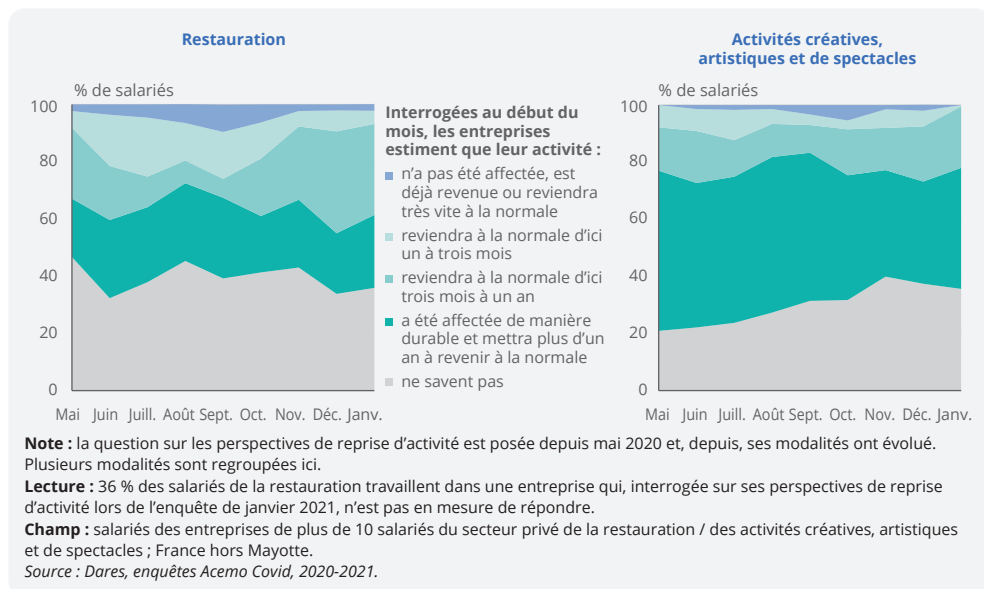
Champ : salariés des entreprises de plus de 10 salariés du secteur privé de la restauration / des activités créatives, artistiques et de spectacles ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo Covid, 2020-2021.

Tout au long de l'année 2020, les perspectives de reprise d'activité dans la restauration et les arts et spectacles sont restées sombres

Les perspectives de reprise dans la restauration et les arts et spectacles sont restées lointaines tout au long de l'année, en particulier dans ce dernier secteur où depuis le début de la crise, 37 % à 56 % des entreprises se disent affectées de manière durable et anticipent que l'activité mettra plus d'un an avant de revenir à la normale ► **figure 6**, contre moins de 20 % tous secteurs confondus, ► **figure 2a**. Dans

► 6. Perspectives de reprise d'activité déclarées entre mai 2020 et janvier 2021, dans la restauration et les arts et spectacles



le même temps, la part des perspectives incertaines a augmenté fortement dans les arts et spectacles (passant de 21 % des salariés début mai 2020 à 36 % début janvier 2021), plus qu'en moyenne (passée de 26 % à 34 %), tandis que dans la restauration, elle s'est maintenue à des niveaux très élevés tout du long de la crise (entre 33 % et 47 %).

Les difficultés anticipées pour la reprise d'activité ont été de plus en plus liées au manque de débouchés – en forte progression entre juin et décembre dans la restauration – et aux difficultés d'organisation de l'activité de manière à respecter la distanciation sociale. En conséquence, rares sont les entreprises de ces secteurs qui n'ont anticipé aucune difficulté pour la reprise de leur activité (moins de 10 % des salariés). Dans les premiers mois de crise, l'indisponibilité des salariés (par exemple pour garde d'enfants) a été redoutée dans la restauration, mais elle a ensuite été très peu évoquée.

La construction a été durement affectée lors du premier confinement, mais s'est rétablie très rapidement

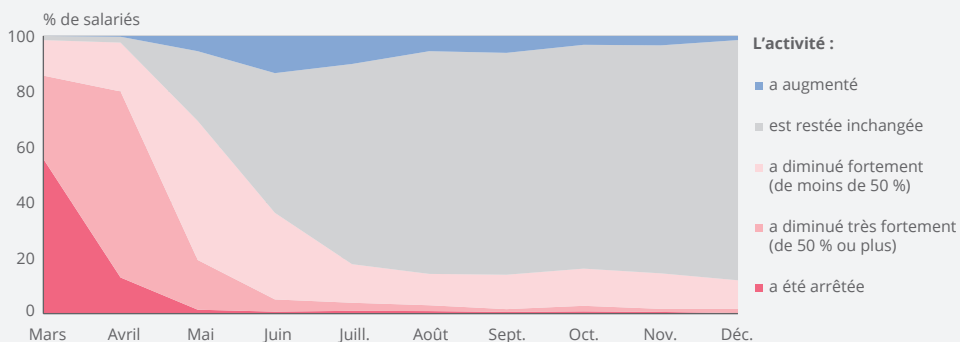
Lors du premier confinement, dans le secteur de la construction, plus de 80 % des salariés travaillaient dans une entreprise dont l'activité s'est interrompue ou s'est très fortement dégradée ► **figure 7a**. À l'inverse, à partir de juillet, plus de 80 % des salariés travaillent dans une entreprise dont l'activité est inchangée ou en hausse par rapport à une situation habituelle. Les données de la comptabilité nationale [Insee, estimations des comptes nationaux, 2020-2021] et les estimations d'emploi [Insee, estimations trimestrielles d'emploi, 2020-2021] témoignent d'un très net rebond de l'activité et de l'emploi dans ce secteur en cours d'année. En dépit de ce retournement favorable, les perspectives optimistes ont toutefois cédé du terrain au fil des mois face aux perspectives pessimistes, et surtout incertaines⁷.

En début de crise sanitaire, dans un contexte de forte incertitude sur les modalités de transmission du virus et les risques de contagion, l'application du principe de précaution pour la sécurité des

⁷ Retrait confirmé par l'enquête de conjoncture de novembre 2020 auprès des entrepreneurs du bâtiment (Informations Rapides n° 2020-295).

► 7. Situation dans la construction

a. Évolution de l'activité par rapport à ce qui était prévu

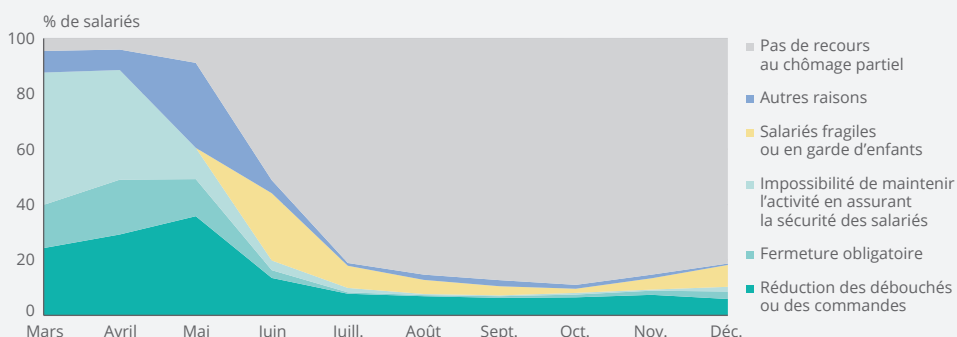


Lecture : en décembre 2020, 87 % des salariés de la construction travaillent dans une entreprise dont l'activité est inchangée par rapport à ce qui était prévu.

Champ : salariés des entreprises du secteur privé de la construction de plus de 10 salariés ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo Covid, 2020-2021.

b. Recours au chômage partiel en fin de mois en 2020 et cause principale du recours



Note : le chômage partiel pour garde d'enfants / vulnérabilité a été autorisé à partir du 1^{er} mai 2020. La modalité « salariés fragiles ou en garde d'enfants » est apparue lors de l'enquête de juillet (portant sur le mois de juin) : il est vraisemblable que les salariés en chômage partiel pour cause de vulnérabilité ou de garde d'enfants aient été classés dans la modalité « autres » lors de l'enquête de juin (portant sur le mois de mai).

Lecture : 81 % des salariés de la construction travaillent dans une entreprise qui n'a pas recouru au chômage partiel le dernier jour du mois de décembre 2020.

Champ : salariés des entreprises du secteur privé de la construction de plus de 10 salariés ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo Covid, 2020-2021.

salariés s'est traduite par la fermeture de nombreux chantiers. Dans le même temps, la fermeture des frontières a provoqué des difficultés d'approvisionnement en matériaux de construction. C'est pourquoi, au début de la crise, le secteur du bâtiment a été affecté dans des proportions équivalentes par l'indisponibilité du personnel, les restrictions administratives d'activité, les difficultés d'approvisionnement et les pertes de débouchés. Rapidement, dès que les modalités de transmission du virus ont été mieux comprises (notamment en extérieur), les chantiers ont repris.

Au cours des premiers mois de crise, le recours au chômage partiel s'est pratiquement généralisé. Par nature, le télétravail est peu développé dans le secteur : dès lors, lorsque les salariés ne pouvaient travailler sur site, ils ont été placés en chômage partiel (cela a concerné plus de 60 % d'entre eux fin mars). Une fois la situation rétablie, à compter de juillet, le recours au chômage partiel a très vite diminué ► **figure 7b.**

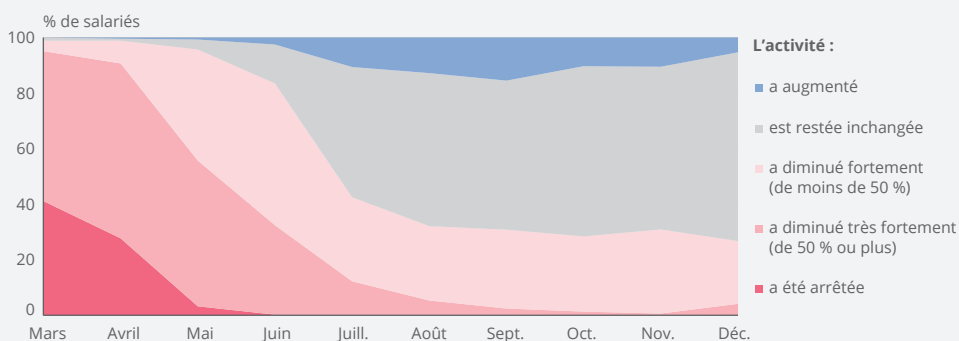
Malgré une réorganisation ayant permis une reprise rapide du travail, l'industrie automobile est restée confrontée à un manque de débouchés

Dans l'industrie automobile, lors du premier confinement, plus de 90 % des salariés travaillaient dans une entreprise dont l'activité s'est arrêtée ou a très fortement baissé. Entre août et décembre, entre 27 % et 32 % des salariés étaient encore dans une entreprise dont l'activité a reculé ► **figure 8a**. Toutefois, il s'agissait alors le plus souvent de baisses de moins de 50 %, les arrêts ou baisses d'activité de plus de 50 % concernant moins de 10 % des salariés. En dépit de cette amélioration, vers la fin 2020 et le début 2021, l'incertitude et les prévisions pessimistes l'emportent sur les anticipations plus favorables : un tiers des salariés travaillent dans une entreprise qui ignore quand l'activité reviendra à la normale.

Le manque de débouchés explique très largement le choc d'activité subi par ce secteur, tout au long de la crise. Ce motif justifie souvent le recours au chômage partiel quasi généralisé au cours des quatre premiers mois de la crise : entre mars et juin 2020, entre 93 % et 99 % des salariés de l'industrie

► 8. Situation dans l'industrie automobile

a. Évolution de l'activité en 2020 par rapport à ce qui était prévu

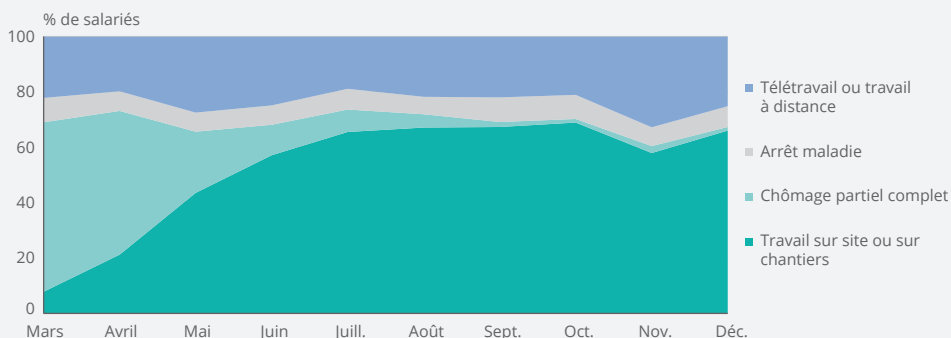


Lecture : en décembre 2020, 68 % des salariés de l'industrie automobile travaillent dans une entreprise dont l'activité est inchangée par rapport à ce qui était prévu.

Champ : salariés des entreprises du secteur privé de l'industrie automobile de plus de 10 salariés ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo Covid, 2020-2021.

b. Répartition des salariés au cours de la semaine de référence du mois en 2020



Note : la semaine de référence correspond à la dernière semaine complète du mois : semaine du 23 mars 2020, du 27 avril 2020, etc. L'exercice du droit de retrait est évoqué dans moins de 1 % des cas et n'est donc pas représenté ici.

Lecture : 66 % des salariés de l'industrie automobile qui n'étaient pas en congés la semaine du 21 décembre 2020 travaillaient sur site ou sur chantier.

Champ : salariés qui n'étaient pas en congés la semaine de référence du mois M, travaillant dans des entreprises du secteur privé de l'industrie automobile de plus de 10 salariés ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo Covid, 2020-2021.

automobile sont employés par une entreprise qui a placé au moins un de ses salariés au chômage partiel le dernier jour du mois. Les questions liées à la santé et à la sécurité des salariés ont également été fréquemment avancées. À partir de juillet, 60 % à 70 % des salariés qui n'étaient pas en congés sont retournés sur site contre moins de 10 % fin mars : le chômage partiel avait alors pris le relais pour 60 % des salariés. À partir d'août, plus de la moitié des salariés de l'industrie automobile travaillaient dans une entreprise qui ne recourait pas du tout au dispositif d'activité partielle. Le télétravail quant à lui s'est développé, mais son utilisation est restée contenue du fait des caractéristiques de la production automobile : il concernait 25 % des salariés qui n'étaient pas en congés fin décembre 2020 ► **figure 8b**.

Les services informatiques ont massivement recouru au télétravail, limitant les pertes d'activité au fil de l'année

À partir d'août 2020, 40 % à 50 % des salariés de l'informatique ou des services d'information travaillaient dans une entreprise dont l'activité a baissé, contre près de 80 % entre mars et mai. La nature du choc est très proche de celui subi par l'industrie automobile, le manque de débouchés expliquant la majorité des pertes d'activité subies sur l'ensemble de la période. Toutefois, l'activité dans les services informatiques a nettement moins baissé : 13 % des salariés ont été arrêtés ou travaillaient dans une entreprise dont l'activité a très fortement diminué pendant le premier confinement ► **figure 9a**, contre plus de 90 % dans l'industrie automobile.

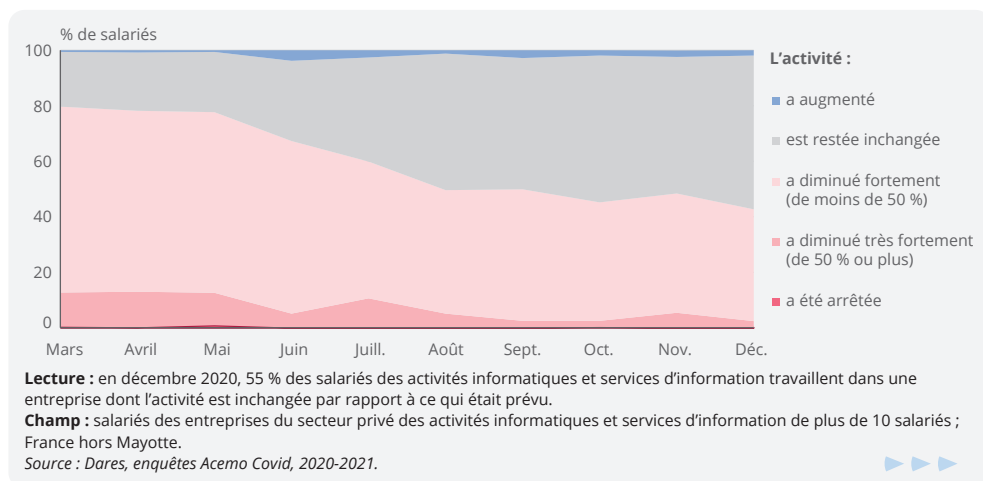
Le télétravail est particulièrement adapté au secteur : avant la crise sanitaire, en moyenne 14 % des salariés des activités de l'information et de la communication étaient régulièrement ou occasionnellement en télétravail, contre 7 % tous secteurs confondus. En 2020, l'usage du télétravail s'est massivement développé : autour de 70 % des salariés étaient en télétravail en mars, avril et mai puis en novembre et décembre⁸. Le chômage partiel a quant à lui été peu mobilisé dans ce secteur (au plus 13 % en mars et avril). Lorsque cela a été possible, dans la période entre les deux confinements, les salariés qui n'étaient pas en congés sont retournés sur site (entre 35 % et 40 % à l'été, ► **figure 9b**).

Le commerce a été modérément touché en 2020, mais avec de grandes disparités entre les types de commerce

Entre mars et juillet 2020, la part de salariés du commerce travaillant dans une entreprise dont l'activité était inchangée ou en hausse par rapport à une situation habituelle est passée de 24 % à

► 9. Situation dans les activités informatiques et services d'information

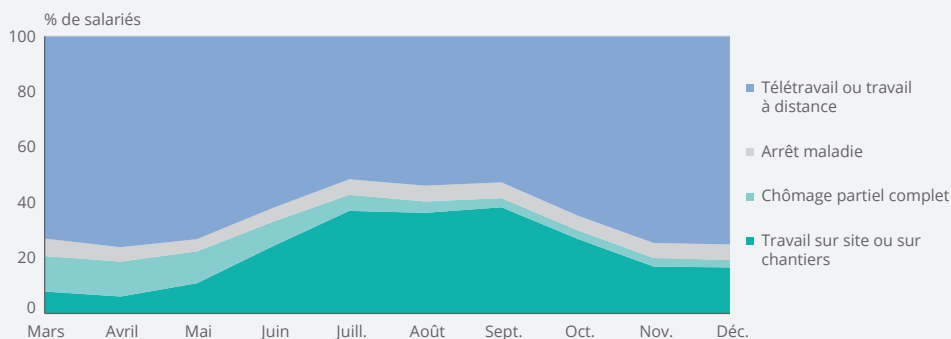
a. Évolution de l'activité en 2020 par rapport à ce qui était prévu



⁸ Les ingénieurs et cadres techniques de l'informatique et des télécommunications sont ainsi les principaux professionnels qui ont pu contenir la chute des heures travaillées pendant le premier confinement grâce à un recours généralisé au travail à domicile [Jauneau, Vidalenc, 2020].



b. Répartition des salariés au cours de la semaine de référence du mois en 2020



Note : la semaine de référence correspond à la dernière semaine complète du mois : semaine du 23 mars 2020, du 27 avril 2020, etc. L'exercice du droit de retrait est évoqué dans moins de 1 % des cas et n'est donc pas représenté ici.

Lecture : 17 % des salariés des activités informatiques et services d'information qui n'étaient pas en congés la semaine du 21 décembre 2020 travaillaient sur site ou sur chantier.

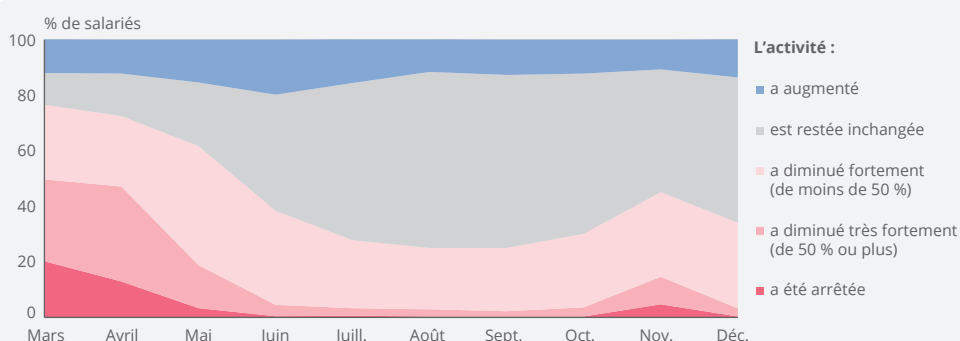
Champ : salariés qui n'étaient pas en congés la semaine de référence du mois M, travaillant dans des entreprises du secteur privé des activités informatiques et services d'information de plus de 10 salariés ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo Covid, 2020-2021.

72 % ► **figure 10**. Elle s'est maintenue ensuite autour de 70-75 %, jusqu'en octobre. Lors du deuxième confinement de 2020, avec la fermeture des commerces et rayons dits « non essentiels », la situation s'est dégradée et cette part a de nouveau reculé, à 55 %. Leur réouverture progressive, quoique limitée par la mise en place de couvre-feux, a permis de rétablir partiellement la situation : en décembre 2020, 66 % des salariés du commerce travaillaient dans une entreprise dont l'activité n'était pas dégradée.

Cependant, l'activité économique a évolué différemment selon le type de produits vendus, la nature des canaux de distribution et la taille des commerces⁹. Ainsi, le commerce de détail alimentaire a connu l'évolution la plus favorable du secteur : entre mars et mai 2020, un salarié sur trois travaillait auprès d'un détaillant alimentaire dont l'activité était en hausse du fait de la crise¹⁰ ► **figure 11a**.

► 10. Évolution de l'activité en 2020 par rapport à ce qui était prévu, dans le commerce



Lecture : en décembre 2020, 52 % des salariés du commerce travaillent dans une entreprise dont l'activité est inchangée par rapport à ce qui était prévu.

Champ : salariés des entreprises du secteur privé du commerce, de la réparation automobile et des motocycles de plus de 10 salariés ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo Covid, 2020-2021.

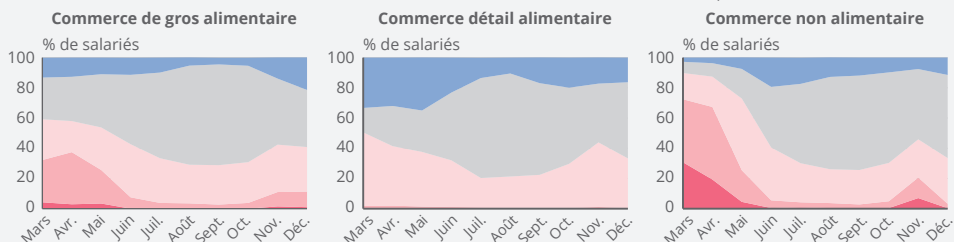
⁹ Sachant que les commerces de très petite taille (9 salariés ou moins) ne sont pas analysés ici.

¹⁰ Les dépenses alimentaires ont en effet augmenté lors du premier confinement, en raison des anticipations et d'un stockage important (rapport établi pour la Commission des Comptes Commerciaux de la Nation, décembre 2020).

► 11. Situation dans les sous-secteurs du commerce

a. Évolution de l'activité en 2020 par rapport à ce qui était prévu

L'activité : ■ a augmenté ■ est restée inchangée ■ a diminué fortement (de moins de 50 %) ■ a diminué très fortement (de 50 % ou plus) ■ a été arrêtée



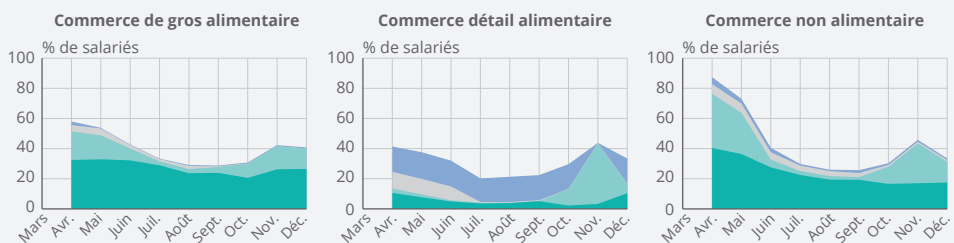
Lecture : en décembre 2020, 38 % des salariés du commerce de gros alimentaire travaillent dans une entreprise dont l'activité est inchangée par rapport à ce qui était prévu.

Champ : salariés des entreprises de plus de 10 salariés du secteur privé du commerce de gros alimentaire (y compris boissons et tabac) / commerce de détail alimentaire (y c. boissons et tabac) / du commerce non alimentaire ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo Covid, 2020-2021.

b. Principale cause associée à la baisse d'activité en 2020

■ Manque de personnel pouvant travailler ■ Difficultés d'approvisionnement ■ Fermetures ou restrictions administratives d'activité ■ Perte de débouchés



Note : lors de la première enquête, les modalités de cette question étaient très agrégées ; par souci de comparabilité avec les mois ultérieurs, les résultats portant sur le mois de mars ne sont pas présentés ici.

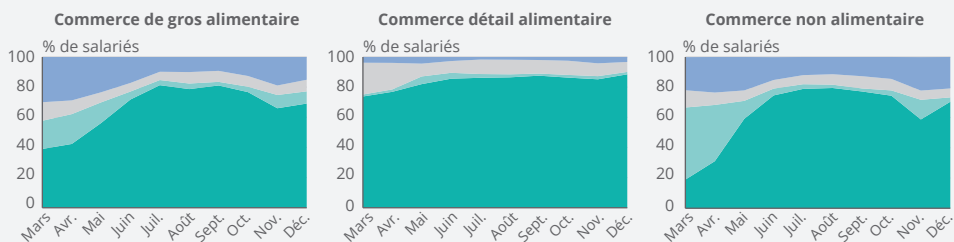
Lecture : en décembre 2020, 41 % des salariés du commerce de gros alimentaire travaillent dans une entreprise dont l'activité a été arrêtée ou a diminué par rapport à ce qui était prévu : pour 26 % du fait des pertes de débouchés, pour 14 % des fermetures administratives et pour moins de 1 % des difficultés d'approvisionnement et du manque de personnel pouvant travailler.

Champ : salariés des entreprises de plus de 10 salariés du secteur privé du commerce de gros alimentaire (y compris boissons et tabac) / commerce de détail alimentaire (y c. boissons et tabac) / du commerce non alimentaire ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo Covid, 2020-2021.

c. Répartition des salariés au cours de la semaine de référence du mois en 2020

■ Télétravail ou travail à distance ■ Arrêt maladie ■ Chômage partiel toute la semaine ■ Travail sur site ou sur chantiers



Note : la semaine de référence correspond à la dernière semaine complète du mois : semaine du 23 mars 2020, du 27 avril 2020, etc. L'exercice du droit de retrait est évoqué dans moins de 1 % des cas et n'est donc pas représenté ici.

Lecture : 69 % des salariés du commerce de gros alimentaire qui n'étaient pas en congés la semaine du 21 décembre 2020 travaillaient sur site ou sur chantier.

Champ : salariés des entreprises de plus de 10 salariés du secteur privé du commerce de gros alimentaire (y compris boissons et tabac) / commerce de détail alimentaire (y c. boissons et tabac) / du commerce non alimentaire ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo Covid, 2020-2021.

À l'inverse, les dégradations très fortes de l'activité ou les interruptions ont été très rares en 2020. Dans le commerce de détail alimentaire, les commerces de très grande taille ont subi davantage de perte d'activité que les plus petits en 2020, en raison notamment de la fermeture des rayons dits « non essentiels » dans les grandes surfaces à dominante alimentaire lors du deuxième confinement.

Le commerce de gros alimentaire vit une situation proche, mais avec davantage de difficultés lors du premier confinement. En effet, sa clientèle est à la fois composée des détaillants alimentaires et des entreprises de la restauration et de l'évènementiel. Ces dernières sont en grande partie à l'arrêt depuis le début de la crise.

Le commerce non alimentaire a davantage souffert : environ 70 % des salariés y travaillent dans une entreprise dont l'activité s'est fortement détériorée pendant le premier confinement (21 % des salariés pendant le deuxième confinement)¹¹.

Dans le commerce de détail alimentaire, depuis le début de la crise, le manque de personnel disponible pour travailler a été la principale limite à l'activité, excepté en novembre, où les restrictions administratives ont dominé, en raison de la fermeture des rayons non essentiels. Le manque de débouchés est le facteur explicatif dominant dans le commerce de gros alimentaire, notamment pour les fournisseurs des entreprises de la restauration et de l'évènementiel. En revanche, le commerce non alimentaire a été fortement affecté par les fermetures obligatoires et les restrictions administratives lors des confinements et couvre-feux ► [figure 11b](#).

Dès avril 2020, pour pallier autant que possible ces difficultés, les commerçants et, parmi eux, surtout les détaillants, ont mis en place des alternatives à leur logistique commerciale, principalement en développant la vente en ligne (47 % des salariés travaillant dans une entreprise active en avril 2020 dans le commerce de détail alimentaire, 33 % dans le commerce non alimentaire) et en organisant de nouveaux systèmes de livraison (24 % en avril 2020 dans le commerce non alimentaire).

Par nature, le travail sur site est presque incontournable dans le commerce, surtout parmi les détaillants alimentaires, où le recours au télétravail est quasi inexistant. Dès lors, 15 % à 20 % des salariés qui n'étaient pas en congés étaient en arrêt maladie en mars et avril (du fait notamment des gardes d'enfants). Dans le commerce non alimentaire et dans le commerce de gros alimentaire, quand il n'était pas possible de travailler sur site, certains salariés ont été placés en partie en chômage partiel complet, d'autres – entre 20 % et 30 % – ont pratiqué le télétravail, en particulier pendant les deux confinements ► [figure 11c](#). ●

Auteurs :

Marie-Lorraine Chausse (Dares)

Marie Gouyon (Dares)

Louis Malard (Dares)

¹¹ L'hétérogénéité est cependant forte dans le commerce non alimentaire : les dépenses pour l'équipement du foyer, l'électroménager, la quincaillerie ont été fortement réduites pendant le premier confinement et reportées à l'été. À l'inverse, d'autres postes de dépenses, comme l'habillement, les meubles, la bijouterie, ont souffert de pertes importantes en début de crise qui n'ont pas été compensées ensuite (rapport établi pour la Commission des Comptes Commerciaux de la Nation, décembre 2020).

► Sources et méthodes

La Dares a lancé dès le 22 mars 2020, soit une semaine après la mise en place du premier confinement, l'enquête flash sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre dédiée à la crise sanitaire et économique (*Acemo Covid*) ; ses résultats ont été diffusés très rapidement, moins de deux semaines après la fin de la collecte. Depuis, l'enquête a été reconduite chaque mois et doit se poursuivre jusqu'à la fin 2021.

L'enquête *Acemo Covid* : une collecte mensuelle en ligne issue de l'enquête *Acemo Trim*

Acemo Covid est élaborée en partenariat avec l'Insee et repose sur un dispositif existant à la Dares, l'enquête trimestrielle *Acemo*, à laquelle elle emprunte son échantillon et la partie internet de son mode de collecte. L'échantillon est composé d'environ 38 000 établissements d'entreprises de dix salariés ou plus (hors stagiaires et intérimaires) du champ privé non agricole, en France hors Mayotte ; il est renouvelé partiellement en janvier de chaque année.

Acemo Covid présente des spécificités par rapport à *Acemo Trim* : de rythme mensuel, elle pose chaque mois aux entreprises, enquêtées *via* internet uniquement, 15 à 25 questions (dont huit sont posées de façon continue depuis avril 2020) sur l'évolution de leurs effectifs et de leur activité, les difficultés qu'elles rencontrent, les conditions d'emploi de leurs salariés ou leur recours aux dispositifs publics pour le sauvegarder (chômage partiel, plan de relance), les mesures de prévention qu'elles ont mises en place, l'impact des mesures de protection sanitaire sur leur productivité et sur leurs coûts horaires, leurs perspectives de reprise d'activité et les éventuelles difficultés qu'elles anticipent.

La collecte de *Acemo Covid* s'étend sur deux semaines ; une relance est effectuée autour du 7-8 de chaque mois. *In fine*, chaque mois, autour de 14 000 réponses sont collectées.

Secteurs-types étudiés et axes d'analyse

L'étude porte sur tous les secteurs du secteur privé non agricole, avec un focus sur six secteurs d'activité caractéristiques ; ceux-ci illustrent la variété des effets économiques de la crise (appréhendés selon cinq trajectoires) et relèvent des codes suivants de la nomenclature d'activités française (NAF rev2) : codes APE débutant par 56 pour la restauration et 90 pour les activités créatives, artistiques et de spectacles (trajectoire A, ► [figure 4](#)), 41, 42 ou 43 pour la construction (trajectoire B), 29 pour l'industrie automobile (trajectoire C), 62 ou 63 pour les activités informatiques et services d'information (trajectoire D). Au sein du commerce (trajectoire E), on distingue le commerce de gros alimentaire (codes APE débutant par 4617 ou 463), le commerce de détail alimentaire (codes APE 4781Z ou débutant par 4711 ou 472) et le commerce non alimentaire (autres codes APE débutant par 45, 46 ou 47).

Les principales questions de *Acemo Covid* commentées ici portent sur l'évolution de l'activité au cours du mois passé, les causes éventuelles d'une diminution de l'activité, le recours au chômage partiel, la répartition des salariés (en particulier entre télétravail, travail sur site, chômage partiel et arrêt maladie) au cours de la semaine de référence du mois, les adaptations de la logistique commerciale éventuellement développées en début de crise, les perspectives de reprise d'activité et les difficultés anticipées.

Télétravail et chômage partiel : des concepts différents selon les sources

Certains concepts abordés par l'enquête *Acemo Covid*, tels que le télétravail ou le chômage partiel, sont explorés par d'autres sources de la statistique publique. Si les résultats sont globalement convergents, le champ, l'unité d'interrogation et le contour des variables d'intérêt peuvent différer d'une source à l'autre. Ainsi, le télétravail est abordé par l'enquête *Acemo Covid* auprès des employeurs de dix salariés ou plus du secteur privé, tandis que l'enquête *Emploi* interroge les personnes elles-mêmes sur leur pratique du travail à domicile (concept plus large que celui de télétravail), quel que soit le type de structure au sein de laquelle elles travaillent et quel que soit leur statut d'emploi. Le télétravail est également une dimension centrale de l'enquête *TraCov* menée par la Dares début 2021 qui interroge les personnes en emploi sur leur vécu du travail et du chômage durant la crise sanitaire [Beatriz et al., 2021].

S'agissant de l'activité partielle, *Acemo Covid* fournit la part de salariés qui travaillent dans une entreprise de dix salariés ou plus du champ privé qui déclare avoir recouru au chômage partiel pour au moins un salarié le dernier jour du mois ainsi que la part de salariés, dans chaque entreprise interrogée, placés au chômage partiel toute la semaine de référence d'un mois donné. Les données administratives qui alimentent le tableau de bord mensuel de la Dares s'appuient de leur côté sur l'exhaustivité des demandes d'autorisation préalable et d'indemnisation d'activité partielle déposées chaque mois auprès des DDETS (ex-Directe). L'enquête *Emploi* quant à elle demande aux salariés des secteurs public ou privé en emploi s'ils sont au chômage partiel ou technique et n'ont pas travaillé tout ou partie de la semaine de référence à ce titre.

Acemo Covid : une enquête représentative du salariat dans les entreprises de dix salariés ou plus

L'enquête *Acemo Covid* interroge les structures du champ privé employant dix salariés ou plus, de tous les secteurs d'activité hormis les secteurs agricoles, sur leurs salariés uniquement. Elle est donc représentative des salariés (hors très petites entreprises) de ces secteurs, sachant que, pour certains d'entre eux, une partie non négligeable de l'activité repose sur des non-salariés et/ou sur les salariés des TPE.

Neuf personnes sur dix en emploi dans les activités marchandes non agricoles sont salariées : 96 % dans l'industrie, 81 % dans la construction [Insee, « Les entreprises en France », 2020], 82 % dans le commerce [Insee, *Les comptes du commerce*, 2020], 57 % dans les activités artistiques et de spectacles [Deps, 2020] ► [figure](#). 38 % des actifs de ce dernier secteur œuvrent dans les arts visuels et 62 % dans le spectacle vivant. Le non-salariat domine dans les arts visuels (85 % des actifs – et notamment les artistes plasticiens – sont non-salariés) tandis que les arts du spectacle vivant sont pratiqués le plus souvent (à 82 %) en tant que salariés (dont les artistes et techniciens des spectacles mais aussi les personnels administratifs, d'enseignement, etc.).





Les trois quarts des artistes et techniciens des spectacles sont salariés ; ils font partie d'une compagnie, d'une troupe de théâtre, d'une équipe de films, travaillent pour une salle de spectacles : avec la fermeture des lieux de spectacle vivant, leur activité est considérablement freinée.

Plus de 80 % des salariés travaillent dans une entreprise de dix salariés ou plus et sont, à ce titre, couverts par le champ de l'enquête *Acemo Covid* : cette proportion s'établit à 60 % dans l'hébergement-restauration, à 65 % dans les arts, spectacles et activités récréatives, à 66 % dans le secteur de la construction, à 76 % dans le commerce, à 88 % dans les activités informatiques et services d'information et dépasse 95 % dans la plupart des secteurs industriels [données issues de l'enquête *Acemo Trim*].

Emploi dans les arts, spectacles et activités artistiques en 2016-2018

en %

	Part dans les arts, spectacles et activités artistiques	Dont :	
		non-salariés	salariés
Arts visuels	38	84	16
Création artistique relevant des arts plastiques	25	87	13
Autre création artistique	13	79	21
Spectacle vivant	62	18	82
Arts du spectacle vivant	42	22	78
Activités de soutien au spectacle vivant	12	14	86
Gestion de salles de spectacles	8	0	100
Ensemble	100	43	57

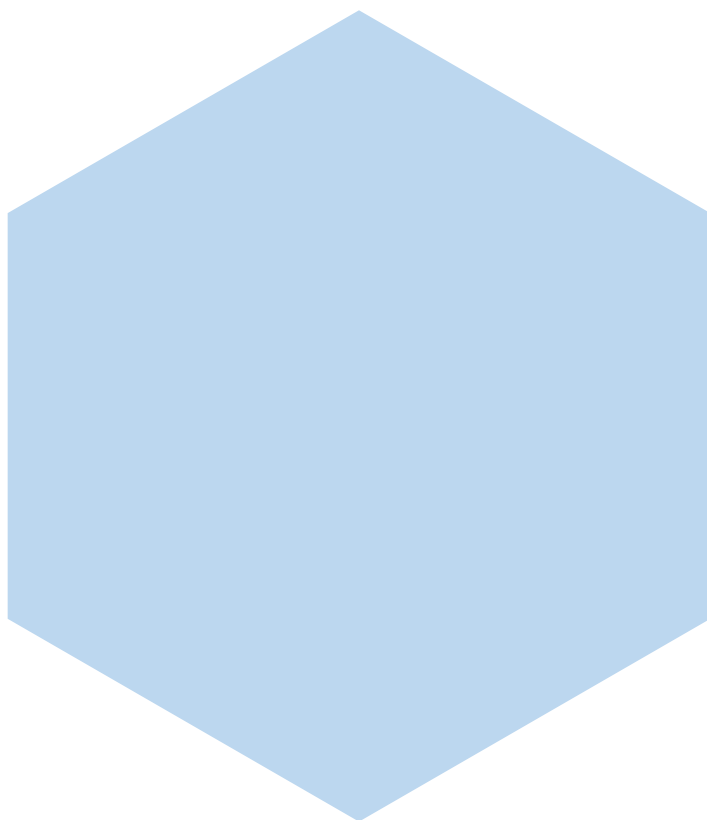
Lecture : en 2016-2018, 38 % des personnes en emploi dans les arts, spectacles et activités artistiques œuvrent dans les arts visuels ; parmi elles, 84 % sont non-salariées.

Champ : ensemble des personnes en emploi au sein d'entreprises dont les codes APE débutent par 90 ; France hors Mayotte.
Sources : Insee, enquêtes *Emploi 2016-2018* ; Deps, Ministère de la Culture, *Chiffres clés de la Culture*, édition 2020.

Pour en savoir plus

- **Beatriz M., Beque M., Coutrot T., Duval M., Erb L., Inan C., Mauroux A., Rosankis E.**, « Quels sont l'ampleur et les facteurs de la contamination des travailleurs au Covid-19 ? », *Dares Analyses* n° 29, mai 2021.
- **Beatriz M., Beque M., Coutrot T., Duval M., Erb L., Inan C., Mauroux A., Rosankis E.**, « Quelles conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail et les risques psycho-sociaux ? », *Dares Analyses* n° 28, mai 2021.
- **Bureau B., Duquerroy A., Dé M., Vinas F.**, « Crise sanitaire : une approche complémentaire sur l'activité des entreprises », Blog de l'Insee, avril 2021.
- **Dares**, Synthèses et vues d'ensemble *Acemo Covid* et résultats complets des enquêtes depuis le mois d'avril 2020.
- **Dares**, Tableaux de bord mensuels du suivi de la situation sur le marché du travail durant la crise sanitaire.
- **Deps**, « Chiffres clés de la culture et de la communication », édition 2020, La Documentation Française.
- **Insee**, Estimations des comptes nationaux du 2^e au 4^e trimestre de 2020, *Informations Rapides* n° 2020-198 (juillet 2020), 2020-278 (octobre 2020) et 2021-026 (janvier 2021).
- **Insee**, Estimations trimestrielles d'emploi du 2^e au 4^e trimestre de 2020, *Informations Rapides* n° 2020-227 (septembre 2020), 2020-313 (décembre 2020), 2021-061 (mars 2021).
- **Insee**, Résultats de l'enquête mensuelle de conjoncture dans l'industrie du bâtiment, *Informations Rapides* n° 2020-295, novembre 2020.
- **Insee**, La situation sur le marché du travail aux 2^e, 3^e et 4^e trimestres de 2020, *Informations Rapides* n° 2020-203 (août 2020), 2020-287 (novembre 2020) et 2021-037 (février 2021) et note d'éclairage associée sur l'évolution de cette situation depuis le premier confinement.
- **Insee**, *Les entreprises en France*, coll. « Insee Références », édition 2020.
- **Insee**, « La situation du commerce - Tendances 2020 », *Documents de travail* n° E2020/05, décembre 2020.
- **Jauneau Y., Vidalenc J.**, « Durée travaillée et travail à domicile pendant le confinement : des différences marquées selon les professions », *Insee Focus* n° 207, octobre 2020.
- **Hallépée S., Mauroux A.**, « Quels sont les salariés concernés par le télétravail ? », *Dares Analyses* n° 051, novembre 2019.

Fiches



Introduction

Cet ouvrage rassemble les principaux indicateurs nécessaires à l'analyse de l'emploi, du chômage et des revenus du travail jusqu'à la fin 2020, avec les chiffres les plus récents possibles à la date d'édition.

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 ; un encadré éclaire sur les écarts entre principales sources sur l'emploi, un autre fait de même sur la mesure du chômage.

Clef de voûte pour mesurer l'emploi et le chômage selon les concepts du Bureau international du travail, l'enquête Emploi produit chaque trimestre des résultats rapides et détaillés sur les populations vivant en logement ordinaire. La présente publication est basée sur la version de l'enquête Emploi de 2020 et les séries longues associées et ne tient pas compte de la rénovation de l'enquête à compter de 2021. Cette rénovation conduit à modifier légèrement les niveaux des principaux indicateurs conjoncturels et nécessite une rétropolation des données pour avoir des séries sans modifications de mesure ; mais elle n'en modifie qu'à la marge les variations sur le trimestre ou sur l'année, si bien qu'elle ne remet pas en cause les différents messages délivrés dans cet ouvrage¹.

Le suivi conjoncturel précis de l'emploi se fonde sur des sources administratives qui recensent

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

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

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

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

¹ Pour en savoir plus sur cette rénovation, voir *Insee Analyses* n° 65 (juin 2021).

Fiches

Emploi



1.1 Évolution de l'emploi

Fin 2020, selon les Estimations d'emploi, 28,2 millions de personnes sont en emploi en France ► **figure 1** : 25,2 millions exercent une activité salariée et 3,1 millions sont non salariés. Les femmes n'occupent qu'un **emploi non salarié** sur trois mais la moitié des **emplois salariés**, leur part variant selon les secteurs d'activité : elles sont nettement moins présentes dans la construction (12 %), l'agriculture (29 %) et l'industrie (29 %) que dans le tertiaire marchand (48 %) ou non marchand (69 %).

Entre fin 2019 et fin 2020, l'emploi a baissé de 266 000 sous l'effet de la crise sanitaire, après avoir augmenté de 406 000 en 2019. Ce recul provient essentiellement de l'emploi salarié (- 296 000 après + 285 000 en 2019), surtout dans le privé (- 332 000 après + 261 000), alors que l'emploi public a continué de progresser (+ 36 000 après + 24 000). Les pertes d'emplois dans le privé sont de bien moindre ampleur que les pertes d'activité, le dispositif d'**activité partielle**, largement ouvert à compter de mars 2020, permettant une importante **réétention de main-d'œuvre** dans les entreprises.

La baisse de l'emploi salarié concerne surtout les secteurs les plus touchés par les restrictions d'activité, surtout dans le tertiaire marchand. L'hébergement-restauration (- 128 000 emplois), les services aux ménages (- 68 000, ce secteur comprend notamment les activités culturelles) et le commerce (- 32 000) concentrent ainsi plus des deux tiers des pertes d'emploi salarié. Au sein des services aux entreprises (- 72 000 emplois), l'emploi intérimaire s'est

le plus rapidement ajusté à la crise avec des pertes historiques au premier trimestre 2020. Il s'est en grande partie redressé sur le reste de l'année mais son niveau fin 2020 demeure inférieur à celui enregistré un an auparavant (- 42 000 emplois). Le **taux de recours à l'intérim** des seuls secteurs marchands non agricoles s'est ainsi effondré à la fin du premier trimestre 2020, passant de 4,4 % fin 2019 à 2,7 % puis s'est redressé à 4,3 % fin 2020, presque au même niveau qu'un an auparavant ► **figure 2**.

Dans l'industrie, l'emploi salarié hors intérim a reculé de 58 000 en 2020 après trois années de légère hausse. Il s'agit de la plus forte baisse annuelle du secteur depuis 2010.

Dans la construction, l'emploi hors intérim est resté dynamique en 2020 (+ 31 000 après + 47 000 en 2019). Dans ce secteur l'ajustement de court terme de l'emploi à la chute de l'activité est essentiellement passé par une baisse du recours à l'intérim en début d'année. Sur l'ensemble de l'année 2020 l'emploi hors intérim a augmenté pour la quatrième année consécutive.

Au sein des services non marchands, l'emploi salarié a accéléré en 2020 (+ 59 000 après + 21 000 en 2019), principalement porté par le secteur de la santé.

Enfin, l'emploi non salarié aurait augmenté en 2020 (+ 30 000) pour la septième année consécutive, porté notamment par les micro-entrepreneurs. ●

Définitions

L'**activité partielle (ou chômage partiel)** est un dispositif de prévention des licenciements économiques permettant à une entreprise qui subit une perte d'activité de nature économique, technique ou naturelle, de réduire temporairement les horaires de ses effectifs et d'avoir recours au système d'indemnisation du chômage partiel pour tout ou partie du coût de la rémunération de ses salariés.

La **réétention de main-d'œuvre** est liée au comportement d'une entreprise qui conserve un niveau d'emploi supérieur à celui nécessaire pour répondre à la demande du moment. Cette réétention peut être financée par le dispositif d'activité partielle.

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

Emploi salarié, emploi non salarié : voir *Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Un an après... », *Note de conjoncture*, Insee, mars 2021.
- « Au premier trimestre 2021, l'emploi salarié progresse de 0,3 % », *Informations Rapides* n° 148, Insee, juin 2021.

► 1. Évolution de l'emploi par statut et par secteur d'activité de 2015 à 2020

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2020	
	Glissement annuel (en milliers)						Effectifs (en milliers)	Part des femmes (en %)
Emploi salarié	102	194	333	147	285	- 296	25 152	50
Privé	99	164	359	168	261	- 332	19 299	nd
Public	3	29	- 26	- 21	24	36	5 852	nd
Agriculture	4	0	6	8	7	1	271	29
Industrie	- 35	- 28	5	12	10	- 58	3 103	29
Construction	- 37	- 9	20	34	47	31	1 453	12
Tertiaire marchand	153	197	312	125	200	- 329	12 212	48
Commerce	22	17	33	18	41	- 32	3 179	49
Transport	- 1	13	16	19	16	- 11	1 414	27
Hébergement-restauration	8	17	33	21	49	- 128	965	47
Information-communication	10	13	23	30	20	- 4	807	33
Services financiers	9	4	5	3	4	- 9	871	60
Services immobiliers	3	5	4	1	0	- 4	246	59
Services aux entreprises	105	132	200	42	71	- 72	3 479	47
dont intérim	60	71	124	- 28	- 4	- 42	745	nd
Services aux ménages	- 2	- 4	- 4	- 9	1	- 68	1 251	69
Tertiaire non marchand	17	33	- 10	- 31	21	59	8 113	69
Emploi non salarié	10	9	19	66	121	30	3 092	35
Emploi total	112	203	352	213	406	- 266	28 244	48

nd : non disponible.

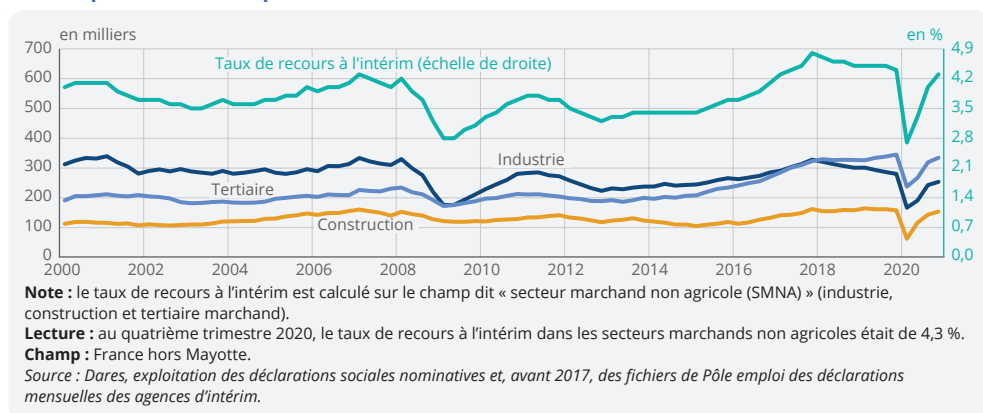
Note : les estimations d'emploi pour 2019 et 2020 sont provisoires. Les intérimaires sont comptabilisés dans les services aux entreprises quel que soit le secteur où ils exécutent leur mission.

Lecture : l'emploi salarié a baissé de 296 000 entre fin 2019 et fin 2020. Fin 2020, 25 152 000 personnes occupaient un emploi salarié et 50 % étaient des femmes.

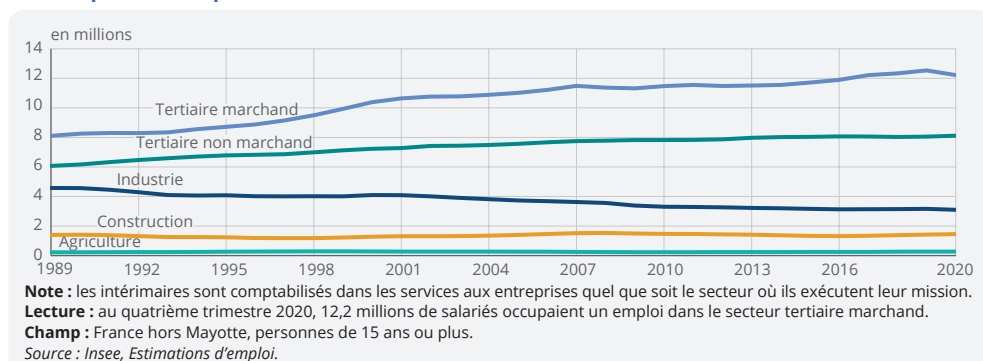
Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 ans ou plus.

Source : Insee, *Estimations d'emploi* ; Insee, *prévision sur l'emploi non salarié en 2020*.

► 2. Emploi intérimaire par secteur utilisateur de 2000 à 2020



► 3. Emploi salarié par secteur d'activité de 1989 à 2020



1.2 Caractéristiques des personnes en emploi

En moyenne, en 2020, selon l'enquête Emploi, 27,0 millions de personnes occupent un **emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)** en France (hors Mayotte), dont 13,1 millions de femmes et 13,9 millions d'hommes

► **figure 1.** L'emploi au sens du BIT inclut non seulement des personnes ayant travaillé au moins une heure pendant une semaine donnée, mais également des personnes déclarant avoir un emploi mais n'ayant pas travaillé pendant cette semaine-là pour différentes raisons (congés, maladie, chômage partiel ou technique, etc.), dans certains cas sous condition de durée de l'absence. Ainsi, dans le contexte de la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19, en 2020, en moyenne, 6,2 % des personnes en emploi au sens du BIT déclarent être au chômage partiel ou technique.

En 2020, le **taux d'emploi** des 15-64 ans baisse de 0,3 point en moyenne sur un an, après + 0,3 point en 2019, et retrouve son niveau de 2018 (65,3 %). Cela recouvre des évolutions différenciées selon les âges. Alors que le taux d'emploi des 25-49 ans se plie (- 0,4 point), tout comme celui des 15-24 ans (- 1,2 point), celui des seniors continue d'augmenter : + 0,7 point en 2020 pour les 50-64 ans, pour atteindre 63,3 %. Le taux d'emploi des 65-69 ans est quasi stable (- 0,1 point), à 7,5 % en 2020, mais il augmente sur les dernières années : + 3,4 points par rapport à 2010. La participation des seniors au marché du travail s'est fortement accrue depuis 2009, en raison des réformes des retraites successives et des restrictions d'accès aux dispositifs de cessation anticipée d'activité. En outre, en 2020, l'emploi des seniors

résiste mieux à la baisse d'ensemble car ces derniers ont plus d'ancienneté dans leur emploi, occupent plus fréquemment des emplois à durée indéterminée et sont plus souvent dans des secteurs qui ont été plus épargnés. Finalement, en 2020, 31,5 % des personnes en emploi sont âgées de 50 ans ou plus, contre 29,6 % en 2015 et 17,9 % en 1990.

En 2020, l'écart entre les taux d'emploi des femmes (62,2 %) et des hommes (68,5 %) est de 6,3 points ► **figure 2.** Si cet écart prévaut à tous les âges, il est plus marqué aux âges médians : il est de 3,9 points pour les 15-24 ans, de 8,8 points pour les 25-49 ans et de 5,1 points pour les 50-64 ans. De 1975 au milieu des années 1990, le taux d'emploi des hommes a baissé sous l'effet principalement de l'allongement des études et des retraits d'activité plus précoces en fin de carrière. Ce recul de l'activité pour les jeunes et les seniors a aussi concerné les femmes, mais leur participation croissante au marché du travail aux âges médians a plus que compensé cet effet. Depuis le milieu des années 1990, le taux d'emploi des hommes ne connaît pas de tendance nette tandis que celui des femmes continue à augmenter.

En 2020, 44,4 % des personnes occupant un emploi sont diplômées du supérieur. Cette proportion est plus élevée pour les femmes (49,1 %) que pour les hommes (40,0 %)

► **figure 3.** Elle augmente régulièrement chaque année, sous l'effet notamment de la hausse générale du niveau d'études de la population : la part des diplômés du supérieur parmi les personnes en emploi était de 38,7 % en 2015 et de 16,3 % en 1990. ●

Définitions

L'**emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)** concerne les personnes qui ont effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours de la semaine de référence ou qui sont absentes de leur emploi sous certaines conditions de motif (congés annuels, maladie, maternité, chômage partiel, etc.) et de durée.

Le **taux d'emploi** est le rapport entre le nombre de personnes ayant un emploi et la population totale correspondante.

Pour en savoir plus

- « Activité, emploi et chômage en 2020 et en séries longues », *Insee Résultats*, mai 2021.
- « Une photographie du marché du travail en 2020 », *Insee Première* n° 1844, mars 2021.
- « Emploi et chômage des seniors en 2018 – Hausse du taux d'emploi et du taux de chômage », *Dares Résultats* n° 2019-013, mars 2019.
- « Femmes et hommes sur le marché du travail – Les disparités se réduisent mais les emplois occupés restent très différents », *Dares Analyses* n° 2015-017, mars 2015.

► 1. Taux d'emploi selon le sexe et l'âge de 2014 à 2020

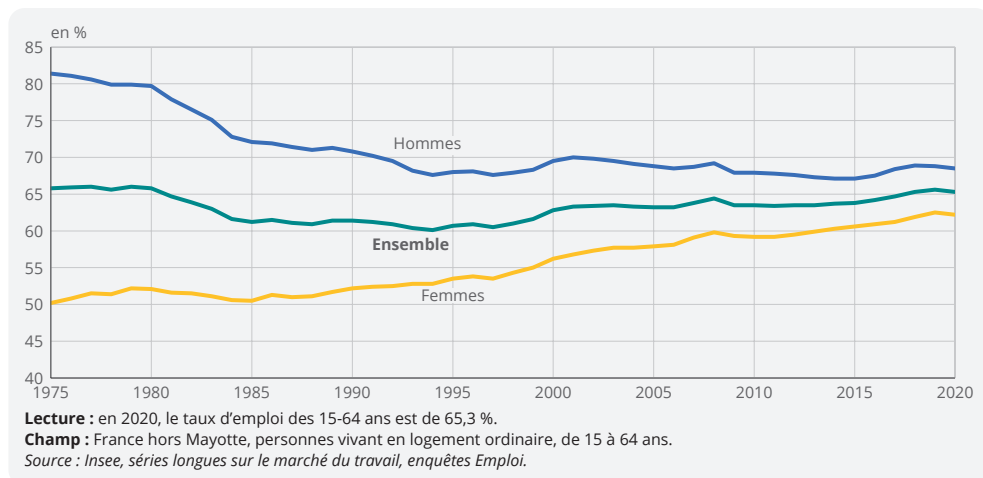
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de personnes en emploi (en milliers)	26 377	26 442	26 580	26 803	27 022	27 133	26 995
Femmes	12 715	12 788	12 848	12 921	13 053	13 163	13 110
Hommes	13 661	13 655	13 732	13 883	13 969	13 970	13 885
Taux d'emploi des 15-64 ans (en %)	63,7	63,8	64,2	64,7	65,3	65,6	65,3
Sexe							
Femmes	60,3	60,6	60,9	61,2	61,9	62,5	62,2
Hommes	67,1	67,1	67,5	68,4	68,9	68,8	68,5
Âge							
15-24 ans	27,6	28,0	28,0	28,7	29,7	29,6	28,5
25-49 ans	79,7	79,4	79,7	80,1	80,5	81,0	80,6
50-64 ans	58,5	59,5	60,4	61,2	62,1	62,6	63,3
dont 60-64 ans	25,3	27,7	28,3	29,6	31,2	32,7	33,1
Taux d'emploi des 65-69 ans (en %)	5,6	5,9	6,3	6,7	6,5	7,5	7,5

Lecture : en 2020, 26 995 000 personnes sont en emploi ; le taux d'emploi parmi les 15-64 ans est de 65,3 %.

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

Source : Insee, enquêtes Emploi.

► 2. Taux d'emploi selon le sexe de 1975 à 2020



► 3. Structure par âge et diplôme des personnes en emploi en 2015 et en 2020

en %

	2015			2020		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Âge						
15-24 ans	7,6	8,3	8,0	7,7	8,6	8,2
25-49 ans	62,3	62,6	62,4	60,3	60,3	60,3
50 ans ou plus	30,1	29,1	29,6	32,0	31,1	31,5
dont 60 ans ou plus	5,5	5,3	5,4	6,7	6,5	6,6
Diplôme						
Supérieur à bac+2	23,8	21,3	22,5	30,7	25,6	28,1
Bac+2	18,8	13,8	16,2	18,4	14,4	16,3
Baccalauréat ou équivalent	20,9	19,6	20,2	20,4	20,1	20,3
CAP, BEP ou équivalent	20,6	27,9	24,4	18,4	24,4	21,5
Aucun diplôme, brevet des collèges	15,7	17,0	16,4	11,8	15,2	13,5
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Lecture : en 2020, les 15-24 ans représentent 8,2 % des personnes en emploi.

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

Source : Insee, enquêtes Emploi.

1.3 Professions et secteurs d'activité

En 2020, en France hors Mayotte, 46,4 % des personnes en emploi sont cadres ou professions intellectuelles supérieures (20,4 %) ou occupent une profession intermédiaire (26,0 %) ; 45,0 % sont employés (25,8 %) ou ouvriers (19,2 %), dont deux sur cinq non qualifiés ► **figure 1** ; 6,8 % sont artisans, commerçants ou chefs d'entreprise et 1,4 % sont agriculteurs exploitants.

La répartition des emplois par **catégorie socioprofessionnelle** diffère selon le sexe, même si les différences se réduisent progressivement. Ainsi, les femmes occupent plus que les hommes des emplois moins qualifiés : en 2020, 23,5 % d'entre elles sont sur des postes d'employés ou d'ouvriers non qualifiés, contre 14,3 % des hommes. À l'inverse, les hommes sont plus souvent cadres (22,7 % contre 17,9 % pour les femmes), artisans, commerçants ou chefs d'entreprise (9,2 % contre 4,2 %) ou agriculteurs (2,0 % contre 0,7 %).

Les jeunes de 15 à 24 ans en emploi sont majoritairement employés (36,4 %) ou ouvriers (29,7 %), notamment non qualifiés ; seuls 7,2 % sont cadres. De fait, les 15-24 ans en emploi ont terminé tôt leurs études et sont donc peu diplômés, ou suivent un cursus professionnalisant, dans le cadre notamment de l'apprentissage. Les personnes de 50 ans ou plus sont quant à elles un peu plus souvent que la moyenne agriculteurs exploitants (2,3 %), artisans, commerçants et chefs d'entreprise (9,5 %) ou employés non qualifiés (14,3 %).

En près de quarante ans, la répartition des emplois par catégorie socioprofessionnelle s'est profondément modifiée ► **figure 2**. Entre 1982 et 2020, la part des ouvriers baisse de 11,1 points et celle des agriculteurs de 5,7 points. Après avoir augmenté jusqu'au milieu des années 2000, puis s'être stabilisée à la fin de la décennie, la part

des employés recule depuis 2010 et retrouve, en 2020, un niveau quasi-identique à celui de 1982. La part des artisans, commerçants et chefs d'entreprise a connu une dynamique inverse : après avoir diminué pendant les années 1990 jusqu'au début des années 2000, elle s'est légèrement redressée depuis. Sur l'ensemble de la période, la part des emplois les plus qualifiés a fortement augmenté : celle des cadres s'est accrue de 12,6 points et celle des professions intermédiaires de 6,5 points.

Avec la crise sanitaire liée à la Covid-19 en 2020, le recul de l'emploi des employés et ouvriers est plus marqué, si bien que le niveau de qualification moyen des emplois occupés continue de s'élever.

En 2020, le **secteur d'activité** tertiaire regroupe 76,6 % des personnes en emploi ► **figure 3**. Cette part est plus élevée pour les femmes (88,1 % contre 65,7 % pour les hommes), du fait de leur plus forte présence dans l'administration publique, l'enseignement, la santé, l'hébergement médico-social et l'action sociale ou encore les services aux ménages ; ces secteurs regroupent à eux seuls 52,0 % des emplois occupés par les femmes, contre 22,9 % pour les hommes. Les autres secteurs se caractérisent par une plus forte présence masculine. En 2020, l'industrie représente 13,0 % des emplois (18,1 % pour les hommes), la construction, 6,7 % (11,5 % pour les hommes) et l'agriculture, 2,3 % (3,2 % pour les hommes). Les jeunes travaillent moins souvent dans l'administration publique, l'enseignement et la santé, mais plus souvent dans le commerce et l'hébergement-restauration. Les seniors occupent quant à eux plus souvent des emplois dans l'enseignement, l'administration publique ainsi que dans l'hébergement médico-social et l'action sociale. ●

► Définitions

Catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité : voir *Glossaire*.

► Pour en savoir plus

- « Activité, emploi et chômage en 2020 et en séries longues », *Insee Résultats*, mai 2021.
- « Portrait des professions », *Insee Résultats*, janvier 2021.

► 1. Catégorie socioprofessionnelle des personnes en emploi en 2020

en %

	Effectifs (en milliers)	Ensemble	Sexe		Âge		
			Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Agriculteurs exploitants	368	1,4	0,7	2,0	0,4	1,0	2,3
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	1 836	6,8	4,2	9,2	1,5	6,1	9,5
Cadres et professions intellectuelles supérieures	5 499	20,4	17,9	22,7	7,2	21,6	21,5
Professions intermédiaires	7 025	26,0	29,0	23,3	24,5	28,2	22,4
Employés ¹	6 967	25,8	39,9	12,5	36,4	24,2	26,1
Employés qualifiés	3 647	13,5	20,8	6,7	16,8	14,0	11,8
Employés non qualifiés	3 320	12,3	19,1	5,8	19,5	10,3	14,3
Ouvriers	5 187	19,2	7,9	29,9	29,7	18,5	17,8
Ouvriers qualifiés	3 426	12,7	3,4	21,4	14,2	12,9	12,0
Ouvriers non qualifiés	1 761	6,5	4,4	8,5	15,5	5,6	5,9
Non renseigné	114	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
Ensemble	26 995	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

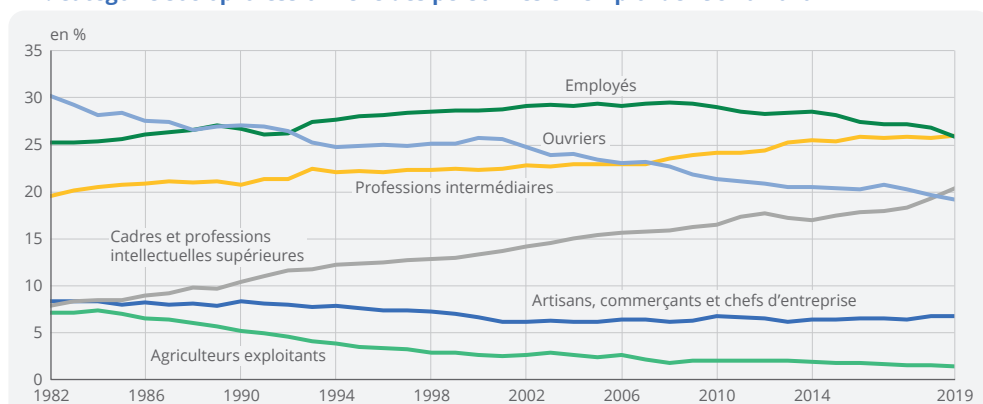
1 La ventilation entre employés qualifiés et non qualifiés se fonde sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) à 4 chiffres.

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

Lecture : en 2020, 19,2 % des personnes en emploi sont ouvriers.

Source : Insee, enquête Emploi 2020.

► 2. Catégorie socioprofessionnelle des personnes en emploi de 1982 à 2020



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

Lecture : en 2020, 19,2 % des personnes en emploi sont ouvriers.

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

► 3. Secteur d'activité des personnes en emploi en 2020

en %

	Effectifs (en milliers)	Ensemble	Sexe		Âge		
			Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Agriculture, sylviculture et pêche	626	2,3	1,4	3,2	2,6	1,8	3,2
Industrie	3 518	13,0	7,6	18,1	13,5	13,2	12,5
Construction	1 797	6,7	1,5	11,5	7,5	6,9	6,1
Tertiaire	20 682	76,6	88,1	65,7	73,8	76,8	77,0
Commerce	3 397	12,6	12,1	13,0	20,4	12,3	11,2
Transports	1 385	5,1	2,7	7,4	4,0	5,3	5,1
Hébergement et restauration	994	3,7	3,7	3,6	8,6	3,4	2,9
Information et communication	934	3,5	2,2	4,6	3,1	4,0	2,5
Finance, assurance, immobilier	1 285	4,8	5,5	4,1	3,5	4,9	4,9
Services principalement aux entreprises	2 697	10,0	9,8	10,1	7,9	10,9	8,8
Administration publique	2 520	9,3	10,3	8,4	5,5	9,0	11,0
Enseignement	2 109	7,8	11,0	4,8	4,4	7,6	9,0
Santé	2 022	7,5	11,5	3,7	5,1	7,9	7,3
Hébergement médico-social, action sociale	1 900	7,0	12,0	2,4	5,8	6,7	8,0
Services aux ménages	1 440	5,3	7,2	3,6	5,5	4,8	6,3
Activité indéterminée	372	1,4	1,3	1,5	2,6	1,3	1,2
Ensemble	26 995	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Note : les intérimaires sont classés principalement dans le secteur utilisateur.

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

Lecture : en 2020, 13,0 % des personnes en emploi travaillent dans l'industrie.

Source : Insee, enquête Emploi 2020.

1.4 Statuts d'emploi

En moyenne en 2020, parmi les personnes en **emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)** en France hors Mayotte, 12,4 % sont indépendantes ► **figure 1**, dont 3,3 % avec le statut de micro-entrepreneur. La part des indépendants est plus élevée pour les hommes (15,3 % contre 9,3 % pour les femmes) et les 50 ans ou plus (16,9 %, contre 11,3 % pour les 25-49 ans et 3,2 % pour les 15-24 ans).

Avec 87,6 % des personnes en emploi en 2020, le salariat reste la forme d'emploi majoritaire, principalement dans le cadre d'emplois à durée indéterminée (en contrat à durée indéterminée ou fonctionnaire), qui concernent 75,2 % des personnes en emploi. La part des emplois à durée indéterminée est plus élevée pour les femmes (77,4 % contre 73,2 % pour les hommes) ; notamment, les femmes sont plus souvent fonctionnaires que les hommes (22,5 % contre 12,2 %).

En 2020, les emplois en contrat à durée déterminée (CDD) ou en intérim représentent 10,6 % de l'emploi total (8,5 % pour les CDD et 2,1 % pour l'intérim). Les femmes sont plus souvent en CDD (10,6 % contre 6,5 % pour les hommes), mais moins souvent intérimaires (1,3 % contre 2,9 %). De même, elles sont moins souvent apprenties (1,4 % contre 2,1 %). Les moins de 25 ans sont plus fréquemment en CDD (26,8 %), en apprentissage (19,4 %) ou en intérim (6,4 %). En effet, les 15-24 ans présents sur le marché du travail ont terminé tôt leurs études et sont souvent peu diplômés ou suivent encore des études professionnalisantes.

En 2020, sous l'effet de la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19, la part des CDD et de

l'intérim dans l'emploi recule de 0,9 point sur un an : - 0,6 point pour les CDD et - 0,3 point pour l'intérim ► **figure 2**. En contrepartie, la part dans l'emploi des autres formes d'emploi augmente. En particulier, la part des personnes en emploi à durée indéterminée augmente de 0,5 point et celle des indépendants de 0,3 point.

En 2020, 45,5 % des salariés (hors intérimaires) sont dans leur emploi depuis 10 ans ou plus et, à l'opposé, 13,2 % le sont depuis moins d'un an ► **figure 3**. Les femmes, occupant plus souvent des emplois salariés à durée indéterminée, ont une ancienneté dans l'emploi un peu plus élevée que les hommes. L'ancienneté dans l'emploi augmente logiquement avec l'âge : 73,0 % des salariés de 50 ans ou plus occupent leur emploi depuis au moins 10 ans, contre 38,2 % des 25-49 ans.

En 2020, 32,5 % des salariés en CDD ou en intérim (hors stagiaires, apprentis et contrats aidés) déclarent avoir choisi ce type de contrat ► **figure 4**. Cette part est plus élevée pour les moins de 25 ans (43,4 %), les intérimaires (48,5 %) et les hommes (37,8 %). Le caractère « choisi » du contrat peut toutefois être relativisé : il est plus fréquent dans certaines professions, comme par exemple celles de l'information, des arts et des spectacles, où l'offre d'emploi est fortement concentrée sur des contrats à durée limitée.

En 2020, 18,8 % des salariés occupant un emploi en intérim ou en CDD (24,0 % pour l'intérim et 17,3 % pour les CDD) souhaitent trouver un autre emploi, en remplacement ou en complément de leur emploi actuel. Le souhait de trouver un emploi plus stable concerne 9,0 % des salariés en intérim et 3,6 % de ceux en CDD. ●

► Définition

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

► Pour en savoir plus

- « Activité, emploi et chômage en 2020 et en séries longues », *Insee Résultats*, mai 2021.
- « Une photographie du marché du travail en 2020 », *Insee Première* n° 1844, mars 2021.

► 1. Statut d'emploi et type de contrat en 2020

en %

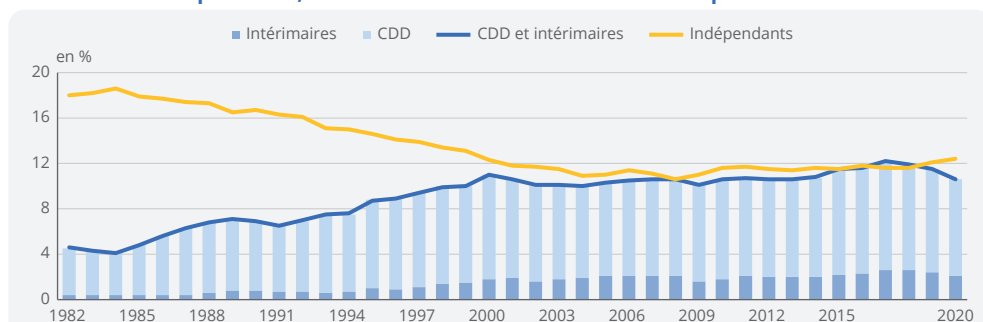
	Ensemble	Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Indépendants	12,4	9,3	15,3	3,2	11,3	16,9
<i>dont micro-entrepreneurs</i>	3,3	3,1	3,5	1,7	3,3	3,7
Saliés	87,6	90,7	84,7	96,8	88,7	83,1
Emploi à durée indéterminée	75,2	77,4	73,2	44,2	78,3	77,5
Contrat à durée déterminée (CDD)	8,5	10,6	6,5	26,8	8,1	4,5
Intérim	2,1	1,3	2,9	6,4	2,1	1,1
Apprentissage	1,7	1,4	2,1	19,4	0,3	0,0
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Lecture : en 2020, 12,4 % des personnes en emploi sont indépendantes.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2020.

► 2. Part des indépendants, des CDD et des intérimaires dans l'emploi de 1982 à 2020



Lecture : en 2020, 12,4 % des personnes en emploi sont indépendantes.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2020, séries longues sur le marché du travail.

► 3. Ancienneté des salariés dans l'emploi en 2020

en %

	Ensemble	Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Moins de 3 mois	5,0	5,2	4,8	21,8	4,2	1,7
De 3 mois à moins de 1 an	8,2	8,3	8,2	29,4	8,0	2,7
De 1 an à moins de 5 ans	26,8	25,9	27,6	45,3	31,3	12,4
De 5 ans à moins de 10 ans	14,3	14,2	14,3	3,2	17,9	10,1
10 ans ou plus	45,5	46,3	44,6	0,0	38,2	73,0
Indéterminée	0,3	0,2	0,4	0,4	0,3	0,1
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Note : ancienneté dans l'entreprise pour les salariés du privé et dans la fonction publique pour les salariés du public.

Lecture : en 2020, 5,0 % des salariés (hors intérimaires) sont dans leur emploi depuis moins de 3 mois.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, salariées (hors intérimaires).

Source : Insee, enquête Emploi 2020.

► 4. Choix du type de contrat ou souhait d'avoir un autre emploi pour les salariés en CDD ou en intérim en 2020

en %

	Choix du type de contrat par le salarié	Souhait d'avoir un emploi, en remplacement ou en complément de l'emploi actuel	dont pour avoir un emploi plus stable
Type de contrat			
Intérim	48,5	24,0	9,0
Contrat à durée déterminée (CDD)	27,9	17,3	3,6
Sexe			
Femmes	27,9	19,2	4,6
Hommes	37,8	18,2	4,9
Âge			
15-24 ans	43,4	18,7	3,9
25-49 ans	27,6	19,4	5,4
50 ans ou plus	33,8	16,4	3,8
Ensemble	32,5	18,8	4,8

Lecture : en 2020, parmi les salariés en CDD (hors stage, apprentissage et contrat aidé), 27,9 % déclarent avoir choisi ce type de contrat.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, salariées en CDD ou en intérim, hors stagiaires, apprentis et contrats aidés.

Source : Insee, enquête Emploi 2020.

1.5 Emplois aidés

En 2020, en France métropolitaine, 1,1 million de personnes ont débuté un emploi aidé, c'est-à-dire en bénéficiant d'une aide publique, hors allègements généraux et dispositifs sectoriels ► **figure 1**. Ces aides prennent la forme de subventions à l'embauche et d'exonérations et ciblent des publics ou des territoires spécifiques.

Parmi ces embauches, 319 000 ont été réalisées sur des **contrats aidés** (en contrat initial ou en reconduction), en baisse de 6 % par rapport à 2019, portant à - 51 % le recul depuis 2016. Ces embauches sont pilotées par les pouvoirs publics, qui définissent chaque année les crédits alloués, les publics ciblés et les objectifs d'embauches. Depuis 2018, les parcours emploi compétence (**PEC**) remplacent les anciens contrats dans le secteur non marchand (**CUI-CAE**), avec des enveloppes allouées moins importantes. En 2020, les embauches en PEC diminuent de 22 % par rapport à 2019, principalement du fait de la transformation progressive dans l'Éducation nationale des contrats aidés en emplois contractuels de droit commun d'accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) et sous l'effet de la crise sanitaire. Les embauches dans les structures de l'insertion par l'activité économique (**IAE**) baissent légèrement (- 2 %).

Par ailleurs, 625 000 embauches ont été réalisées en contrat en alternance (**contrat d'apprentissage** ou **contrat de professionnalisation**), en hausse de 8 % après + 6 % en 2019. Les dynamiques entre ces deux types de contrats sont cependant très différentes : les contrats d'apprentissage ont très

fortement augmenté en 2020 (+ 41 %) alors que les entrées en contrats de professionnalisation ont presque été divisées par deux (- 48 %).

Enfin, 169 000 personnes sont entrées dans les autres dispositifs d'emplois aidés, notamment l'aide à la création ou à la reprise d'une entreprise (**Acre**). Ce nombre diminue de 79 % par rapport à 2019, en raison de la restriction du dispositif, à partir du 1^{er} janvier 2020, à certains publics en difficulté sur le marché du travail. En effet, en 2019, l'Acre avait été temporairement élargie à l'ensemble des créateurs et repreneurs d'entreprise, sans condition de ressource ou d'emploi. Par ailleurs, le dispositif « **emploi franc** » a été généralisé début 2020 et a donné lieu à 23 000 embauches sur l'année.

Compte tenu de ces embauches et des reconductions, le nombre de bénéficiaires d'emplois aidés s'établit à 1,2 million fin 2020, en baisse de 23 % sur un an ► **figure 2**. Le nombre de bénéficiaires de contrats aidés baisse de 8 % en 2020, il est de 182 000 salariés en fin d'année : seul le nombre de bénéficiaires de l'IAE progresse légèrement (+ 1 %), alors que celui de chacun des autres contrats aidés (CUI, PEC, emploi d'avenir) chute. Ce recul s'inscrit dans une baisse tendancielle : le nombre de bénéficiaires de contrats aidés en 2020 est cinq fois moins élevé que vingt ans plus tôt. Le nombre de salariés en alternance, 802 000 en fin d'année, augmente quant à lui de 8 %, soit une hausse de 33 % depuis fin 2014. Enfin, le nombre de bénéficiaires des autres emplois aidés est divisé par deux, principalement du fait de la restriction des conditions d'accès à l'aide aux créateurs et repreneurs d'entreprise. ●

► Définitions

Contrat aidé, PEC, CUI-CAE, CUI-CIE, IAE, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, Acre, emploi franc : voir *Glossaire*.

► Pour en savoir plus

- « L'insertion par l'activité économique en 2019 : hausse du nombre de salariés en insertion », *Dares Résultats* n° 11, mars 2021.
- « Les contrats aidés en 2019 : une nouvelle baisse des recrutements due en partie à la fin des embauches dans l'Éducation nationale », *Dares Résultats* n° 043, décembre 2020.

► 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 brutes)				
	2018		2019		2020	2018		2019		2020
	(en milliers)	(en milliers)	Évol. (en %)	(en milliers)	Évol. (en %)	(en milliers)	(en milliers)	Évol. (en %)	(en milliers)	Évol. (en %)
Contrat aidé	369	338	- 8,3	319	- 5,9	245	198	- 19,1	182	- 8,4
CUI-CAE	7	0	- 100,0	0	///	6	0	- 99,3	0	///
PEC	105	77	- 26,6	60	- 21,6	88	63	- 28,3	49	- 21,1
CUI-CIE	1	2	23,3	3	92,8	1	1	- 2,0	3	162,2
Emploi d'avenir	1	0	- 100,0	0	///	23	6	- 75,5	0	- 100,0
Insertion par l'activité économique	255	260	2,1	255	- 1,8	128	129	0,8	130	0,6
Contrat en alternance	548	578	5,6	625	8,0	700	746	6,6	802	7,5
Apprentissage	316	363	15,0	514	41,5	436	492	12,8	648	31,6
Contrat de professionnalisation	232	215	- 7,1	111	- 48,4	264	254	- 3,8	154	- 39,2
Autre emploi aidé	254	660	160,2	236	- 64,2	299	665	122,1	322	- 51,6
Dispositif ciblé sur les territoires en difficulté	9	6	- 35,7	6	6,9	33	25	- 26,5	8	- 65,6
Contrat de génération	0	0	///	0	///	10	4	- 61,0	0	- 100,0
Emplois francs ¹	///	///	///	23	///	///	///	///	33	///
Aide à la création ou à la reprise d'entreprise ²	244	654	167,7	140	- 78,6	256	637	148,5	218	- 65,7
Ensemble	1 170	1 577	34,8	1 113	-29,4	1 245	1 610	29,3	1 244	-22,7

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

1 Les emplois francs ont été expérimentés à partir d'avril 2018 puis généralisés à l'ensemble des quartiers politique de la ville (QPV) en 2020, seuls les chiffres du dispositif une fois généralisé sont présentés ici.

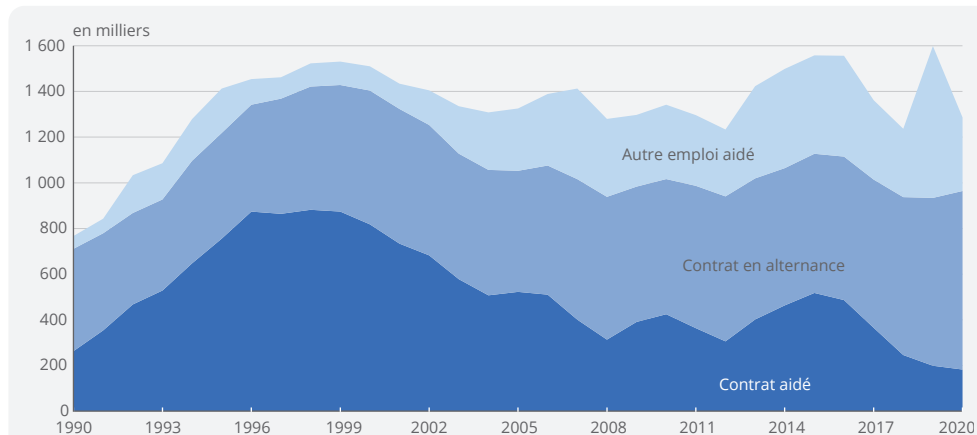
2 L'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise (Accre) a été transformée en aide à la création ou à la reprise d'une entreprise (Acre) en janvier 2019, les conditions d'attributions de l'Acre ont également été modifiées en janvier 2020.

Lecture : en 2020, le nombre d'embauches en contrat aidé s'élève à 319 000 (- 5,9 % par rapport à 2019) et le nombre de bénéficiaires fin décembre 2020 est de 182 000, soit 8,4 % de moins que fin décembre 2019.

Champ : France métropolitaine.

Sources : Urssaf Caisse Nationale ; Agence de services et de paiement (ASP) ; Dares.

► 2. Effectifs en emploi aidé depuis 1990



Note : sont comptabilisés dans les effectifs :

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

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

- autre emploi aidé : exonérations zonées (exonération embauche d'un second ou troisième salarié, ZRR, OIG en ZRR, ZRU, ZFU, ZRD, BER), dispositifs d'aide à l'embauche des jeunes (exonération jeune sans qualification, exonération sur les embauches de jeune 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), emplois francs.

Lecture : fin décembre 2020, il y a 182 000 bénéficiaires de contrats aidés.

Champ : France métropolitaine.

Sources : Urssaf Caisse Nationale ; Agence de services et de paiement (ASP) ; Dares.

1.6 Mouvements de main-d'œuvre

En 2020, en France métropolitaine, 15,4 millions de contrats à durée déterminée (CDD) ont été signés dans les établissements du champ privé hors agriculture et intérim. Dans le contexte de la crise sanitaire, les embauches en CDD sont en baisse de 26,0 % par rapport à 2019 et retrouvent leur plus bas niveau depuis 2014 ► **figure 1**. Les embauches en contrat à durée indéterminée (CDI) ont également chuté, de 20,9 %, pour s'établir à 3,1 millions en 2020.

En 2020, le nombre de fins de contrat a également fortement baissé : 18,7 millions de contrats ont pris fin, soit 23,4 % de moins qu'en 2019. D'une part, les **sorties** de CDD ont baissé de 25,5 %, pour s'établir à 15,4 millions, niveau le plus bas depuis 2014. D'autre part, les sorties de CDI se sont repliées, de façon plus modérée (- 11,6 %), pour s'établir à 3,3 millions.

Les ruptures de CDI sont majoritairement des démissions (38,9 % en 2020) ► **figure 2**. La baisse des sorties de CDI en 2020 a essentiellement résulté de moins de démissions (- 17,8 %) et de fins de période d'essai (- 17,2 %) ainsi que, dans une moindre mesure, d'une baisse du nombre de licenciements pour motif personnel (- 10,2 %) et de ruptures

conventionnelles (- 2,6 %). À l'inverse, les licenciements économiques ont fortement augmenté (+ 19,9 %), mais leur part dans les fins de CDI est demeurée contenue (3,9 % en 2020, après 2,9 % en 2019).

Par rapport à 2019, les embauches (hors intérimaires) se sont essentiellement repliées dans le secteur tertiaire (- 25,9 %) ► **figure 3**. Elles ont aussi reculé dans l'industrie (- 18,6 %) et, dans une moindre mesure, dans la construction (- 6,9 %). Dans le même temps, les fins de contrat ont chuté également davantage dans le secteur tertiaire (- 24,3 %) que dans l'industrie (- 12,1 %) et la construction (- 5,0 %).

Le repli des embauches, tout comme celui des fins de contrat, a été plus important dans les établissements de moins de 10 salariés (respectivement - 36,6 % et - 36,5 %) et de 10 à 49 salariés (- 27,9 % et - 25,4 %), que dans ceux de 50 salariés ou plus (- 14,6 % et - 12,2 %).

En 2020, la part de CDD de moins d'un mois dans les CDD arrivés à terme a baissé de 4,0 points (à 79,8 %). Ce recul est général à l'ensemble des secteurs, et particulièrement marqué dans l'industrie ► **figure 4**. ●

Avertissement

Depuis juin 2018, les déclarations sociales nominatives (DSN) remplacent les sources historiques de suivi des mouvements de main-d'œuvre (voir Sources et méthodes). Un important travail méthodologique a été entrepris pour rétropoler les séries, qui sont encore susceptibles d'être révisées. Ce chantier a également conduit à un élargissement du champ à tous les établissements, hors agriculture et hors intérim, permettant une présentation des séries en niveau. Cependant, l'écart entre les embauches et les fins de contrats ne doit pas être interprété comme une variation d'emploi en raison des différences importantes de champs et de concepts entre les mouvements de main-d'œuvre et les estimations d'emploi.

Définitions

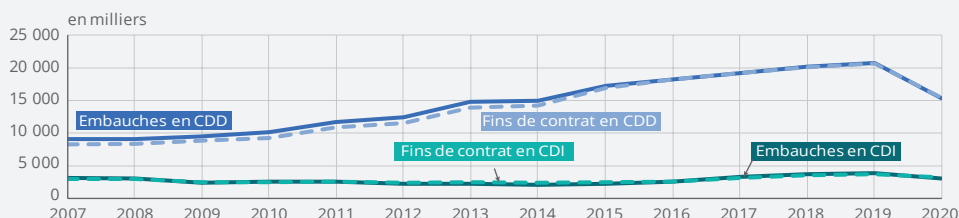
Les **CDD** (contrats à durée déterminée) comprennent ici les contrats en alternance et les contrats aidés.

Les **sorties** regroupent les fins de CDD, démissions, licenciements économiques et pour motif personnel, ruptures conventionnelles, fins de période d'essai, départs à la retraite, ou autres cas.

Pour en savoir plus

- « Données sur les mouvements de main-d'œuvre : évolutions méthodologiques entre juin 2018 et juin 2020 », Dares, juillet 2020.
- « CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ? », *Dares Analyses* n° 026, juin 2018.
- « Reconstitution des mouvements de main d'œuvre depuis 1993 : guide méthodologique », *Document d'études* n° 221, Dares, juin 2018.

► 1. Embauches et fins de contrat en CDD et CDI de 2007 à 2020



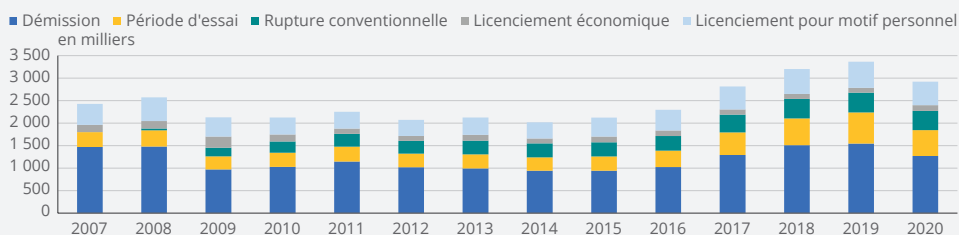
Note : les embauches et fins de contrat n'intègrent pas les transferts entre établissements d'une même entreprise.

Lecture : 15 350 100 contrats à durée déterminée (CDD) ont été signés en 2020.

Champ : France métropolitaine, établissements du champ privé (hors agriculture et intérim).

Source : Dares, MMO, données rétropolées avant 2016.

► 2. Fins de contrat en CDI selon les principaux motifs de rupture de 2007 à 2020



Note : les fins de contrat n'intègrent pas les transferts entre établissements d'une même entreprise.

Lecture : 1 271 000 CDI ont pris fin en 2020 à la suite de démissions.

Champ : France métropolitaine, établissements du champ privé (hors agriculture et intérim).

Source : Dares, MMO, données rétropolées avant 2016.

► 3. Mouvements de main-d'œuvre selon les caractéristiques des établissements en 2020

	Embauches		Fins de contrat	
	Niveau (en milliers)	Évolution 2020/2019 (en %)	Niveau (en milliers)	Évolution 2020/2019 (en %)
Moins de 10 salariés	4 874,7	- 36,6	4 746,3	- 36,5
10 à 49 salariés	4 962,2	- 27,9	5 113,7	- 25,4
50 salariés ou plus	8 593,6	- 14,6	8 830,3	- 12,2
Industrie	707,8	- 18,6	748,0	- 12,1
Construction	597,7	- 6,9	567,7	- 5,0
Tertiaire	17 125,0	- 25,9	17 374,6	- 24,3
Ensemble	18 430,4	- 25,2	18 690,3	- 23,4

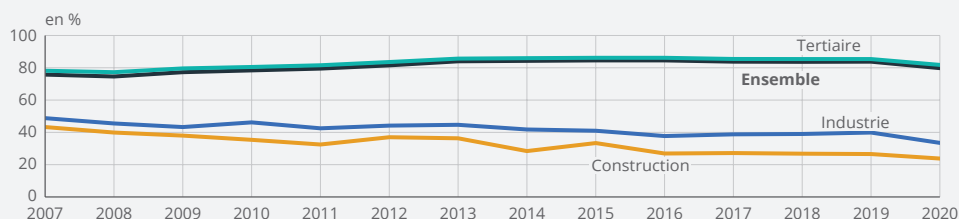
Note : les fins de contrat n'intègrent pas les transferts entre établissements d'une même entreprise.

Lecture : 567 700 contrats ont pris fin dans le secteur de la construction en 2020, soit 5,0 % de moins qu'en 2019.

Champ : France métropolitaine, établissements du champ privé (hors agriculture et intérim).

Source : Dares, MMO, données rétropolées avant 2016.

► 4. Part de contrats très courts dans les CDD arrivés à terme de 2007 à 2020



Note : les CDD arrivés à terme n'intègrent pas les transferts entre établissements d'une même entreprise. Les contrats très courts correspondent aux contrats de moins d'un mois.

Lecture : en 2020, 79,8 % des CDD arrivés à terme sont des contrats de moins d'un mois.

Champ : France métropolitaine, établissements du champ privé (hors agriculture et intérim).

Source : Dares, MMO, données rétropolées avant 2016.

1.7 Emploi dans les régions

Fin 2019, selon les **Estimations d'emploi**, 28,5 millions de personnes occupent un emploi en France hors Mayotte, dont neuf sur dix sont salariées ► **figure 1**. Près d'un quart des salariés (24 %) travaille en Île-de-France, dont la population représente 18 % de celle du territoire national. Vient ensuite l'Auvergne-Rhône-Alpes avec 12 % des salariés, une part analogue au poids démographique de la région.

L'activité salariée en France est majoritairement orientée vers le secteur tertiaire, qui regroupe 81 % de l'ensemble des salariés ; cette part varie de 75 % dans les Hauts-de-France, la Normandie et les Pays de la Loire à 85 % ou plus dans les départements d'outre-mer (DOM) et en Provence-Alpes-Côte d'Azur, et jusqu'à 88 % en Île-de-France. Dans les DOM, la proportion plus forte que la moyenne est le fait du tertiaire non marchand (de 41 % à 52 % de l'emploi salarié, contre 32 % en moyenne nationale), alors qu'en Île-de-France, elle est due au poids élevé du tertiaire marchand (63 %, contre 49 % en moyenne).

Avec 17 % de l'emploi salarié, contre 12 % en moyenne, l'industrie est davantage représentée en Bourgogne-Franche-Comté, dans les Hauts-de-France, les Pays de la Loire et en Normandie. À l'opposé, elle est peu présente en Corse (6 %), en Île-de-France (7 %), dans les DOM (7 % ou 8 %) et en Provence-Alpes-Côte d'Azur (8 %). La construction rassemble quant à elle 6 % de l'emploi salarié en France, la Corse se distingue avec un poids important (10 %). Enfin, l'agriculture ne représente que 1 % de l'emploi salarié en France et ne dépasse 2 % qu'en Corse et en Nouvelle-Aquitaine (3 %), ainsi qu'en Martinique (4 %).

L'emploi non salarié constitue 11 % de l'emploi total en France. Cette part varie de 8 % en Île-de-France et en Guyane à 16 % en Corse. En métropole, les non-salariés sont plus fortement présents dans les régions du Sud. Ils représentent en effet 14 % de l'emploi total

en Occitanie, en Nouvelle-Aquitaine et en Provence-Alpes-Côte d'Azur, contre 9 % dans les Hauts-de-France et 10 % dans le Grand Est et en Normandie. La Réunion est le DOM où les non-salariés sont les plus représentés dans l'emploi total (12 %, contre moins de 10 % pour les autres DOM).

Entre fin 2019 et fin 2020, en France, l'emploi salarié a diminué pour la première fois depuis 2012, en raison de la crise sanitaire : - 1,2 %, soit - 296 000 emplois ► **figure 2**. Cette baisse est concentrée dans les secteurs les plus touchés par les restrictions d'activité, surtout dans le tertiaire marchand : l'hébergement et la restauration en particulier contribuent à plus de 40 % des destructions nettes d'emploi durant l'année.

En Bretagne, Martinique, Hauts-de-France, Pays de la Loire, Nouvelle-Aquitaine, Guadeloupe et Provence-Alpes-Côte d'Azur, le recul de l'emploi salarié est resté inférieur à 1,0 % ► **figure 3**. Dans ces régions, l'emploi dans le tertiaire marchand a moins diminué que la moyenne, alors que le tertiaire non marchand a été généralement plus créateurs d'emploi que la moyenne.

En Occitanie, en Normandie, en Centre-Val de Loire, dans le Grand Est, en Bourgogne-Franche-Comté, en Auvergne-Rhône-Alpes et en Île-de-France, l'emploi salarié a diminué de façon plus marquée (baisse de 1,0 % ou plus). Cette forte diminution provient principalement du tertiaire marchand (de - 1,8 % en Centre-Val de Loire à - 4,1 % en Auvergne-Rhône-Alpes).

L'emploi salarié a cependant continué de progresser dans trois régions : La Réunion (+ 1,6 %), la Guyane (+ 1,4 %) et la Corse (+ 1,0 %). Dans ces régions, la hausse est surtout portée par le secteur tertiaire, structurellement plus important : que ce soit le tertiaire marchand, en stagnation ou croissance contrairement au reste des régions, ou le non-marchand, en nette progression. ●

Définition

Estimations d'emploi : voir *Sources et méthodes*.

Pour en savoir plus

- « Estimations d'emploi 2019 (deuxième estimation) et estimations d'emplois 2018 (données définitives) », *Insee Résultats*, mai 2021.
- « En 2019, l'emploi progresse le plus fortement depuis 2007 », *Insee Focus* n° 216, décembre 2020.

► 1. Niveaux de l'emploi et structure de l'emploi salarié par région fin 2019

	Emploi total	Emploi non salarié	Emploi salarié	Répartition de l'emploi salarié (en %)				
				Effectifs (en milliers)	Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire marchand
Auvergne-Rhône-Alpes	3 479	412	3 067	1	16	6	47	30
Bourgogne-Franche-Comté	1 095	123	972	2	17	5	41	35
Bretagne	1 393	166	1 227	2	14	6	44	34
Centre-Val de Loire	1 012	103	909	1	16	6	44	33
Corse	131	21	111	3	6	10	43	38
Grand Est	2 144	207	1 938	1	16	6	43	34
Hauts-de-France	2 232	190	2 042	2	17	6	46	29
Île-de-France	6 494	504	5 990	0	7	5	63	25
Normandie	1 301	134	1 166	1	17	6	42	33
Nouvelle-Aquitaine	2 453	332	2 121	3	13	6	44	34
Occitanie	2 370	336	2 034	1	11	6	46	36
Pays de la Loire	1 639	176	1 463	2	17	6	46	29
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2 144	292	1 852	1	8	6	51	35
Guadeloupe	129	12	117	1	7	5	43	44
Guyane	60	5	55	1	8	6	34	52
La Réunion	301	38	263	1	7	5	45	42
Martinique	132	12	120	4	7	5	44	41
France hors Mayotte	28 510	3 062	25 448	1	12	6	49	32

Lecture : fin 2019, 3,5 millions de personnes étaient en emploi en Auvergne-Rhône-Alpes, dont 3,1 millions de salariés ; parmi ces derniers, 47 % étaient salariés du tertiaire marchand.

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

Source : Insee, Estimations d'emploi.

► 2. Évolution de l'emploi salarié par région en 2020 selon le secteur d'activité

en %

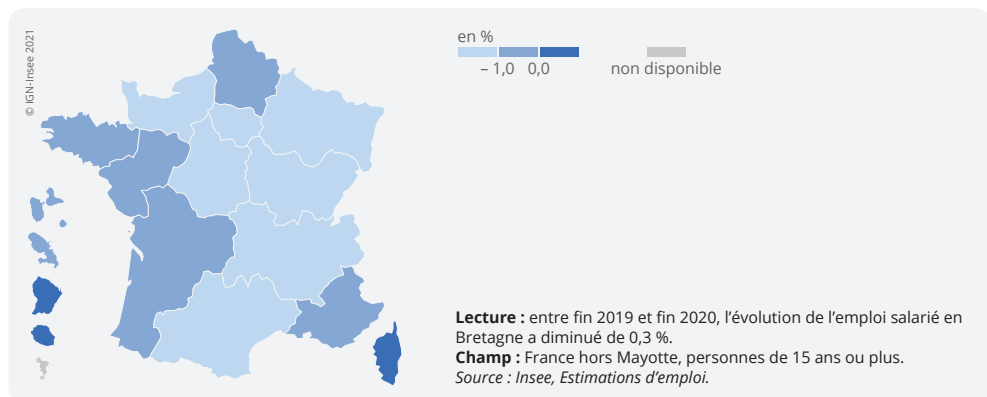
	Ensemble	dont :			
		Industrie	Construction	Tertiaire marchand	Tertiaire non marchand
Île-de-France	-1,9	-2,2	2,7	-3,4	0,8
Auvergne-Rhône-Alpes	-1,8	-1,6	2,1	-4,1	0,9
Bourgogne-Franche-Comté	-1,4	-2,5	1,0	-3,0	0,4
Grand Est	-1,3	-2,5	1,5	-2,4	0,2
Centre-Val de Loire	-1,2	-2,9	1,5	-1,8	-0,2
Normandie	-1,0	-1,8	1,1	-2,2	0,6
Occitanie	-1,0	-1,7	2,2	-2,5	0,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	-0,9	-0,9	2,6	-2,5	0,9
Guadeloupe	-0,7	-2,6	6,3	-1,9	0,1
Hauts-de-France	-0,5	-2,1	1,8	-1,2	0,5
Nouvelle-Aquitaine	-0,5	-1,6	2,3	-1,6	0,8
Pays de la Loire	-0,5	-1,3	1,8	-1,6	1,3
Martinique	-0,5	0,7	1,5	-1,7	0,7
Bretagne	-0,3	-0,9	2,2	-1,7	1,3
Corse	1,0	-1,0	3,5	0,1	1,8
Guyane	1,4	-0,3	-0,6	0,0	2,7
La Réunion	1,6	1,5	6,3	1,1	1,6
France hors Mayotte	-1,2	-1,8	2,2	-2,6	0,7

Lecture : entre fin 2019 et fin 2020, l'emploi salarié a reculé de 1,9 % en Île-de-France ; dans cette région, l'emploi salarié dans l'industrie a diminué de 2,2 %.

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

Source : Insee, Estimations d'emploi.

► 3. Évolution de l'emploi salarié par région en 2020



Fiches

Chômage



2.1 Évolution du chômage

En moyenne en 2020, 2,4 millions de personnes sont au **chômage au sens du Bureau international du travail (BIT)** en France hors Mayotte ► **figure 1**. Le **taux de chômage** s'établit ainsi à 8,0 % de la population active en 2020.

Pour être chômeur au sens du BIT, il faut être sans emploi, avoir effectué une démarche active de recherche d'emploi au cours des quatre dernières semaines – ou avoir trouvé un emploi qui commence dans les trois mois – et se déclarer disponible dans les deux semaines pour occuper un emploi. Pendant les périodes de restrictions d'activité et de confinement de la population, en particulier le premier confinement, les démarches de recherche d'emploi ont été limitées et la disponibilité pour travailler réduite, ce qui s'est traduit par un recul, en trompe-l'œil, du chômage. Au total, sur l'ensemble de l'année 2020, le taux de chômage recule de 0,4 point ► **figure 2**. Toutefois, en cumulant chômage et **halo autour du chômage**, la part des personnes de 15 à 64 ans, sans emploi et souhaitant travailler, augmente en 2020 de 0,4 point et atteint 10,3 %.

Depuis une dizaine d'années, le taux de chômage des hommes est proche de celui des femmes, alors qu'il était historiquement inférieur. La crise sanitaire de 2020 ne rompt pas cette proximité. En 2020, le taux de chômage des jeunes augmente de 0,7 point et s'élève à 20,2 %. Il reste bien plus élevé que celui des plus âgés, qui recule de 0,3 point pour les 25-49 ans (taux

de chômage de 7,4 %) et 0,9 point pour les 50 ans ou plus (taux de chômage de 5,4 %). Toutefois avant 25 ans, de nombreux jeunes poursuivent des études et ne sont comptabilisés dans la population active que s'ils travaillent (stage, petit boulot, apprentissage, etc.) ; rapportée à l'ensemble de la population, la part de chômeurs parmi les 15-24 ans est plus faible (7,2 % en 2020) et l'écart avec les 25-49 ans (6,5 %) est moindre.

Deux facteurs peuvent expliquer le risque accru de chômage des jeunes : d'une part, les 15-24 ans déjà présents sur le marché du travail sont globalement peu diplômés ; d'autre part, le risque de chômage est plus élevé en phase d'insertion professionnelle, et ce, d'autant plus que la conjoncture est défavorable. De fait, en 2020, 17,0 % des actifs ayant terminé leurs études depuis un à quatre ans sont au chômage, contre 10,1 % de ceux sortis de formation initiale depuis cinq à dix ans et 6,3 % de ceux sortis depuis au moins onze ans.

En 2020, le **taux de chômage de longue durée** s'établit à 2,9 % de la population active, soit 36,4 % des chômeurs ► **figure 3**. Le taux de chômage de longue durée est identique pour les hommes et pour les femmes. Il est plus élevé pour les jeunes (4,2 % des 15-24 ans, contre 2,7 % pour les 25-49 ans et 3,0 % pour les 50 ans ou plus). Cependant, rapporté aux seuls chômeurs, le chômage de longue durée est moins fréquent parmi les jeunes chômeurs (20,6 % des 15-24 ans, contre 35,9 % pour les 25-49 ans et 55,5 % pour les 50 ans ou plus). ●

► Définitions

Le **chômage au sens du Bureau international du travail (BIT)** concerne les personnes de 15 ans ou plus qui sont sans emploi durant une semaine donnée, sont disponibles pour travailler dans les deux semaines et ont effectué au cours des quatre dernières semaines une démarche active de recherche d'emploi ou ont trouvé un emploi qui commence dans les trois mois.

Le **halo autour du chômage** comprend les personnes sans emploi qui soit recherchent un emploi, mais ne sont pas disponibles pour travailler (composante 1), soit ne recherchent pas d'emploi, mais souhaitent travailler et sont disponibles pour travailler (composante 2), soit souhaitent travailler, mais ne recherchent pas d'emploi et ne sont pas disponibles pour travailler (composante 3).

Le **taux de chômage** est le rapport entre le nombre de chômeurs et le nombre d'actifs (personnes en emploi et chômeurs).

Le **taux de chômage de longue durée** est le rapport entre le nombre de chômeurs au chômage depuis au moins un an et le nombre d'actifs.

► Pour en savoir plus

- « Activité, emploi et chômage en 2020 et en séries longues », *Insee Résultats*, mai 2021.
- « Une photographie du marché du travail en 2020 », *Insee Première* n°1844, mars 2021.

► 1. Taux de chômage au sens du BIT selon le sexe, l'âge et la durée depuis la fin de la formation initiale de 2014 à 2020

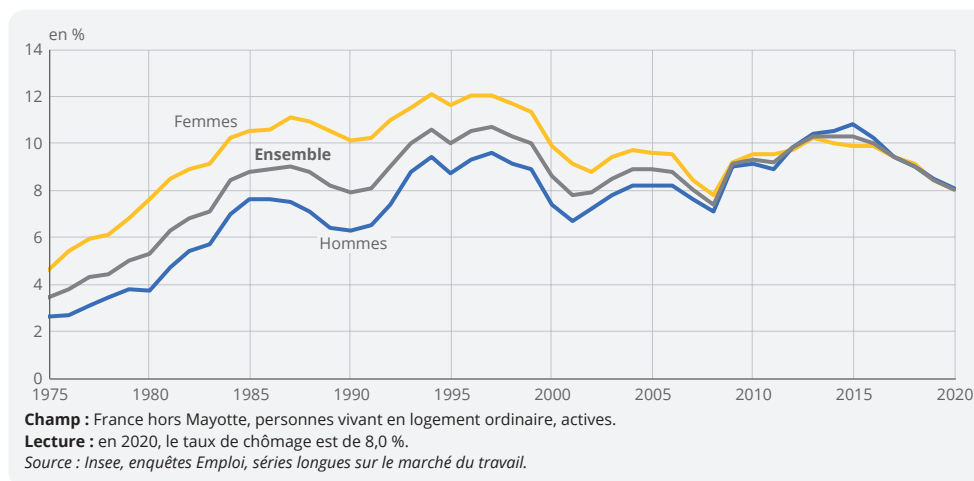
	Taux de chômage (en %)							Effectifs (en milliers)
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
Sexe								
Femmes	10,0	9,9	9,9	9,4	9,1	8,4	8,0	1 133
Hommes	10,5	10,8	10,2	9,4	9,0	8,5	8,1	1 218
Âge								
15-24 ans	24,2	24,7	24,5	22,1	20,8	19,5	20,2	555
25-49 ans	9,7	9,7	9,3	8,8	8,5	7,7	7,4	1 306
50 ans ou plus	6,9	7,0	6,9	6,6	6,4	6,3	5,4	489
Durée depuis la fin de la formation initiale								
1 à 4 ans	20,1	20,4	19,8	17,8	17,1	16,6	17,0	403
5 à 10 ans	12,7	13,3	12,5	11,9	11,6	10,8	10,1	371
11 ans ou plus	7,9	8,2	8,0	7,6	7,2	6,8	6,3	1 370
Ensemble	10,3	10,3	10,0	9,4	9,0	8,4	8,0	2 351

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

Lecture : en 2020, le taux de chômage est de 8,0 %.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

► 2. Taux de chômage au sens du BIT selon le sexe de 1975 à 2020



► 3. Chômage de longue durée selon le sexe et l'âge de 2014 à 2020

	Taux de chômage de longue durée (d'au moins un an)							Effectifs (en milliers)	Part dans le chômage
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020		
en %									
Sexe									
Femmes	4,3	4,3	4,3	4,1	3,6	3,3	2,9	410	36,2
Hommes	4,7	4,8	4,8	4,4	3,8	3,4	2,9	445	36,5
Âge									
15-24 ans	7,1	7,0	6,9	6,2	5,0	4,9	4,2	115	20,6
25-49 ans	4,3	4,3	4,2	4,0	3,6	3,0	2,7	469	35,9
50 ans ou plus	4,1	4,3	4,4	4,2	3,7	3,6	3,0	271	55,5
Ensemble	4,5	4,5	4,5	4,2	3,7	3,4	2,9	855	36,4

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

Lecture : en 2020, le taux de chômage de longue durée est de 2,9 %.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

2.2 Inégalités face au chômage

Toutes les catégories sociales ne présentent pas le même risque de chômage. En 2020, le **taux de chômage** est de 6,9 % pour les **actifs** ayant déjà travaillé. Il est plus faible pour les agriculteurs (0,6 %), les artisans, commerçants et chefs d'entreprise (3,6 %), les cadres (3,7 %), ainsi que pour les professions intermédiaires (4,8 %) et les employés qualifiés (6,5 %) ► **figure 1**. En revanche, il est plus élevé pour les employés non qualifiés (11,0 %) et les ouvriers (11,4 %), en particulier lorsqu'ils ne sont pas qualifiés (15,9 % pour les ouvriers non qualifiés).

Des différences existent également en fonction du niveau de diplôme : en 2020, le taux de chômage atteint 13,9 % pour les actifs sans diplôme ou ayant au plus le brevet des collèges, contre 5,2 % pour les diplômés du supérieur.

La crise économique de 2008-2009 s'est traduite par une hausse du chômage pour toutes les catégories socioprofessionnelles ► **figure 2**. La baisse du chômage au cours des dernières années a d'abord concerné les cadres (en 2015) et les professions intermédiaires (en 2016), puis les ouvriers et les employés. En 2020, le chômage a reculé en trompe-l'œil, notamment lors du premier confinement de la population qui a limité les démarches de recherche d'emploi et réduit la disponibilité pour travailler. Le repli du taux de chômage en 2020 est plus marqué pour les employés et les ouvriers.

En 2020, parmi l'ensemble des **chômeurs**, 15,4 % n'ont jamais travaillé, 44,4 % sont arrivés

au terme d'un emploi à durée déterminée, 11,7 % ont été licenciés, dont 5,4 % pour motif économique ; enfin, 10,2 % sont au chômage à la suite d'une rupture conventionnelle et 7,6 % du fait d'une démission ► **figure 3**. La part importante des fins d'emploi à durée déterminée dans les entrées dans le chômage est le fait des allers-retours fréquents entre ces emplois, notamment lorsqu'ils sont de courte durée, et le chômage.

Un nombre important de jeunes chômeurs n'ont jamais travaillé : en 2020, 44,2 % des chômeurs de moins de 25 ans n'ont jamais travaillé, contre 7,9 % des 25-49 ans et 2,6 % des 50 ans ou plus. Parmi les chômeurs ayant déjà travaillé, les 15-24 ans sont plus souvent au chômage au terme d'un emploi à durée déterminée : 72,6 %, contre 52,6 % des 25-49 ans et 39,1 % des 50 ans ou plus. Les jeunes chômeurs ayant déjà travaillé ont également plus souvent démissionné de leur emploi (11,3 %, contre 5,1 % des 50 ans ou plus). Les autres circonstances de perte d'emploi sont en revanche d'autant plus fréquentes que l'âge augmente. En particulier, les licenciements concernent 22,9 % des chômeurs de 50 ans ou plus ayant déjà travaillé, contre 4,2 % de ceux de moins de 25 ans. Dans le cas des seniors, il s'agit plus souvent de licenciements économiques. Quand ils ont travaillé, les hommes sont un peu plus souvent que les femmes au chômage à la suite d'un licenciement économique ; les femmes le sont davantage à la suite d'une démission. ●

► Définitions

Le **taux de chômage** est le rapport entre le nombre de chômeurs et le nombre d'actifs.

Les **actifs** sont les personnes en emploi ou au chômage au sens du Bureau international du travail (BIT).

Un **chômeur** (au sens du BIT) est une personne âgée de 15 ans ou plus qui est sans emploi durant une semaine donnée, est disponible pour travailler dans les deux semaines à venir, a effectué au cours des quatre dernières semaines une démarche active de recherche d'emploi ou a trouvé un emploi qui commence dans les trois mois.

► Pour en savoir plus

- « Activité, emploi et chômage en 2020 et en séries longues », *Insee Résultats*, mai 2021.
- « Une photographie du marché du travail en 2020 », *Insee Première* n° 1 844, mars 2021.

► 1. Nombre de chômeurs et taux de chômage selon la catégorie socioprofessionnelle et le diplôme en 2020

	Nombre de chômeurs (en milliers)	Taux de chômage (en %)		
		Ensemble	Femmes	Hommes
Catégorie socioprofessionnelle				
Agriculteurs exploitants	2	0,6	0,8	0,5
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	69	3,6	3,7	3,6
Cadres et professions intellectuelles supérieures	214	3,7	3,9	3,6
Professions intermédiaires	357	4,8	4,5	5,2
Employés ¹	663	8,7	8,4	9,5
Employés qualifiés	253	6,5	6,8	5,6
Employés non qualifiés	410	11,0	10,1	13,5
Ouvriers	667	11,4	14,1	10,7
Ouvriers qualifiés	333	8,9	11,3	8,5
Ouvriers non qualifiés	334	15,9	16,1	15,8
Ensemble des actifs ayant déjà travaillé	1 990	6,9	6,8	6,9
Diplôme				
Bac+2 ou plus	659	5,2	5,1	5,3
Baccalauréat	556	9,2	9,6	8,9
CAP, BEP ou équivalent	537	8,5	9,0	8,1
Aucun diplôme, brevet des collèges	589	13,9	14,1	13,7
Ensemble des actifs	2 351	8,0	8,0	8,1

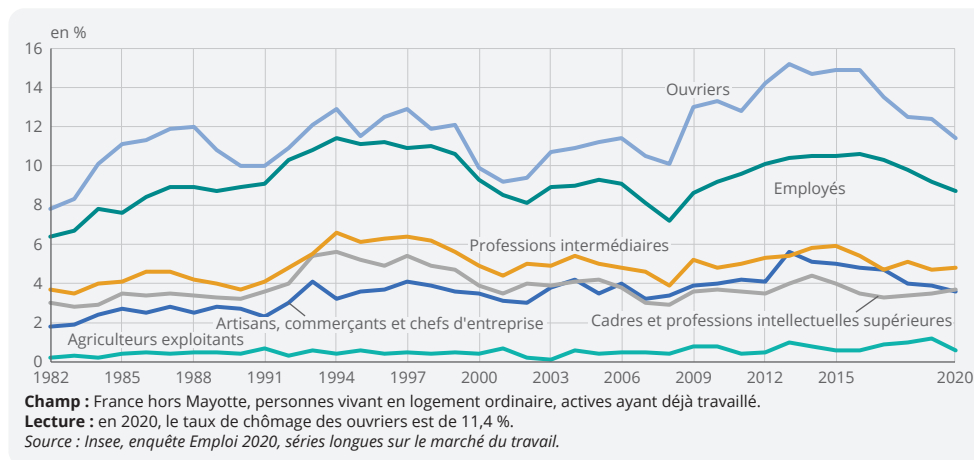
1 La ventilation entre employés qualifiés et non qualifiés se fonde sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) à 4 chiffres. **Note :** la catégorie socioprofessionnelle des chômeurs est celle de leur dernier emploi. Dans de rares cas, la catégorie socioprofessionnelle et le diplôme ne sont pas renseignés.

Lecture : en 2020, on compte 2 351 000 chômeurs ; le taux de chômage est de 8,0 %.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2020.

► 2. Taux de chômage selon la catégorie socioprofessionnelle de 1982 à 2020



► 3. Situation précédant l'entrée au chômage des chômeurs en 2020

	en %						
	Ensemble	Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus	
Chômeurs n'ayant jamais travaillé	15,4	///	15,6	15,1	44,2	7,9	2,6
Chômeurs ayant déjà travaillé	84,6	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Fin d'emploi à durée déterminée	44,4	52,5	52,7	52,2	72,6	52,6	39,1
Licenciement économique	5,4	6,3	5,2	7,2	1,3	5,2	12,4
Autre licenciement	6,3	7,5	7,7	7,2	2,9	7,4	10,5
Rupture conventionnelle	10,2	12,0	11,8	12,2	5,8	12,7	14,2
Démission	7,6	9,0	10,2	7,8	11,3	9,9	5,1
Rupture du contrat pour maladie ou invalidité	2,5	3,0	3,1	2,9	0,5	2,8	5,2
Fin d'activité non salariée	2,2	2,6	1,7	3,4	0,8	2,0	5,2
Autres cas	6,1	7,2	7,6	6,8	4,8	7,4	8,2
Ensemble	100,0	///	///	///	///	///	///

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

Lecture : en 2020, 44,4 % de l'ensemble des chômeurs et 52,5 % des chômeurs ayant déjà travaillé sont au chômage à la suite d'une fin d'emploi à durée déterminée. 15,1 % des hommes au chômage n'ont jamais travaillé ; parmi ceux qui ont déjà travaillé, 52,2 % sont au chômage à la suite de la fin d'un emploi à durée déterminée.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2020.

2.3 Demandeurs d'emploi

Au quatrième trimestre 2020, en France hors Mayotte, le nombre de **demandeurs d'emploi** inscrits à Pôle emploi en fin de mois s'élève à 6 685 000 en moyenne trimestrielle, dont 6 008 000 (soit 89,9 %) sont tenus de rechercher un emploi (**catégories A, B, C**) ► **figure 1**. Parmi eux, 3 815 000 n'ont exercé aucune activité au cours du mois (catégorie A), 732 000 ont exercé une activité de 78 heures ou moins (catégorie B) et 1 461 000 une activité de plus de 78 heures (catégorie C). Les demandeurs d'emploi non tenus de rechercher un emploi appartiennent à deux autres catégories : il peut s'agir de personnes sans emploi qui ne sont pas immédiatement disponibles pour reprendre un emploi en raison, par exemple, d'une formation ou d'une maladie (catégorie D, 341 000 personnes au quatrième trimestre 2020) ; il peut aussi s'agir de personnes en emploi, principalement en contrat aidé ou en création d'entreprise (catégorie E, 335 000 personnes).

Dans le contexte de crise sanitaire, le nombre moyen de demandeurs d'emploi en catégories A, B et C s'est accru de 261 000 entre les quatrième trimestres 2019 et 2020 (+ 4,5 %), soit l'augmentation annuelle la plus importante depuis 2015. Cette hausse concerne essentiellement les demandeurs d'emploi sans activité, pour lesquels la hausse (+ 266 000) est la plus forte depuis 2012 ► **figure 2**.

Les hommes sont légèrement majoritaires parmi les demandeurs d'emploi sans activité (catégorie A ; 51,1 % au quatrième trimestre 2020) mais minoritaires parmi ceux qui exercent une activité réduite (catégories B et C ; 43,9 %). Au total, ils représentent un peu moins de la moitié (48,5 %) de l'ensemble des catégories A, B et C.

La croissance sur un an du nombre de demandeurs d'emploi en catégories A, B et C touche davantage les jeunes de moins de 25 ans (+ 7,0 %) que les 25-49 ans (+ 4,2 %) et les seniors de 50 ans ou plus (+ 4,1 %). Ainsi, alors que la part des demandeurs d'emploi seniors augmentait continûment depuis 2009 sous l'effet de la fermeture progressive du dispositif de **dispense de recherche d'emploi** et du décalage des âges de départ à la retraite lié aux différentes réformes, elle s'est stabilisée en 2020 : 26,3 %, après 26,4 % en 2019 et contre 15,4 % en 2008 ► **figure 3**.

Au quatrième trimestre 2020, 2 990 000 demandeurs d'emploi sont inscrits depuis un an ou plus en catégories A, B ou C, soit une hausse de 238 000 sur un an. Il s'agit de la plus forte hausse des demandeurs d'emploi de longue durée depuis 2013. Ils représentent 49,8 % de ces catégories, niveau le plus élevé depuis le début de la série (1996), en augmentation de 1,9 point sur un an et 18,3 points au-dessus de son plus bas niveau fin 2008. ●

Définitions

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

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

Pour en savoir plus

- « Emploi, chômage, population active en 2019 : accélération de l'emploi et amplification de la baisse du chômage », *Dares Analyses* n° 019, juillet 2020.
- « Les chômeurs au sens du BIT et les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi : une divergence de mesure du chômage aux causes multiples », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2019.

► 1. Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi au quatrième trimestre 2020

en moyenne trimestrielle

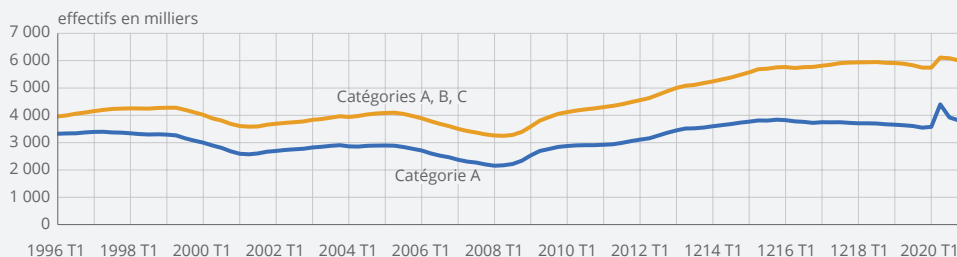
	2020 T4		2020 T4 / 2019 T4	
	Effectif (en milliers)	Répartition (en %)	Variation (en milliers)	Évolution (en %)
Ensemble des demandeurs d'emploi (catégories A à E)	6 685	100,0	260	4,0
Demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi (catégories A, B, C)	6 008	89,9	261	4,5
Femmes	3 096	51,5	96	3,2
Hommes	2 913	48,5	166	6,0
Moins de 25 ans	784	13,0	51	7,0
25-49 ans	3 643	60,6	148	4,2
50 ans ou plus	1 582	26,3	63	4,1
Inscrits depuis un an ou plus en catégories A, B, C	2 990	49,8	238	8,6
N'ayant exercé aucune activité (catégorie A)	3 815	57,1	266	7,5
Femmes	1 865	48,9	105	6,0
Hommes	1 951	51,1	161	9,0
Moins de 25 ans	522	13,7	40	8,3
25-49 ans	2 252	59,0	161	7,7
50 ans ou plus	1 042	27,3	66	6,8
Ayant exercé une activité (catégories B et C)	2 193	32,8	- 5	- 0,2
Catégorie B	732	33,4	- 13	- 1,7
Catégorie C	1 461	66,6	8	0,6
Femmes	1 231	56,1	- 10	- 0,8
Hommes	962	43,9	5	0,5
Moins de 25 ans	262	11,9	11	4,4
25-49 ans	1 391	63,4	- 12	- 0,9
50 ans ou plus	541	24,7	- 2	- 0,4
Demandeurs d'emploi non tenus de rechercher un emploi (catégories D et E)	677	10,1	- 1	- 0,1
Sans emploi, dont stages, maladies, etc. (catégorie D)	341	50,4	33	10,7
En emploi, dont créateurs d'entreprise, contrats aidés (catégorie E)	335	49,5	- 35	- 9,5

Note : données corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables (CVS-CJO). Les évolutions et répartitions du nombre de demandeurs d'emploi sont calculées à partir d'effectifs arrondis à la centaine.

Lecture : en moyenne au 4^e trimestre 2020, 6 008 000 personnes sont inscrites à Pôle emploi en catégories A, B, C, soit 89,9 % de l'ensemble des inscrits. Ce nombre est en augmentation par rapport au 4^e trimestre 2019 (+ 261 000, soit + 4,5 %).

Champ : France hors Mayotte. *Source : Dares-Pôle emploi, statistiques du marché du travail (STMT).*

► 2. Demandeurs d'emploi en catégorie A et en catégories A, B, C de 1996 à 2020



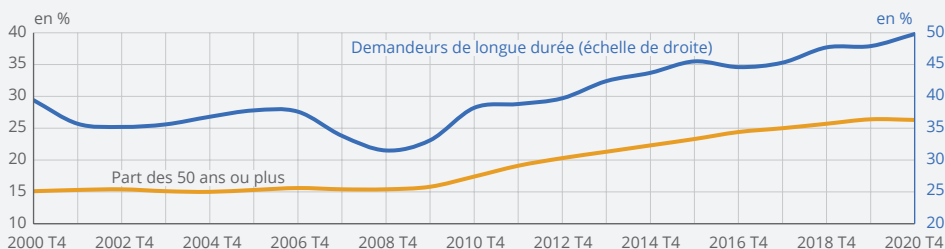
1996 T1 1998 T1 2000 T1 2002 T1 2004 T1 2006 T1 2008 T1 2010 T1 2012 T1 2014 T1 2016 T1 2018 T1 2020 T1

Note : données corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables (CVS-CJO).

Lecture : en moyenne au 4^e trimestre 2020, 3 815 000 personnes sont inscrites à Pôle emploi en catégorie A.

Champ : France hors Mayotte. *Source : Dares-Pôle emploi, STMT.*

► 3. Part des 50 ans ou plus et part des demandeurs d'emploi de longue durée en catégorie A, B, C de 2000 à 2020



Note : données corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables (CVS-CJO).

Lecture : en moyenne au 4^e trimestre 2020, parmi les demandeurs d'emploi inscrits en catégories A, B, C, 26,3 % ont 50 ans ou plus.

Champ : France hors Mayotte. *Source : Dares-Pôle emploi, STMT.*

2.4 Indemnisation du chômage

En septembre 2019, en France hors Mayotte, parmi les personnes inscrites de façon continue au cours du mois à Pôle emploi en **catégories A, B, C, D et E**, 65 % ont eu un droit ouvert, tout au long du mois, à une allocation chômage auprès de l'assurance chômage ou de l'État (personnes continûment **indemnissables**) et 47 % en ont perçu effectivement une (personnes **indemnisées**) ; les autres n'ont pas été indemnisées ce mois-là pour différentes raisons, majoritairement celle d'avoir travaillé et reçu un salaire supérieur à un seuil donné ► **figure 1**.

En septembre 2019, 89 % des personnes continûment indemnissables à une allocation chômage l'ont été au titre de l'assurance chômage, majoritairement par l'**allocation d'aide au retour à l'emploi** (ARE). Les personnes privées d'emploi et n'ayant pas ou plus de droit à l'assurance chômage, et pouvant justifier d'une durée d'activité suffisante, peuvent bénéficier d'allocations chômage financées par l'État, en majorité l'**allocation de solidarité spécifique** (ASS).

Après avoir diminué fortement (- 12,9 points entre janvier 2009 et décembre 2014), la part des **demandeurs d'emploi** ou **dispensés de recherche d'emploi** (DRE) indemnissables s'est légèrement redressée (+ 2,8 points entre octobre 2014 et septembre 2019) ► **figure 2**.

Le montant de l'ARE dépend des salaires antérieurs perçus : le taux de remplacement journalier pour les personnes indemnissables du régime général rapporte l'allocation journalière au **salaire journalier de référence** (SJR).

En considérant les montants nets de cotisations, il est compris entre 63 % et 94 % (entre 57 % et 75 % en montants bruts). 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 2019, les personnes indemnisées par l'assurance chômage ont perçu en moyenne 955 euros nets ► **figure 3**, le taux de remplacement net moyen sur les jours indemnisés s'élevant à 73 % (61 % en brut). La moitié d'entre elles a perçu un montant net supérieur à 915 euros et moins de 1 % a bénéficié du montant mensuel maximal, soit 6 723 euros nets. Le montant moyen net perçu est plus élevé pour les hommes (1 080 euros) que pour les femmes (845 euros), notamment en raison d'un moindre recours au temps partiel et d'un SJR en moyenne plus élevé. Le montant moyen augmente avec l'âge, passant de 715 euros pour les moins de 25 ans à 1 070 euros pour les 50 ans ou plus.

En septembre 2019, 53 % des personnes continûment indemnissables par l'ARE ont reçu des revenus au titre d'une activité exercée tout en restant inscrites à Pôle emploi (**activité réduite des allocataires**) ► **figure 4**. La moitié d'entre elles environ a perçu simultanément une fraction de leur allocation chômage : en moyenne, ces personnes ont perçu un revenu net de 1 385 euros, dont 675 euros au titre de l'ARE et 710 euros au titre de leur activité. L'autre moitié n'a pas bénéficié d'allocation chômage, majoritairement en raison d'un revenu d'activité plus élevé que le seuil (1 540 euros nets en moyenne). Les personnes indemnisées sans activité réduite ont reçu, en moyenne, 1 090 euros nets d'ARE.

En moyenne en septembre 2019, les bénéficiaires de l'ASS ont perçu 482 euros nets. Pour un mois de 30 jours (comme septembre), le montant reçu par une personne seule sans activité est de 502,20 euros nets ; il est moindre pour les demandeurs d'emploi percevant en même temps des revenus d'activité. ●

► Définitions

Catégories A, B, C, D et E, indemnissable, indemnisé, allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), allocation de solidarité spécifique (ASS), demandeur d'emploi, dispensé de recherche d'emploi (DRE), salaire journalier de référence (SJR), activité réduite des allocataires, déciles, quartiles, médiane, allocation de sécurisation professionnelle (ASP) : voir *Glossaire*.

► Pour en savoir plus

« Indemnisation des demandeurs d'emploi en 2017 », *Dares Résultats* n° 039, novembre 2020.

► 1. Situation vis-à-vis de l'indemnisation des inscrits à Pôle emploi en septembre 2019

données brutes

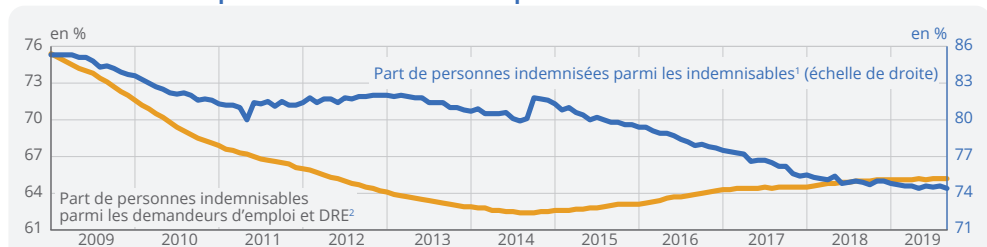
	Catégories A, B, C				Catégories A, B, C, D, E					
	Effectif (en milliers)	Part (en %)	Effectif (en milliers)	Part (en %)	Répartition par âge (en %)			Répartition par sexe (en %)		
					Moins de 25 ans	25-49 ans	50 ans ou plus	Femmes	Hommes	
Personnes indemnisables¹	3 541	67	3 788	65	57	65	70	65	65	
Par l'assurance chômage ²	3 158	59	3 376	58	56	59	55	57	59	
Par l'État	383	7	412	7	1	5	14	8	6	
Indemnisées	2 569	48	2 771	48	41	46	54	48	47	
Par l'assurance chômage	2 235	42	2 418	41	40	42	41	41	42	
Par l'État	334	6	353	6	1	4	13	7	5	
Non indemnisées	972	18	1 017	17	16	18	16	17	18	
Personnes non indemnisables	1 774	33	2 047	35	43	36	31	35	35	
Ensemble	5 316	100	5 835	100	100	100	100	100	100	

1 Personnes indemnisables en continu sur le mois. 2 Principalement l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ; mais également l'ARE-formation et l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP).

Champ : France hors Mayotte, personnes inscrites à Pôle emploi présentes sur la totalité du mois de septembre 2019 ; hors valeurs aberrantes (0,8 % des observations).

Source : Pôle emploi, fichier historique statistique (échantillon au 1/10^e) ; segment D3 2019.

► 2. Part des personnes indemnisées parmi les demandeurs d'emploi et des personnes indemnisables parmi les demandeurs d'emploi ou DRE entre 2009 et 2019



1 Part des individus indemnisés au moins un jour au cours du mois par l'assurance chômage ou par l'État parmi l'ensemble des personnes continuellement indemnisables. 2 Part des individus continuellement indemnisables au cours du mois par l'assurance chômage ou par l'État parmi l'ensemble des personnes continuellement inscrites ou dispensées de recherche d'emploi (DRE).

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

Source : Pôle emploi, fichier historique statistique (échantillon au 1/10^e) ; segment D3 2019.

► 3. Montant mensuel net d'allocation d'assurance chômage en septembre 2019

données brutes, en euros par mois

	Moyenne	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	Médiane	3 ^e quartile	9 ^e décile
Moins de 25 ans	715	235	475	785	940	1 045
25-49 ans	950	255	605	935	1 140	1 530
50 ans ou plus	1 070	230	540	930	1 260	1 890
Femmes	845	205	480	845	1 050	1 410
Hommes	1 080	320	700	980	1 225	1 700
Ensemble	955	245	560	915	1 130	1 530

Note : sont prises en compte l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), l'ARE-formation, l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP).

Champ : France hors Mayotte ; personnes inscrites en catégories A, B, C, D, E indemnisées par l'assurance chômage en septembre 2019 et continuellement indemnisables ; hors valeurs aberrantes (0,8 % des observations).

Source : Pôle emploi, fichier historique statistique (échantillon au 1/10^e) ; segment D3 2019.

► 4. Allocation d'aide au retour à l'emploi et revenus d'activité des personnes continuellement indemnisables par l'ARE selon l'exercice ou non d'une activité réduite en septembre 2019

données brutes

	Répartition (en %)	Montants moyens nets perçus (en euros par mois)		
		Salaires (1)	Allocation (2)	Revenu total (3) = (1) + (2)
Personnes indemnisées	71	255	940	1 195
Avec des revenus d'activité	26	710	675	1 385
Sans revenu d'activité	45	0	1 090	1 090
Personnes non indemnisées	29	1 445	0	1 445
Avec des revenus d'activité	27	1 540	0	1 540
Sans revenu d'activité	2	0	0	0
Ensemble	100	600	670	1 270

Note : les salaires nets sont estimés en appliquant les taux contractuels obligatoires de cotisation en vigueur en 2019 (par tranche de plafonds mensuels de sécurité sociale) aux salaires bruts déclarés de revenus d'activité et en approchant la qualification de l'activité réduite exercée par la qualification du métier recherché.

Champ : France hors Mayotte, personnes inscrites en catégories A, B, C, D, E continuellement indemnisables par l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) en septembre 2019 ; hors valeurs aberrantes (0,8 % des observations).

Source : Pôle emploi, fichier historique statistique (échantillon au 1/10^e) ; segment D3 2019.

2.5 Chômage dans les régions

En moyenne en 2020, le **taux de chômage** (au sens du BIT) en France hors Mayotte s'établit à 8,0 % de la population active. Il est plus faible que la moyenne nationale en Île-de-France, dans les régions de l'Ouest (Pays de la Loire, Bretagne et Nouvelle-Aquitaine) et du Centre-Est (Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté et Centre-Val de Loire) : de 6,7 % à 7,4 % ► **figures 1 et 2**. De plus, dans l'Ouest, les écarts de taux de chômage entre les différentes **zones d'emploi** sont relativement faibles, les marchés du travail étant plus homogènes que dans les autres régions ► **figure 3**.

En métropole, le taux de chômage est plus élevé qu'en moyenne nationale dans les Hauts-de-France et dans le Sud (Occitanie, Provence-Alpes-Côte d'Azur) : de 9,1 % à 9,6 %. En Occitanie, la situation est très contrastée entre les zones d'emploi : le taux de chômage varie de 4,8 % dans la zone d'emploi de Mende à 15,4 % dans celle d'Agde-Pézenas.

Dans les départements d'outre-mer (DOM), le taux de chômage est nettement plus élevé qu'en France métropolitaine et varie de 12,4 % en Martinique à 17,4 % en Guadeloupe. Des facteurs démographiques spécifiques, l'inadéquation entre emploi et formation ainsi que l'étroitesse du marché du travail en sont les principaux déterminants. À Mayotte, le taux de chômage, mesuré grâce à une enquête spécifique, atteint 28 % au printemps 2020.

Quelle que soit la région, le taux de chômage est nettement plus élevé pour les 15-24 ans (20,2 % en France hors Mayotte) que pour les plus âgés. Le taux de chômage des jeunes est plus élevé qu'en moyenne dans les DOM (de 27,9 % en Guyane à 42,3 % à La Réunion), les Hauts-de-France (25,5 %) et le sud de la France

(22,3 % en Provence-Alpes-Côte d'Azur et 23,9 % en Occitanie) ► **figure 4**. Il est relativement plus faible en Île-de-France (15,4 %), en Bretagne (17,8 %), ainsi que dans des régions de l'Est (17,9 % en Auvergne-Rhône-Alpes et 18,6 % en Bourgogne-Franche-Comté).

En 2020, en France hors Mayotte, le taux de chômage des hommes (8,1 %) est quasi égal à celui des femmes (8,0 %). Il est toutefois nettement plus élevé que celui des femmes à La Réunion (de 1,5 point) et à l'inverse, il est plus faible en Guyane (- 7,1 points), en Guadeloupe (- 2,9 points) et en Corse (- 1,6 point).

En 2020, dans le contexte de crise sanitaire, le taux de chômage en France a baissé « en trompe-l'œil » (- 0,4 point). Pendant les périodes de restrictions d'activité et de confinement de la population, en particulier le premier confinement, les démarches de recherche d'emploi ont en effet été limitées et la disponibilité pour travailler réduite. À l'exception des Pays de la Loire où le taux de chômage s'est stabilisé, le recul a concerné tout le territoire métropolitain : de - 0,1 point en Île-de-France à - 0,8 point dans les Hauts-de-France. Dans les DOM, le taux de chômage a diminué plus fortement : de - 2,4 points en Martinique à - 4,0 points à La Réunion.

Cette baisse prolonge ainsi la tendance amorcée en 2015. En effet, entre 2015 et 2020, le taux de chômage a baissé dans toutes les régions de France ► **figure 5** : - 2,3 points au niveau national hors Mayotte. Sur cette période, la baisse a été plus marquée dans les DOM (entre - 5,5 et - 6,2 points). En Auvergne-Rhône-Alpes, dans les Pays de la Loire et en Île-de-France, le taux de chômage, plus faible que la moyenne nationale, a relativement moins diminué (de - 2,0 à - 1,7 point). ●

Définitions

Le **taux de chômage localisé** est la source de référence en matière de suivi conjoncturel du chômage par zone géographique. Les taux de chômage localisés sont cohérents avec le nombre de chômeurs issu de l'enquête Emploi à l'échelon national, et s'appuient sur la structure des demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi pour la ventilation géographique.

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

Pour en savoir plus

- « En 2020, le chômage partiel préserve l'emploi dans les DOM », *Insee Focus* n° 233, mai 2021.
- « Une photographie du marché du travail en 2020 : l'emploi résiste, le halo autour du chômage augmente », *Insee Première* n° 1844, mars 2021.

► 1. Taux de chômage en 2020

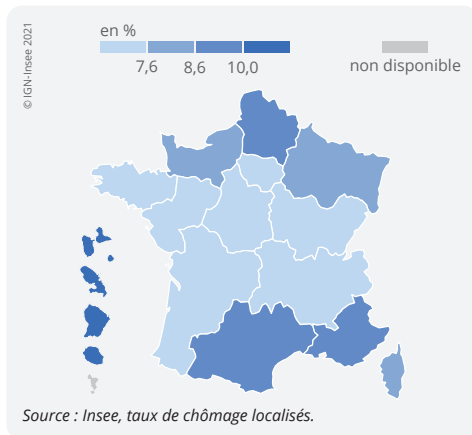
en %

	Ensemble	Évolution 2019/2020	Sexe		Âge		
			Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Auvergne-Rhône-Alpes	7,0	-0,3	7,1	7,0	17,9	6,5	4,7
Bourgogne-Franche-Comté	6,9	-0,4	6,7	7,1	18,6	6,2	4,7
Bretagne	6,7	-0,3	6,6	6,8	17,8	6,1	4,5
Centre-Val de Loire	7,4	-0,6	7,2	7,5	19,7	6,7	4,9
Corse	8,0	-0,2	8,8	7,2	21,4	7,3	5,6
Grand Est	7,7	-0,4	7,5	7,9	20,2	7,0	5,4
Hauts-de-France	9,6	-0,8	9,4	9,7	25,5	8,5	6,2
Île-de-France	7,3	-0,1	7,2	7,4	15,4	7,1	5,3
Normandie	7,9	-0,4	7,7	8,1	22,0	7,0	5,0
Nouvelle-Aquitaine	7,4	-0,3	7,4	7,4	19,9	6,8	4,9
Occitanie	9,3	-0,6	9,3	9,4	23,9	8,7	6,3
Pays de la Loire	7,0	0,0	7,0	7,0	19,4	6,2	4,4
Provence-Alpes-Côte d'Azur	9,1	-0,5	9,1	9,1	22,3	8,5	6,3
Guadeloupe	17,4	-3,2	18,8	15,9	41,5	20,3	9,2
Martinique	12,4	-2,4	12,5	12,3	38,3	13,2	8,0
Guyane	16,1	-3,2	19,7	12,6	27,9	18,0	8,6
La Réunion	17,3	-4,0	16,6	18,1	42,3	16,6	11,2
France hors Mayotte	8,0	-0,4	8,0	8,1	20,2	7,4	5,4

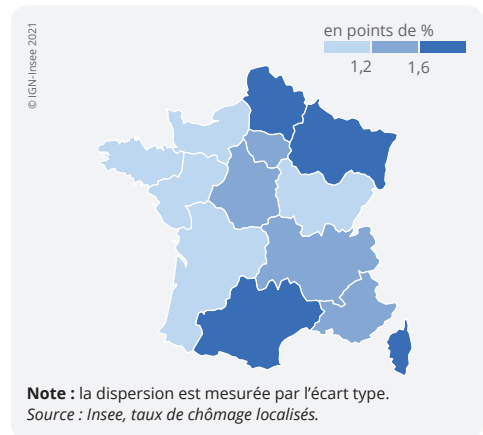
Champ : France hors Mayotte.

Source : Insee, taux de chômage localisés.

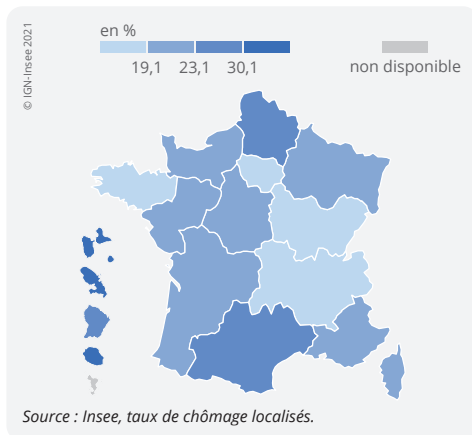
► 2. Taux de chômage en 2020



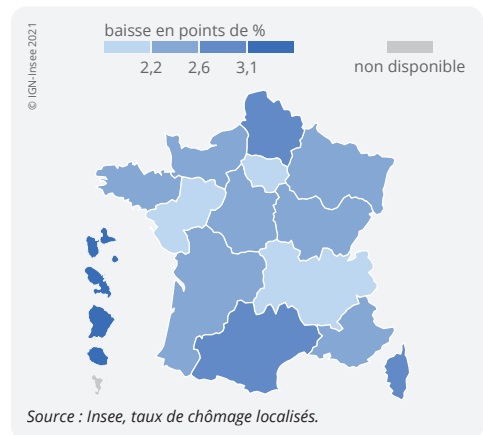
► 3. Dispersion des taux de chômage des zones d'emploi par région en 2020



► 4. Taux de chômage des 15-24 ans en 2020



► 5. Évolution du taux de chômage entre 2015 et 2020



Fiches

Activité, inactivité



3.1 Évolution de la population active

En moyenne en 2020, selon l'enquête Emploi, la **population active au sens du Bureau international du travail (BIT)** est de 28,9 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans en France (hors Mayotte), dont 14,1 millions de femmes et 14,8 millions d'hommes ► **figure 1**. Le **taux d'activité** des personnes de 15 à 64 ans est de 71,0 %. Il a chuté de 0,7 point par rapport à 2019, en raison de la crise sanitaire. D'une part, l'emploi a reculé en moyenne sur l'année, en particulier dans les secteurs soumis à des restrictions d'activité. D'autre part, les personnes sans emploi ont moins souvent recherché un emploi et ont, dans ce cas, été comptabilisées comme inactives plutôt qu'au **chômage**.

Stable au premier trimestre 2020, le taux d'activité a chuté de 2,3 points au deuxième trimestre, à 69,4 %, en raison du premier confinement. Il s'est rétabli au troisième trimestre pour presque retrouver son niveau de fin 2019 (71,6 %), puis a reculé de 0,2 point en fin d'année à 71,4 %, en raison du deuxième confinement. En 2019, le taux d'activité avait légèrement diminué de 0,2 point, après une hausse quasi régulière de 2,5 points entre 2007 et 2018.

Le taux d'activité des hommes de 15 à 64 ans a diminué de 0,8 point en 2020, à 74,5 %, son plus bas niveau depuis 2011. Il reste toujours nettement supérieur à celui des femmes qui, à 67,6 % en 2020, a perdu 0,6 point sur un an.

Le taux d'activité des 50-64 ans a progressé de 0,1 point en 2020, atteignant 67,1 %, à rebours des autres classes d'âge actives. Entre 2007 et 2019, avec une hausse de 11,1 points, les

seniors avaient déjà soutenu l'augmentation du taux d'activité de l'ensemble des 15-64 ans ► **figure 2**. Cette hausse s'explique notamment par le recul progressif de l'âge légal de départ à la retraite, porté de 60 à 62 ans entre 2011 et 2017. En 2020, la baisse de l'emploi liée à la crise sanitaire est d'abord passée par la chute des embauches et le non-renouvellement des contrats à durée limitée (CDD ou intérim). Les seniors, qui ont plus d'ancienneté dans leur emploi et occupent plus fréquemment des emplois à durée indéterminée, ont donc été relativement protégés et leur taux d'activité a bien résisté. La crise sanitaire a davantage affecté le taux d'activité des moins de 50 ans. Celui des 15-24 ans a reculé de 1,2 point en 2020, à 35,6 %, son plus bas niveau depuis 1999. Il avait diminué entre 1975 et la fin des années 1990, en raison de l'allongement de la durée des études, puis était reparti légèrement à la hausse jusqu'à la crise économique de 2008-2009, à la suite de laquelle il avait à nouveau baissé.

Le taux d'activité des 25 à 49 ans s'est replié de 0,7 point en 2020, à 87,1 %. À ces âges intermédiaires, le taux d'activité des hommes s'est érodé de 5,2 points depuis 1975 jusqu'à 91,9 % en 2020. Celui des femmes a en revanche fortement progressé, de 24,0 points entre 1975 et 2008, avant de se stabiliser : + 0,4 point entre 2008 et 2019, - 0,8 point en 2020, à 82,5 %. Le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans varie selon le nombre et l'âge de leurs enfants. En 2020, il atteint 86,5 % pour celles sans enfant et 65,5 % pour les mères de trois enfants ou plus, un écart du même ordre qu'en 2019 ► **figure 3**.

Définitions

Population active au sens du Bureau international du travail (BIT), taux d'activité, Chômage : voir *Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Activité, emploi et chômage en 2020 et en séries longues », *Insee Résultats*, mai 2021.
- « Une photographie du marché du travail en 2020 », *Insee Première* n° 1844, mars 2021.
- *Informations Rapides* n° 037, Insee, février 2021.
- « Être parent : des cadres aux ouvrières, plus de conséquences sur l'emploi des femmes », *Insee Première* n° 1795, mars 2020.
- « Qui travaille après 65 ans ? », in *France, portrait social*, coll. « Insee Références », édition 2018.

► 1. Population active et taux d'activité selon les caractéristiques des personnes

	2017	2018	2019	2020	2020			
					T1	T2	T3	T4
Population active de 15 à 64 ans (en milliers)	29 206	29 316	29 192	28 902	29 170	28 257	29 136	29 045
Femmes	14 088	14 189	14 185	14 056	14 173	13 730	14 143	14 176
Hommes	15 119	15 128	15 007	14 845	14 998	14 527	14 994	14 869
Taux d'activité des 15 à 64 ans (en %)	71,5	71,9	71,7	71,0	71,7	69,4	71,6	71,4
Sexe								
Femmes	67,6	68,2	68,2	67,6	68,2	66,1	68,1	68,2
Hommes	75,5	75,7	75,3	74,5	75,3	72,9	75,4	74,7
Âge								
15-24 ans	36,9	37,5	36,8	35,6	36,6	33,6	36,7	35,8
25-49 ans	87,8	88,0	87,8	87,1	87,8	85,2	87,8	87,4
50-64 ans	65,7	66,5	67,0	67,1	67,2	66	67,4	67,8
<i>dont : 55-59 ans</i>	<i>76,9</i>	<i>77,2</i>	<i>77,3</i>	<i>77,5</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>
<i>60-64 ans</i>	<i>31,7</i>	<i>33,7</i>	<i>35,4</i>	<i>35,5</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>
Comportement d'activité des 65 ans ou plus								
Nombre d'actifs de 65 ans ou plus (en milliers)	271	259	300	296	nd	nd	nd	nd
Taux d'activité des 65 à 69 ans (en %)	7,0	6,7	7,8	7,7	nd	nd	nd	nd

nd : résultat non disponible.

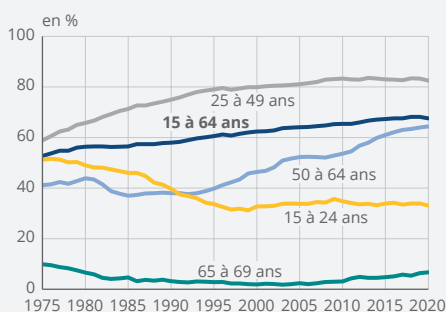
Lecture : en 2020, le taux d'activité des personnes de 15 à 64 ans est de 71,0 %.

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

Source : Insee, enquêtes Emploi.

► 2. Taux d'activité selon le sexe et l'âge de 1975 à 2020

a. Femmes

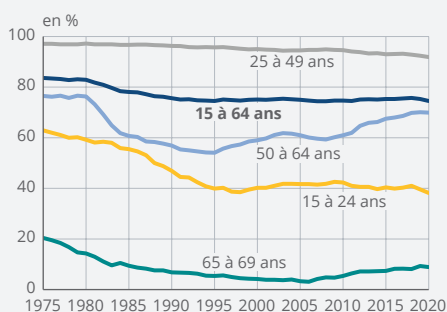


Lecture : entre 1975 et 2020, le taux d'activité des femmes de 15 à 64 ans est passé de 52,7 % à 67,6 %.

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

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

b. Hommes



► 3. Taux d'activité des 25 à 49 ans selon le nombre et l'âge des enfants en 2020

en %

	Ensemble	Femmes	Hommes
Taux d'activité des 25 à 49 ans	87,1	82,5	91,9
Sans enfant	87,3	86,5	87,8
Pas d'enfant de moins de 18 ans	86,5	83,7	93,8
Un enfant	88,8	84,5	94,5
<i>dont un enfant de moins de 3 ans</i>	<i>87,8</i>	<i>81,1</i>	<i>94,6</i>
Deux enfants	90,1	85,0	96,5
<i>dont au moins un enfant de moins de 3 ans</i>	<i>84,2</i>	<i>73,0</i>	<i>96,5</i>
Trois enfants ou plus	77,0	65,5	93,7
<i>dont au moins un enfant de moins de 3 ans</i>	<i>65,7</i>	<i>45,8</i>	<i>92,2</i>

Lecture : en 2020, le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans sans enfant est de 86,5 %.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, âgées de 25 à 49 ans.

Source : Insee, enquête Emploi 2020.

3.2 Transitions sur le marché du travail

En 2020, parmi les personnes âgées de 15 à 64 ans en **emploi au sens du Bureau international du travail** (BIT) un instant donné, 95,8 % le sont encore trois mois après, 1,7 % se retrouvent au **chômage** et 2,5 % deviennent **inactives** ► **figure 1**. Parmi les personnes occupant un **emploi à durée limitée** (contrat à durée déterminée, intérim ou apprentissage), 75,8 % sont encore dans cette situation trois mois après, 6,7 % occupent un emploi à durée indéterminée et 8,5 % deviennent chômeuses.

La moitié des personnes qui sont au chômage un instant donné le sont encore trois mois plus tard ; 21,2 % sont en emploi, pour près des deux tiers sur un emploi à durée limitée, et 27,9 % deviennent inactives, dont 19,5 % dans le **halo autour du chômage**. En 2020, en raison des difficultés de recherche d'emploi pendant les périodes de confinement, ces **transitions** du chômage vers le halo autour du chômage ont été plus fréquentes qu'en 2019 (14,4 %).

Dans 89,3 % des cas, les personnes inactives âgées de 15 à 64 ans le sont encore trois mois après. Les transitions vers l'emploi ou le chômage sont plus nombreuses pour les inactifs relevant du halo autour du chômage. Ainsi, parmi les personnes appartenant au halo autour du chômage un instant donné, 24,9 % se retrouvent au chômage trois mois après (contre 2,4 % des autres personnes inactives) et 12,8 % sont en emploi (contre 3,5 %).

Sur un trimestre, le risque de perdre son emploi, ou les chances d'en retrouver un, diffère peu entre les femmes et les hommes ► **figure 2**. Les différences sont plus marquées selon l'âge. Ainsi, les jeunes en emploi à un instant donné sont plus souvent au chômage trois mois plus tard : 5,2 % pour les 15-24 ans, contre 1,6 % pour les 25-49 ans et 1,0 % pour les 50-64 ans. Cependant, les jeunes chômeurs accèdent aussi plus souvent à l'emploi : 25,7 % des 15-24 ans au chômage un instant donné sont en emploi trois mois plus tard, contre 21,3 % des 25-49 ans et 15,2 % des 50-64 ans.

Sur un an, les changements de situation sont plus nombreux que sur un trimestre, notamment pour les chômeurs ► **figure 3**. En moyenne, 32,1 % des personnes au chômage un instant donné en 2019 sont en emploi un an plus tard, dans un peu plus de la moitié des cas sur un emploi à durée limitée ; 30,7 % deviennent inactives. Parmi les personnes inactives en 2019, 10,2 % sont en emploi un an après et 5,2 % au chômage. Parmi elles, les transitions sont là aussi plus nombreuses pour les personnes relevant du halo autour du chômage : 24,9 % occupent un emploi un an après et 18,9 % sont au chômage. Parmi les personnes de 15 à 64 ans en emploi un instant donné en 2019, 91,8 % y sont aussi un an plus tard. Cette part n'est que de 74,8 % pour les personnes initialement en emploi à durée limitée, qui connaissent plus de transitions en dehors de l'emploi : un an plus tard, 12,1 % sont au chômage et 13,0 % sont inactives. ●

Définitions

Les **transitions** 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.

Emploi au sens du Bureau international du travail (BIT), **chômage**, **inactif**, **emploi à durée limitée**, **halo autour du chômage** : voir *Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Une photographie du marché du travail en 2020 », *Insee Première* n° 1844, mars 2021.
- « Les salariés en contrat court : des allers-retours plus fréquents entre emploi, chômage et inactivité », *Insee Première* n° 1736, février 2019.
- « Quitter le chômage – Un retour à l'emploi plus difficile pour les seniors », *Insee Première* n° 1661, juillet 2017.
- « Halo autour du chômage : une population hétérogène et une situation transitoire », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2016.

► 1. Transitions trimestrielles entre l'emploi, le chômage et l'inactivité en 2020

en %

Trimestre t	Trimestre t+1							Ensemble
	Emploi	dont :		Chômage	Inactivité	dont :		
		emploi à durée limitée	emploi à durée indéterminée			halo autour du chômage	inactivité hors halo	
Emploi	95,8			1,7	2,5			100,0
<i>dont : emploi à durée limitée</i>	82,4	75,8	6,7	8,5	9,1	4,8	4,3	100,0
<i>emploi à durée indéterminée</i>	97,7	0,4	97,3	0,7	1,6	0,6	1,0	100,0
Chômage	21,2	14,1	7,1	50,9	27,9	19,5	8,4	100,0
Inactivité	4,9			5,8	89,3			100,0
<i>dont : halo autour du chômage</i>	12,8	7,8	5,0	24,9	62,4	36,4	26,0	100,0
<i>inactivité hors halo</i>	3,5	1,8	1,6	2,4	94,2	3,8	90,3	100,0

Lecture : en moyenne du 4^e trimestre 2019 au 3^e trimestre 2020, 21,2 % des personnes au chômage un instant donné sont en emploi trois mois plus tard.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 à 64 ans.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2019 et 2020.

► 2. Transitions trimestrielles entre l'emploi et le chômage selon le sexe et l'âge en 2020

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	
Femmes	1,6	49,8	20,6
Hommes	1,8	52,0	21,6
15-24 ans	5,2	45,2	25,7
25-49 ans	1,6	52,4	21,3
50-64 ans	1,0	54,3	15,2
Ensemble	1,7	50,9	21,2

Lecture : en moyenne du 4^e trimestre 2019 au 3^e trimestre 2020, 49,8 % des femmes au chômage un instant donné sont au chômage trois mois plus tard.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 à 64 ans.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2019 et 2020.

► 3. Transitions annuelles entre l'emploi, le chômage et l'inactivité en 2019-2020

en %

Trimestre t	Trimestre t+4							Ensemble
	Emploi	dont :		Chômage	Inactivité	dont :		
		emploi à durée limitée	emploi à durée indéterminée			halo autour du chômage	inactivité hors halo	
Emploi	91,8			2,9	5,3			100,0
<i>dont : emploi à durée limitée</i>	74,8	53,6	21,2	12,1	13,0	6,0	7,0	100,0
<i>emploi à durée indéterminée</i>	94,4	1,3	93,1	1,5	4,1	1,2	2,9	100,0
Chômage	32,1	17,5	14,7	37,1	30,7	18,8	11,9	100,0
Inactivité	10,2			5,2	84,5			100,0
<i>dont : halo autour du chômage</i>	24,9	12,5	12,4	18,9	56,1	26,3	29,8	100,0
<i>inactivité hors halo</i>	8,0	4,5	3,5	3,1	88,9	4,1	84,8	100,0

Lecture : en moyenne du 1^{er} trimestre 2019 au 4^e trimestre 2019, 2,9 % des personnes en emploi un instant donné sont au chômage un an après.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 à 64 ans.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2019 et 2020.

3.3 Halo autour du chômage et sous-emploi

En moyenne en 2020, 1,9 million de personnes appartiennent au **halo autour du chômage** ► **figure 1a**. Ces personnes sont **inactives au sens du Bureau international du travail** (BIT). Elles ne sont pas considérées comme étant au **chômage au sens du BIT**, même si leur situation en est proche. Le halo autour du chômage se compose en effet de personnes sans emploi qui soit ont recherché un emploi, mais ne sont pas disponibles pour travailler (composante 1 ; 365 000 personnes en 2020) ; soit n'ont pas recherché d'emploi, mais sont disponibles pour travailler et souhaitent travailler (composante 2 ; 933 000 personnes) ; soit n'ont pas recherché un emploi et ne sont pas disponibles pour travailler, mais souhaitent travailler (composante 3 ; 629 000 personnes).

En 2020, la part du halo autour du chômage parmi les 15-64 ans augmente de 0,8 point, pour atteindre 4,6 % ► **figure 1b**, soit la part la plus élevée depuis 2003. La hausse du halo a été très marquée au deuxième trimestre 2020 (+ 2,2 points sur un an). De fait, compte tenu des difficultés à rechercher un emploi pendant le premier confinement au printemps, une part importante de personnes qui auraient été considérées comme au chômage au sens du BIT sont de fait dans le halo autour du chômage. Les trois quarts de la hausse sont ainsi dus aux personnes n'ayant pas recherché d'emploi, mais disponibles pour travailler et souhaitant travailler (composante 2).

Les personnes relevant du halo autour du chômage ont un profil assez proche des personnes au chômage : elles ont en commun d'être plus jeunes et moins diplômées que

les personnes en emploi ► **figure 2**. Le halo est toutefois plus féminin que le chômage (55,3 % de femmes pour le halo, contre 48,2 % pour le chômage) et moins diplômé (30,5 % de personnes avec au plus le brevet pour le halo, contre 25,0 % pour le chômage).

En 2020, 3,0 millions de personnes sont en situation de **sous-emploi** ► **figure 3a**, soit 11,0 % des personnes en emploi, un niveau jamais atteint ► **figure 3b**. Le sous-emploi inclut des personnes à temps partiel, souhaitant travailler davantage, disponibles pour le faire et recherchant un emploi (composante 1) ou n'en recherchant pas (composante 2), mais aussi des personnes se déclarant au chômage partiel ou technique (composante 3). Jusqu'en 2019, les deux premières composantes étaient très largement majoritaires. Mais en 2020, sous l'effet de la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19, le chômage partiel ou technique augmente très fortement : il concerne 6,2 % des personnes en emploi en moyenne sur l'année, soit plus de la moitié du sous-emploi. La part de chômage partiel ou technique a été la plus élevée au deuxième trimestre (15,3 % des personnes en emploi en moyenne sur le trimestre), avec l'arrêt ou la réduction de l'activité dans de nombreux secteurs pendant le premier confinement. Elle a reflué à l'été, avant de croître à nouveau pendant le deuxième confinement à partir d'octobre, avec cependant une ampleur bien moindre. Alors que pendant le premier confinement, le chômage partiel ou technique a concerné, dans des proportions variables, l'ensemble des secteurs, lors du deuxième confinement il a été très concentré dans les secteurs les plus touchés par les restrictions sanitaires (tourisme, culture). ●

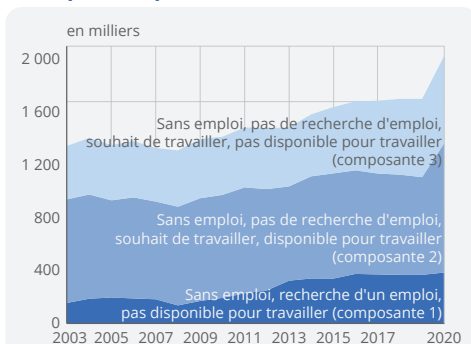
► Définitions

Halo autour du chômage, inactivité au sens du Bureau international du travail (BIT), chômage au sens du Bureau international du travail (BIT), sous-emploi : voir *Glossaire*.

► Pour en savoir plus

- « Activité, emploi et chômage en 2020 et en séries longues », *Insee Résultats*, mai 2021.
- « Une photographie du marché du travail en 2020 », *Insee Première* n° 1844, mars 2021.
- « Analyse des résultats de l'enquête Emploi - Éclairage sur le marché du travail au 4^e trimestre 2020 », Complément à l'*Informations Rapides* n° 37, février 2021.

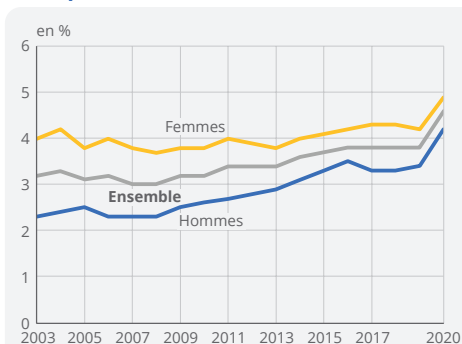
► 1a. Nombre de personnes appartenant au halo autour du chômage par composantes de 2003 à 2020



Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 à 64 ans.
Lecture : en 2020, 1 927 000 personnes appartiennent au halo autour du chômage.

Source : Insee, enquête Emploi 2020, séries longues sur le marché du travail.

► 1b. Part de personnes appartenant au halo autour du chômage parmi les 15-64 ans de 2003 à 2020



Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 à 64 ans.

Lecture : en 2020, 4,6 % des personnes de 15-64 ans appartiennent au halo autour du chômage.

Source : Insee, enquête Emploi 2020, séries longues sur le marché du travail.

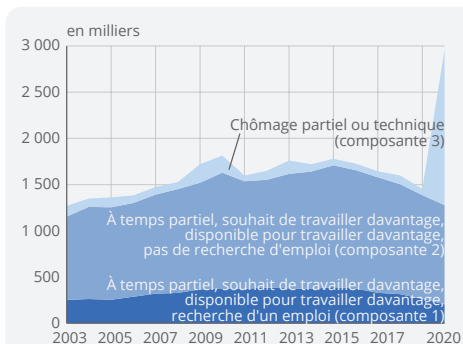
► 2. Caractéristiques des personnes de 15 à 64 ans selon leur statut d'activité en 2020

	Emploi	dont sous-emploi	Chômage	Inactivité	dont halo autour du chômage	Ensemble
Femmes	48,7	56,6	48,2	57,0	55,3	51,1
Hommes	51,3	43,4	51,8	43,0	44,7	48,9
15-24 ans	8,3	11,7	23,7	42,2	21,5	19,0
25-49 ans	61,3	60,4	55,8	22,2	55,4	49,6
50-64 ans	30,4	28,0	20,4	35,6	23,1	31,4
dont 55-64 ans	17,0	15,6	11,8	30,5	14,1	20,6
Bac+2 ou plus	44,5	33,1	28,0	15,7	22,5	35,2
Baccalauréat ou équivalent	20,4	24,1	23,7	23,6	22,9	21,5
CAP, BEP ou équivalent	21,6	23,2	22,9	18,4	23,7	20,7
Aucun diplôme, brevet des collèges	13,3	19,2	25,0	42,2	30,5	22,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Effectifs (en milliers)	26 563	2 960	2 339	11 790	1 856	40 692

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 à 64 ans.

Lecture : en 2020, 48,7 % des personnes de 15-64 ans en emploi sont des femmes. *Source : Insee, enquête Emploi 2020.*

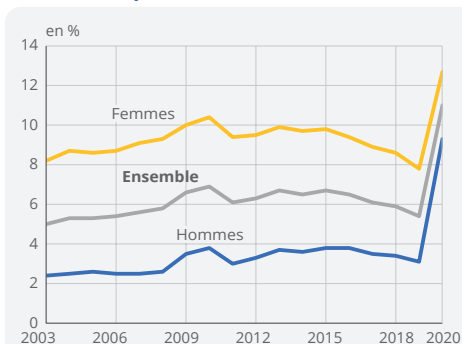
► 3a. Nombre de personnes en situation de sous-emploi par composante de 2003 à 2020



Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, en emploi. **Lecture :** en 2020, 2 960 000 personnes sont en situation de sous-emploi.

Source : Insee, enquête Emploi 2020, séries longues sur le marché du travail.

► 3b. Part de personnes en situation de sous-emploi parmi les personnes en emploi de 2003 à 2020



Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, en emploi. **Lecture :** en 2020, 11,0 % des personnes en emploi sont en situation de sous-emploi.

Source : Insee, enquête Emploi 2020, séries longues sur le marché du travail.

3.4 Situations contraintes sur le marché du travail

En 2020, en France métropolitaine, 2,2 millions de personnes de 15 à 64 ans ont été, en moyenne sur l'année, **chômeuses au sens du Bureau international du travail (BIT)** ► **figure 1**.

Aux frontières du chômage, on distingue deux populations : 1,7 million de personnes ont formé le **halo autour du chômage** et 2,8 millions ont été en situation de **sous-emploi**. Chômage, halo et sous-emploi constituent différentes formes de contrainte rencontrées par les personnes sur le marché du travail, dont l'offre de travail se trouve non utilisée (chômage et halo) ou sous-utilisée (sous-emploi).

Au total, en 2020, 6,8 millions de personnes de 15 à 64 ans ont été **contraintes dans leur offre de travail**. En rapportant ce nombre à une population active au sens large, à savoir l'ensemble des personnes en emploi, au chômage ou dans le halo autour du chômage, le taux de contrainte mesuré « à un instant donné » a atteint 22,6 % de la population active en 2020. Il a crû de 5,4 points en un an, soit 2,6 points au-dessus de son plus haut niveau précédent, atteint en 2015. Cette forte augmentation résulte essentiellement d'un bond inédit du chômage partiel, une des composantes du sous-emploi, en raison de la crise sanitaire. Au deuxième trimestre 2020, le chômage partiel a ainsi augmenté de 11,9 points. La part des personnes contraintes dans leur offre de travail a alors atteint 31,7 %.

Mesurer le nombre de personnes contraintes au moins une fois dans l'année dans leur offre de travail permet de compléter cet indicateur. Parmi les actifs au sens large interrogés dans l'enquête Emploi en continu pour la première fois en 2019, 41,0 % ont subi un tel épisode de contrainte

au moins une fois pendant l'année suivant leur première interrogation (période notée « 2019/2020 »), épisode ayant pu être seulement transitoire. Parmi ces personnes, 10,0 % n'ont jamais été en emploi, 13,3 % ont alterné emploi et non-emploi contraint (chômage ou halo) et 17,7 % ont été au moins une fois en sous-emploi (et jamais en non-emploi contraint) ► **figure 2**. Ce taux de contrainte dans l'année est plus élevé pour les femmes (43,9 % en 2019/2020) que pour les hommes (38,1 %), même si depuis 2015/2016 cet écart a été presque divisé par deux. Les non-diplômés ou titulaires du brevet des collèges sont davantage contraints que les titulaires d'un bac ou d'un brevet professionnel (57,2 % contre 42,9 %) et surtout deux fois plus que les titulaires d'un diplôme au moins équivalent au niveau bac+2 (28,2 %).

En 2019/2020, le taux de contrainte dans l'année a bondi de 11,1 points sur un an sous l'effet de la crise sanitaire, se situant 9,1 points au-dessus de son plus haut niveau précédent, atteint en 2015/2016 ► **figure 3**. Cette hausse inédite a été plus limitée pour les titulaires d'un diplôme au moins équivalent à bac+2 (+ 10,1 points), que pour les moins diplômés : + 18,9 points pour les titulaires d'un baccalauréat, brevet professionnel, CAP ou BEP et + 21,8 points pour les peu ou pas diplômés (ayant au plus le brevet des collèges). En effet, les plus diplômés ont plus souvent pu travailler à distance en 2020, du fait de la nature des emplois occupés, et ont donc été relativement moins touchés par les restrictions d'activité. Parmi les peu ou pas diplômés sortis de formation initiale depuis moins de cinq ans, la part des personnes contraintes dans leur offre de travail a augmenté de 15,8 points entre 2005/2006 et 2019/2020, pour atteindre 90,2 %.

Définitions

Chômeurs au sens du Bureau international du travail (BIT), halo autour du chômage, sous-emploi, contrainte dans l'offre de travail : voir *Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Une photographie du marché du travail en 2020 », *Insee Première* n° 1844, mars 2021.
- « Le marché du travail en 2017 : l'emploi accélère et le chômage baisse davantage », encadré 1 « De plus en plus de personnes en situation contrainte sur le marché du travail », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2018.

► 1. Contrainte dans l'offre de travail en moyenne annuelle et au moins une fois dans l'année

	En moyenne annuelle				Au moins une fois dans l'année ¹			
	2019		2020		2018/2019		2019/2020	
	(en millions)	Part de la population active (en %)	(en millions)	Part de la population active (en %)	(en millions)	Part de la population active (en %)	(en millions)	Part de la population active (en %)
Chômage (1)	2,4	7,9	2,2	7,4	5,4	16,8	5,4	16,7
Halo (2)	1,4	4,7	1,7	5,7	4,2	12,8	4,6	14,4
Sans emploi contraint (1) + (2)	3,8	12,6	3,9	13,1	7,4	22,7	7,5	23,2
Sous-emploi (3)	1,4	4,6	2,8	9,5	3,4	10,5	7,1	21,8
Offre de travail contrainte (1) + (2) + (3)	5,1	17,2	6,8	22,6	9,7	29,9	13,2	41,0
Population active élargie	29,9	100,0	29,9	100,0	32,4	100,0	32,3	100,0

1 Un individu pouvant vivre des épisodes de natures différentes au cours de l'année, les sous-totaux des colonnes correspondantes ne sont pas sommables.

Lecture : 5,4 millions de personnes ont été au moins une fois au chômage au sens du BIT pendant l'année suivant leur première interrogation dans l'enquête Emploi en 2019. 7,5 millions ont été au moins une fois soit au chômage soit dans le halo sur la même période.

Champ : France métropolitaine, personnes de 15 à 64 ans actives au sens large (en emploi, au chômage au sens du BIT ou dans le halo autour du chômage).

Source : Insee, enquêtes Emploi.

► 2. Taux de contrainte dans l'offre de travail au moins une fois dans l'année en 2005/2006 et 2019/2020

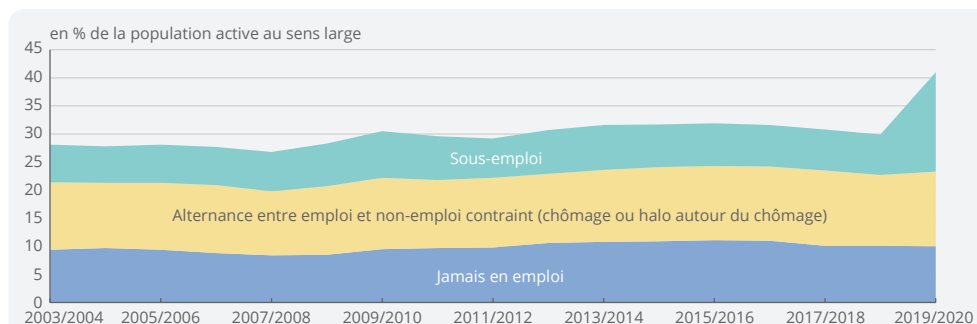
	en %									
	Ensemble		Femmes		Hommes		Moins de 5 ans après la fin des études		Au moins 5 ans après la fin des études	
	05/06	19/20	05/06	19/20	05/06	19/20	05/06	19/20	05/06	19/20
Au moins une fois dans l'année	28,1	41,0	35,3	43,9	21,3	38,1	40,8	55,1	23,8	37,3
Sous-emploi	6,8	17,7	19,3	19,3	3,5	16,2	6,8	13,9	6,8	18,3
Alternance entre emploi et non-emploi contraint (chômage ou halo)	11,9	13,3	13,2	13,7	10,6	12,8	22,5	28,3	9,5	10,9
Jamais en emploi	9,4	10,0	11,7	10,8	7,2	9,1	11,5	12,9	7,6	8,2
Diplôme										
Bac+2 ou plus	18,1	28,2	21,6	30,0	14,3	26,0	26,7	37,8	16,0	26,7
Bac, brevet professionnel, CAP ou BEP	24,0	42,9	33,0	48,5	16,6	37,9	42,2	68,6	22,0	40,4
Brevet des collèges ou aucun diplôme	35,4	57,2	43,3	61,1	27,8	54,0	74,4	90,2	32,6	55,2

Lecture : parmi les personnes interrogées pour la première fois en 2019 et qui ont été au moins une fois en activité au sens du BIT ou dans le halo l'année suivante, 41,0 % ont été contraintes au moins une fois dans leur offre de travail (sous-emploi, chômage ou halo autour du chômage). Plus précisément, 17,7 % n'ont connu que le sous-emploi, 10,0 % n'ont jamais été en emploi (chômage, halo autour du chômage ou inactivité) et 13,3 % ont alterné entre emploi et non-emploi contraint (chômage ou halo).

Champ : France métropolitaine, personnes de 15 à 64 ans actives au sens large (en emploi, au chômage au sens du BIT ou dans le halo autour du chômage) au moins une fois dans l'année.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

► 3. Taux de contrainte dans l'offre de travail au moins une fois dans l'année selon la trajectoire d'activité



Lecture : parmi les personnes interrogées pour la première fois en 2019 et qui ont été au moins une fois en activité au sens du BIT ou dans le halo l'année suivante, 41,0 % ont été contraintes au moins une fois dans leur offre de travail (sous-emploi, chômage ou halo), soit 14,1 points de plus qu'en 2007/2008.

Champ : France métropolitaine, personnes de 15 à 64 ans actives au sens large (en emploi, au chômage au sens du BIT ou dans le halo autour du chômage) au moins une fois dans l'année.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

Fiches

Temps et conditions de travail



4.1 Durée et organisation du temps de travail

En 2020, la **durée habituelle hebdomadaire** du travail des salariés à temps complet est de 39,1 heures, stable depuis 2014 ► **figure 1**. La durée effectivement travaillée au cours d'une année tient compte, en outre, de facteurs individuels (heures supplémentaires, jours de congé, etc.) ou collectifs (jours fériés, chômage partiel, etc.), qui peuvent faire varier la durée du travail des salariés d'une période à l'autre. En 2020, la **durée annuelle effective** de travail des salariés à temps complet est de 1 579 heures en moyenne. Elle recule fortement par rapport à 2019 (- 101 heures), en raison des mesures prises pour faire face à la crise sanitaire, en particulier le recours massif au chômage partiel au printemps 2020. Ainsi, les trois quarts de cette baisse sont imputables à la période du premier confinement, du 17 mars au 10 mai 2020. Le deuxième confinement, du 30 octobre au 15 décembre, y contribue nettement moins (- 10 heures).

Parmi les salariés, les cadres à temps complet déclarent, en moyenne, les durées les plus longues, tant annuelle (1 768 heures effectives en 2020) qu'hebdomadaire (42,8 heures habituelles) et quotidienne (8,4 heures habituelles) ► **figure 2**. Ils travaillent également plus de jours pendant l'année : 211, contre environ 200 pour les autres catégories. Moins concernés que les autres catégories de salariés par le chômage partiel, ils ont aussi le moins réduit leur durée effective du travail : 58 heures de moins en 2020 qu'en 2019, contre - 91 heures pour les professions intermédiaires, - 127 heures pour les employés et - 138 heures pour les ouvriers.

Les femmes salariées à temps complet travaillent en moyenne moins que les hommes (1 522 heures, contre 1 624 heures), en partie parce que leur métier ou leur secteur d'activité diffèrent. En 2020, pour autant, les hommes ont davantage réduit leur durée effective de travail

(- 110 heures) que les femmes (- 89 heures). La présence ou non d'enfants dans le ménage a eu un effet significatif sur la baisse du temps travaillé, en raison des fermetures des établissements scolaires au printemps 2020 : la baisse a été supérieure en moyenne de 30 heures dans le cas des actifs vivant en couple avec enfants plutôt que ceux vivant en couple sans enfants, et de 47 heures dans le cas des familles monoparentales vis-à-vis des personnes seules.

Les indépendants déclarent des durées de travail plus élevées que les salariés avec, en moyenne en 2020, une durée annuelle effective de 1 826 heures. Cette durée a toutefois davantage diminué en 2020 que pour les salariés (- 219 heures soit - 11 %, contre - 6 % pour les salariés), certains indépendants ayant été plus durablement touchés par la baisse, voire l'arrêt de leur activité.

Certains salariés, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, sont soumis à des **horaires de travail atypiques**. Le travail le samedi est la modalité la plus fréquente : 31 % des salariés travaillent au moins un samedi sur une période d'observation de quatre semaines ► **figure 4**. Les horaires atypiques concernent principalement les professions qui assurent la continuité de la vie sociale, pour certaines très touchées par les restrictions d'activité (bars, restaurants, vie culturelle), mais aussi celles qui assurent la permanence des services de soins et la sécurité des personnes, particulièrement mobilisées lors de la crise sanitaire. En 2020, le travail à domicile (lorsqu'il n'est pas le lieu de travail habituel) a atteint 21 % en moyenne, en hausse de 6 points par rapport à 2019 et à un niveau inédit, en raison du développement du télétravail. Il a particulièrement progressé chez les cadres (+ 10 points) et les professions intermédiaires (+ 7 points). ●

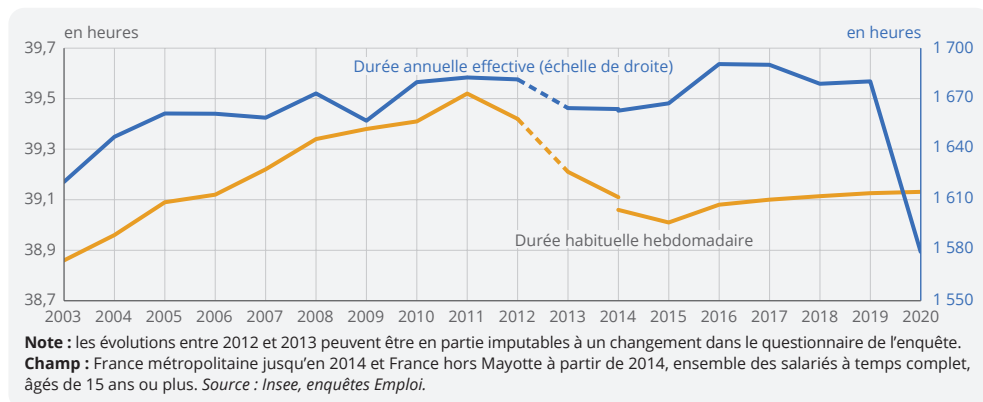
Définitions

Durée habituelle hebdomadaire, durée annuelle effective, horaires atypiques : voir *Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail ? », *Dares Analyses* n° 030, juin 2019.
- « 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.

► 1. Durée du travail par salarié à temps complet de 2003 à 2020



► 2. Durées travaillées en 2020

	Salariés à temps complet							Salariés à temps partiel	Non-salariés
	Ensemble	Femmes	Hommes	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers		
Durée annuelle effective (en heures)	1 579	1 522	1 624	1 768	1 536	1 507	1 524	899	1 826
écart 2020/2019	- 101	- 89	- 110	- 58	- 91	- 127	- 138	- 86	- 219
Durée habituelle hebdomadaire (en heures)	39,1	38,4	39,7	42,8	38,4	37,8	37,9	23,6	43,9
Durée moyenne d'une journée de travail (en heures)	7,9	7,8	8,0	8,4	7,8	7,8	7,6	5,7	8,1
Nombre moyen de jours travaillés dans l'année	202	198	206	211	199	197	202	162	222
écart 2020/2019	- 12	- 10	- 13	- 3	- 11	- 17	- 17	- 16	- 18

1 Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : France hors Mayotte, personnes ayant un emploi, âgées de 15 ans ou plus.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2020 et 2019.

► 3. Durée annuelle effective du travail des salariés de 25 à 49 ans à temps complet en 2020 par catégorie socioprofessionnelle

	Femmes			Hommes		
	Vivant seules	En couple avec enfants	Ensemble ¹	Vivant seuls	En couple avec enfants	Ensemble ¹
Cadres ²	1 813	1 638	1 696	1 793	1 851	1 830
Professions intermédiaires	1 524	1 426	1 468	1 622	1 591	1 601
Employés	1 503	1 429	1 454	1 599	1 599	1 596
Ouvriers	1 499	1 429	1 437	1 563	1 548	1 553
Ensemble	1 597	1 473	1 512	1 644	1 639	1 641

1 Calculée sur l'ensemble des situations familiales. 2 Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : France hors Mayotte, salariés à temps complet, âgés de 25 à 49 ans.

Source : Insee, enquête Emploi 2020.

► 4. Horaires de travail atypiques et organisation du travail en 2020

	A travaillé au moins une fois au cours des 4 semaines précédant l'enquête...					Horaires habituels alternés (2x8, 3x8, équipe, etc.)	Horaires habituels variables d'une semaine sur l'autre
	Le soir (20h-00h)	La nuit (00h-5h)	Le samedi	Le dimanche	Au domicile s'il n'est pas le lieu de travail habituel		
Cadres ¹	28	5	26	15	55	0	18
Professions intermédiaires	21	7	29	17	26	5	17
Employés	18	8	42	24	8	5	21
Ouvriers	16	12	25	10	2	13	14
Temps complet	22	9	31	17	22	7	17
Temps partiel	16	5	32	17	13	2	21
Ensemble des salariés	21	8	31	17	21	6	18
Ensemble des non-salariés	37	8	62	32	42	0	38

1 Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : France hors Mayotte, personnes ayant un emploi, âgées de 15 ans ou plus.

Source : Insee, enquête Emploi 2020.

4.2 Temps partiel

En 2020, selon l'enquête Emploi, 4,1 millions de salariés sont à temps partiel en France hors Mayotte, soit 17,6 % des salariés hors apprentis. Cette proportion de salariés à temps partiel dans leur emploi principal a modérément progressé de 2003 à 2014 (+ 2,4 points) avant de se replier légèrement depuis lors (- 1,8 point) ► **figure 1**. Dans les années 1980 et 1990, elle avait beaucoup augmenté, parallèlement à la hausse du chômage et sous l'effet des politiques publiques incitant financièrement les entreprises à embaucher des salariés à temps partiel. Puis cet essor s'était interrompu, en raison notamment de la suppression des incitations et dans le cadre de la généralisation de la réduction collective du temps de travail.

La population à temps partiel est à 78,9 % féminine. En 2020, parmi les salariés hors apprentis, 27,5 % des femmes et 7,5 % des hommes occupent un emploi à temps partiel ► **figure 2**. Cependant, depuis le début des années 2000, le temps partiel masculin a progressé tendanciellement, alors que celui des femmes a faiblement fluctué.

Pour les femmes, la propension au temps partiel augmente avec le nombre d'enfants à charge et ce, d'autant plus qu'ils sont jeunes. Ainsi, en 2020, 42,3 % des femmes salariées ayant au moins trois enfants à charge travaillent à temps partiel.

Le temps partiel est plus fréquent pour les salariés les plus âgés et les plus jeunes (hors apprentis). Ainsi, en 2020, 19,4 % des salariés de 50 à 64 ans et 25,2 % des moins de 25 ans occupent un emploi à temps partiel ► **figure 3**. Les catégories socioprofessionnelles les plus concernées par le temps partiel sont les plus féminisées. Ainsi, parmi les employés, qui comptent 75,3 % de femmes, le taux de temps partiel est de 31,0 %.

Neuf salariés à temps partiel sur dix travaillent dans le tertiaire. Dans ce secteur, le temps partiel concerne 20,2 % des emplois salariés, contre 6,0 % dans l'industrie et 6,2 % dans la construction. Dans les activités de services, ce type d'emploi est le plus fréquent dans les activités de nettoyage, l'hébergement-restauration, l'éducation, la santé et l'action sociale. Les femmes à temps partiel sont surreprésentées dans ces secteurs d'activité, en particulier dans le secteur public.

En 2020, la **durée habituelle hebdomadaire** du travail est de 23,6 heures pour les salariés à temps partiel, soit 39,8 % de moins que pour les salariés à temps complet. Cette durée est en moyenne un peu plus longue pour les femmes (23,9 heures contre 22,4 heures pour les hommes). Les salariés les plus jeunes sont surreprésentés parmi les temps partiels de moins de 15 heures. 56,0 % des ouvriers à temps partiel contre 37,2 % des cadres à temps partiel déclarent travailler habituellement moins de 24 heures par semaine.

Travailler à temps partiel peut relever d'une contrainte liée à l'emploi occupé : en 2020, près de quatre salariés à temps partiel sur dix le sont parce qu'ils ne peuvent pas travailler davantage avec leur emploi actuel (37,5 % pour les femmes et 41,1 % pour les hommes) ► **figure 4**. Cette contrainte concerne moins les seniors (37,2 %) que les jeunes (47,6 %). Les autres raisons du temps partiel mises en avant diffèrent selon le sexe. Les femmes invoquent davantage des raisons d'ordre familial pour s'occuper d'enfants ou de personnes âgées (26,4 % contre 6,6 % des hommes), tandis que les hommes indiquent davantage que les femmes la recherche de complément de revenus ou d'une autre activité professionnelle (9,1 % contre 2,3 %) ou la poursuite d'études ou de formation (9,0 % contre 5,0 %). ●

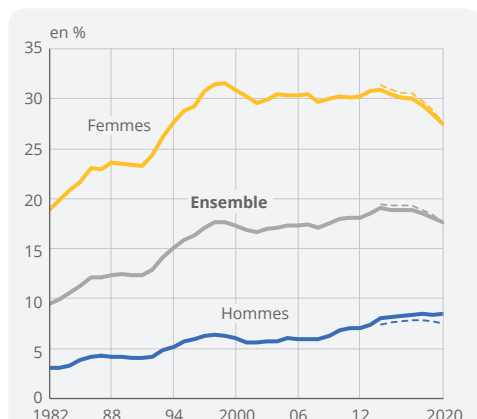
► Définition

Durée habituelle hebdomadaire : voir *Glossaire*.

► Pour en savoir plus

- « Quelles sont les conditions d'emploi des salariés à temps partiel ? », *Dares Analyses* n° 025, août 2020.
- « Depuis 1975, le temps de travail annuel a baissé de 350 heures, mais avec des horaires moins réguliers et plus contrôlés », in *France, portrait social*, coll. « Insee Références » édition 2019.

► 1. Part du temps partiel dans l'emploi de 1982 à 2020



Lecture : 17,6 % des salariés (hors apprentis) travaillent à temps partiel en 2020 contre 19,4 % en 2014.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus en emploi (salariés, hors apprentis pour les séries en pointillés).

Source : Insee, enquêtes Emploi.

► 2. Part du temps partiel selon le nombre d'enfants et l'âge du plus jeune en 2020

	en %	
	Femmes	Hommes
Ensemble	27,5	7,5
Sans enfant	23,6	8,8
Pas d'enfant à charge	28,5	10,9
Un enfant à charge	25,3	5,6
De moins de 3 ans	23,4	5,0
De 3 à 5 ans	24,7	3,8
De 6 à 17 ans	26,0	6,1
Deux enfants à charge	32,0	4,8
Le plus jeune a moins de 3 ans	37,5	5,6
Le plus jeune a de 3 à 5 ans	32,0	5,0
Le plus jeune a de 6 à 17 ans	30,3	4,4
Trois enfants ou plus à charge	42,3	5,8
Le plus jeune a moins de 3 ans	43,5	5,9
Le plus jeune a de 3 à 5 ans	42,6	6,0
Le plus jeune a de 6 à 17 ans	41,6	5,7

Note : pour les enfants à charge, sont comptabilisés 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.

Lecture : en 2020, 25,3 % des femmes salariées (hors apprenties) ayant un enfant à charge travaillent à temps partiel.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors apprentis.

Source : Insee, enquête Emploi 2020.

► 3. Profil des salariés (hors apprentis) à temps partiel en 2020

	Proportion de salariés à temps partiel	Part dans l'emploi à temps partiel	Part dans l'emploi salarié total	Durée hebdomadaire habituelle			
				Moins de 15 heures	15 à 23 heures	24 à 29 heures	30 heures ou plus
Femmes	27,5	78,9	50,5	14,5	25,1	26,8	33,6
Hommes	7,5	21,1	49,5	16,8	33,1	23,6	26,6
Moins de 25 ans	25,2	10,6	7,4	27,3	27,4	25,8	19,5
50-64 ans	19,4	32,6	29,5	16,4	29,9	24,2	29,5
Cadres	9,0	10,7	21,0	13,6	23,6	17,1	45,7
Professions intermédiaires	14,3	22,4	27,7	10,6	23,9	25,0	40,5
Employés	31,0	52,2	29,6	15,9	25,9	29,0	29,2
Ouvriers	11,9	14,7	21,7	19,5	36,5	24,0	20,0
Ensemble	17,6	100,0	100,0	15,0	26,7	26,1	32,2

Lecture : les femmes représentent 78,9 % des salariés à temps partiel ; 27,5 % des salariées sont à temps partiel ; 14,5 % des salariées à temps partiel travaillent moins de 15 heures par semaine.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors apprentis.

Source : Insee, enquête Emploi 2020.

► 4. Raisons principales du temps partiel déclarées par les salariés en 2020

	en %				
	Ensemble	Femmes	Hommes	Moins de 25 ans	50-64 ans
Impossibilité de travailler davantage avec l'emploi actuel	38,3	37,5	41,1	47,6	37,2
Pour d'autres raisons	61,7	62,5	58,9	52,4	62,8
Exercer une autre activité professionnelle	5,0	4,2	7,9	1,9	4,9
Suivre des études ou une formation	5,8	5,0	9,0	42,2	0,2
Compléter d'autres revenus	3,7	2,3	9,1	0,4	4,7
Raisons personnelles ou familiales	47,2	51,0	32,9	7,9	53,0
dont : s'occuper des enfants ou d'une personne dépendante	22,3	26,4	6,6	1,3	8,5
raison de santé	9,5	8,5	11,4	0,6	15,7
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Lecture : 47,2 % des salariés à temps partiel déclarent l'être principalement pour des raisons personnelles ou familiales.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié à temps partiel, hors apprentis.

Source : Insee, enquête Emploi 2020.

4.3 Pluriactivité

Fin 2018, selon les Estimations d'emploi, 2,1 millions de personnes exercent simultanément plusieurs emplois en France ► **figure 1**. Parmi ces **pluriactifs**, trois sur quatre sont exclusivement salariés, cumulant plusieurs emplois chez des employeurs différents, soit 6,3 % des salariés. Les autres sont à la fois **salariés** et **non-salariés** : parmi les non-salariés à titre principal, 4,5 % exercent une activité salariée à titre secondaire ; parmi les salariés, 1,5 % complètent leurs revenus avec une activité non salariée.

Occuper plusieurs emplois est plus fréquent dans le tertiaire, qui concentre à lui seul plus de 1,9 million de pluriactifs (le secteur mentionné ici est celui de l'emploi principal). En particulier, le taux de pluriactivité atteint 10,8 % dans le **tertiaire non marchand** et 7,2 % dans le **tertiaire marchand**. Dans l'agriculture, il est de 6,5 %, soit un taux deux fois et demie plus élevé que dans l'industrie ou la construction.

Les femmes sont nettement majoritaires parmi les pluriactifs (66 %). Quel que soit le secteur d'activité, elles sont plus fréquemment pluriactives que les hommes. Notamment, dans le tertiaire non marchand, secteur le plus féminisé (69 % de femmes), trois pluriactifs sur quatre sont des femmes.

Parmi les pluriactifs, 1,6 million sont exclusivement salariés ; leur part est plus élevée dans le tertiaire que dans les autres secteurs ► **figure 2** : 9,4 % des salariés du tertiaire non marchand et 6,1 % du tertiaire marchand exercent plusieurs emplois salariés (contre 4,9 % dans l'agriculture, 1,6 % dans la construction et 1,5 % dans l'industrie).

Plus spécifiquement, leur part atteint 19,4 % dans l'action sociale et 51,9 % parmi les salariés des **particuliers-employeurs**. Dans ces activités, il est fréquent d'avoir différents employeurs simultanément, souvent dans le même secteur, et de cumuler des emplois à temps réduits. À l'inverse, dans l'industrie et la construction où la pluriactivité est moins développée, les pluriactifs exercent davantage un **emploi secondaire** dans un secteur différent de leur **emploi principal**.

La part de non-salariés exerçant une activité secondaire salariée varie de 1,6 % dans la construction à 9,5 % dans le tertiaire non marchand. En revanche, la proportion de salariés exerçant en complément une activité non salariée est plus homogène d'un secteur à l'autre, comprise entre 1,1 % dans l'industrie et 2,3 % dans l'agriculture.

Au total, la pluriactivité concerne 7,5 % des personnes en emploi fin 2018, soit 0,2 point de moins qu'en 2017. Après un pic en 2011 (9,1 %), la part des pluriactifs s'était stabilisée autour de 8,6 % jusqu'en 2014 avant de baisser à nouveau depuis lors ► **figure 3**.

La pluriactivité a évolué différemment selon le statut des emplois. Après avoir atteint 8,5 % fin 2011, la proportion de pluriactifs exclusivement salariés a diminué régulièrement jusqu'à fin 2018 : - 2,2 points en sept ans. De son côté, la part de non-salariés exerçant une activité secondaire salariée a alterné hausses modérées et nets replis, reculant globalement de 2,0 points entre 2009 et 2018. En revanche, la proportion des salariés exerçant une activité secondaire non salariée a augmenté lentement chaque année (+ 0,4 point depuis 2011). ●

► Définitions

Les **pluriactifs** exercent plusieurs emplois au cours d'une même période, ici la dernière semaine de décembre, soit parce que, exclusivement salariées, elles ont plusieurs employeurs, soit parce qu'elles sont à la fois non salariées et salariées. D'autres définitions peuvent exister en fonction de la période retenue pour mesurer la pluriactivité. Voir *Glossaire*.

L'**emploi principal** d'un pluriactif est celui qui lui procure la plus forte rémunération, les autres emplois étant **secondaires**. **Salarié, non-salarié, tertiaire non marchand, tertiaire marchand, particulier-employeur** : voir *Glossaire*.

► 1. Pluriactivité selon le secteur de l'emploi principal fin 2018

	Ensemble des pluriactifs			Pluriactifs salariés			Pluriactifs non salariés	
	Effectifs (en milliers)	Part dans l'emploi (en %)	Part des femmes (en %)	Effectifs (en milliers)	Part exerçant une autre activité salariée (en %)	Part exerçant une activité non salariée (en %)	Effectifs (en milliers)	Part exerçant une activité salariée (en %)
Agriculture	43	6,5	35,2	19	4,9	2,3	24	6,0
Industrie	84	2,5	35,1	81	1,5	1,1	3	1,9
Construction	43	2,6	28,3	38	1,6	1,2	5	1,6
Tertiaire marchand	998	7,2	61,5	950	6,1	1,6	48	3,2
Tertiaire non marchand	932	10,8	75,6	877	9,4	1,6	55	9,5
Ensemble	2 100	7,5	65,6	1 965	6,3	1,5	135	4,5

Lecture : fin 2018, 6,5 % des actifs en emploi de l'agriculture sont pluriactifs, soit 43 000 personnes. Dans ce secteur, 4,9 % des salariés à titre principal occupent une autre activité salariée et 2,3 % exercent une activité non salariée secondaire. Par ailleurs, 6,0 % des non-salariés à titre principal occupent également un poste salarié secondaire.

Champ : France hors Mayotte, personnes en emploi.

Source : Insee, Estimations d'emploi.

► 2. Part des pluriactifs exclusivement salariés selon le secteur de l'emploi principal en 2018

	Emploi salarié fin 2018 (en milliers)	Salariés pluriactifs (en %)	
		Ensemble	Dans le même secteur
Agriculture	262	4,9	2,1
Industrie	3 150	1,5	0,2
Construction	1 376	1,6	0,4
Tertiaire marchand	12 320	6,1	5,0
Commerce	3 170	2,8	0,8
Transports et entreposage	1 409	2,0	0,4
Hébergement et restauration	1 044	5,0	1,5
Services mixtes	1 919	2,2	0,5
Services aux entreprises	3 480	7,1	3,9
Autres activités de services	1 298	22,9	17,3
dont particuliers-employeurs	435	51,9	43,0
Tertiaire non marchand	8 033	9,4	6,6
Enseignement	1 642	8,3	3,9
Action sociale	1 908	19,4	13,1
Autre tertiaire non marchand	4 483	5,1	2,0
Ensemble emploi salarié	24 996	6,3	///

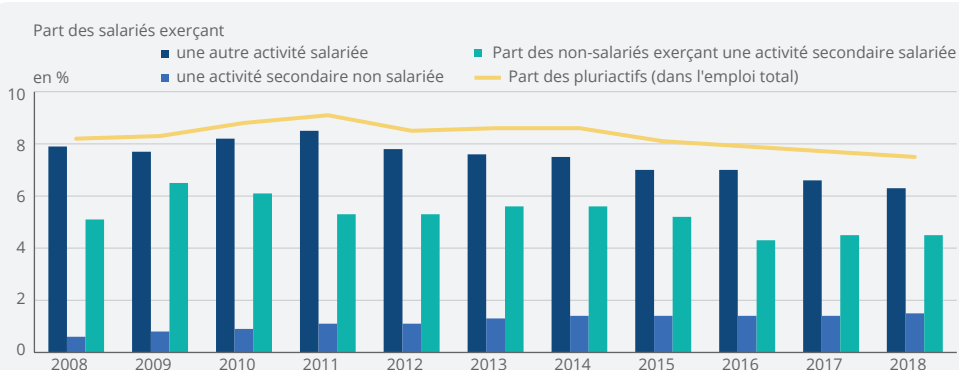
/// : absence de résultat due à la nature des choses.

Lecture : fin 2018, 4,9 % des salariés de l'agriculture sont pluriactifs, 2,1 % sont salariés dans le même secteur et 2,8 % sont salariés dans un autre secteur.

Champ : France hors Mayotte, personnes en emploi salarié, dont le poste principal est salarié.

Source : Insee, Estimations d'emploi.

► 3. Pluriactivité entre 2008 et 2018



Lecture : fin 2018, 4,9 % des salariés à titre principal occupent une autre activité salariée et 1,5 % exercent une activité non salariée secondaire. Par ailleurs, 4,5 % des non-salariés à titre principal occupent également un poste salarié secondaire. Au total, 7,5 % des actifs en emploi sont pluriactifs.

Champ : France hors Mayotte, personnes en emploi.

Source : Insee, Estimations d'emploi.

4.4 Conditions de travail

En 2019, 64 % des ouvriers déclarent subir au moins trois contraintes physiques dans leur travail, contre 34 % des employés administratifs et 7 % des cadres ► **figure 1**. Les salariés de la **fonction publique hospitalière** (FPH) sont plus exposés (55 %) que ceux de la **fonction publique de l'État** (FPE ; 21 %) et du secteur privé (36 %).

Les ouvriers et les agents de la FPH cumulent de fortes contraintes de rythme de travail (cadence automatique d'une machine, demandes extérieures, etc.) et un manque d'autonomie. En 2019, 54 % des ouvriers déclarent être soumis à au moins trois contraintes de rythme (contre 34 % de l'ensemble des salariés) et 42 % d'entre eux déclarent ne pas pouvoir régler eux-mêmes les incidents (contre 31 % de l'ensemble des salariés). Les cadres, eux, sont soumis à une forte pression temporelle pour effectuer leur travail : 73 % d'entre eux déclarent devoir souvent s'interrompre pour effectuer une tâche non prévue, contre 66 % de l'ensemble des salariés. Cependant, ils disposent de plus d'autonomie : seuls 17 % d'entre eux ne peuvent régler eux-mêmes les incidents. 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. Huit salariés de la fonction publique hospitalière sur dix doivent fréquemment interrompre leur travail, contre deux sur trois dans le secteur privé, la FPE et la **fonction publique territoriale** (FPT).

68 % des salariés du privé déclarent être « aidés par leurs supérieurs hiérarchiques pour mener à bien leurs tâches », un peu plus que pour les agents de la **fonction publique** (62 %). À l'inverse, ces derniers disent un peu plus souvent « recevoir l'aide de leurs collègues » (87 %) que

les salariés du privé (81 %). Le soutien entre collègues apparaît plus fort pour les hommes (85 %) que pour les femmes (80 %).

En 2019, 12 % des salariés déclarent être souvent, voire tous les jours ou presque, « bouleversés, secoués ou émus au travail ». C'est davantage le cas des professions intermédiaires (15 %) et des employés (14 %), moins celui des ouvriers (5 %). Les agents de la fonction publique sont plus concernés que les salariés du privé (18 % contre 10 %). En particulier, les exigences émotionnelles sont relativement fortes pour les agents de la FPH (32 %). Concernant le sentiment de reconnaissance, 68 % des salariés estiment que leur travail est reconnu à sa juste valeur : c'est un peu moins souvent le cas des employés administratifs (63 %), mais plus fréquent chez les cadres (75 %).

En 2019, 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 la FPH (14 %). Un salarié sur cinq dit « craindre pour son emploi dans l'année qui vient » : ce sentiment d'insécurité socio-économique touche davantage les salariés du privé, en particulier les ouvriers non qualifiés et les employés de commerce et de service.

En 2017, plus d'un salarié sur dix (11 %) est exposé à au moins un produit chimique cancérigène sur son lieu de travail, au cours de la dernière semaine travaillée précédant l'enquête ► **figure 2**. Parmi les salariés exposés, sept sur dix sont des ouvriers et près de neuf sur dix sont des hommes. Les domaines professionnels les plus concernés, ceux de la maintenance et de la construction, sont en effet à prédominance masculine. ●

Définitions

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

Pour en savoir plus

- « *Quelles conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail et les risques psycho-sociaux ?* », *Dares Analyses* n° 28, mai 2021.
- « Comment ont évolué les expositions des salariés du secteur privé aux risques professionnels sur les vingt dernières années ? », *Dares Analyses* n° 041, septembre 2019.

► 1. Conditions de travail des salariés par catégorie socioprofessionnelle, sexe et type d'employeur en 2019

en %

	Ensemble	Femmes	Hommes	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Privé	Fonction publique
Contraintes et risques physiques									
Avoir au moins trois contraintes physiques ¹	35	30	40	7	25	40	64	36	32
Intensité du travail et pression temporelle									
Avoir au moins trois contraintes de rythme ²	34	29	39	22	31	29	54	36	28
Devoir se dépêcher	45	49	41	47	46	46	42	45	45
S'interrompre pour effectuer une tâche non prévue	66	67	64	73	72	66	51	65	69
Autonomie, marges de manœuvre									
Avoir un travail répétitif	43	45	40	11	28	56	69	45	34
Ne pas pouvoir régler soi-même les incidents	31	33	28	17	24	37	42	31	30
Coopération, soutien - Être aidé pour mener les tâches à bien par :									
les supérieurs hiérarchiques	67	67	66	69	68	65	64	68	62
les collègues	83	80	85	87	87	76	82	81	87
Exigences émotionnelles									
Être bouleversé(e), secoué(e), ému(e) (tous les jours ou presque, souvent)	12	17	7	11	15	14	5	10	18
Reconnaissance									
Au vu des efforts, recevoir l'estime et le respect que mérite le travail	68	67	70	75	68	66	66	70	61
Conflits de valeur									
Devoir faire des choses que je désapprouve (toujours, souvent)	9	9	9	7	9	11	10	9	11
Insécurité socio-économique									
Crainte pour son emploi	20	23	17	13	19	23	21	20	17

1 Parmi ces 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.

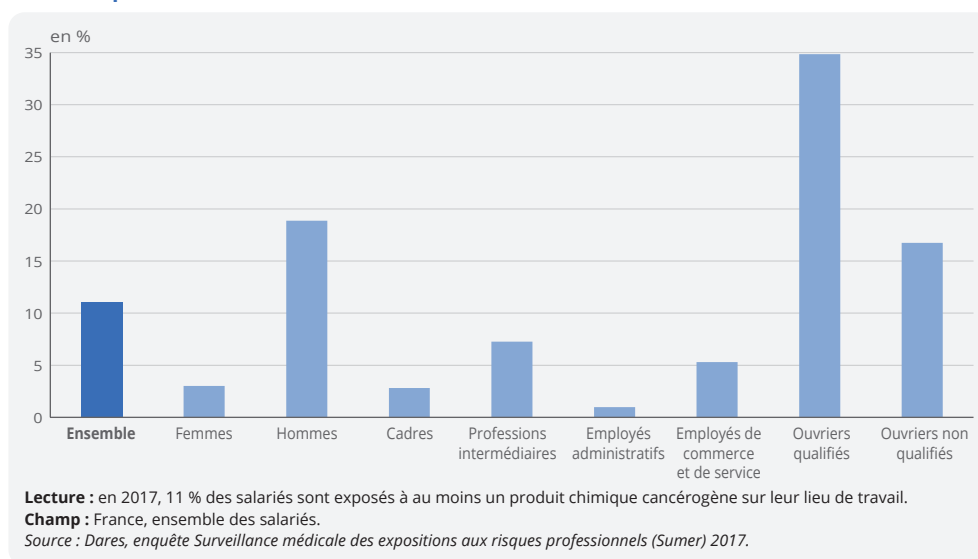
2 Parmi ces sept contraintes : rythme de travail imposé par le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, cadence automatique d'une machine, autres contraintes techniques, dépendance immédiate vis-à-vis des collègues, normes de production à satisfaire en une journée, demande extérieure, contraintes ou surveillances permanentes exercées par la hiérarchie.

Lecture : en 2019, 35 % des salariés déclarent être soumis à au moins trois contraintes physiques.

Champ : France hors Mayotte, ensemble des salariés.

Sources : Dares-Drees-DGAPP-Insee, enquête Conditions de travail 2019.

► 2. Exposition à au moins une substance cancérigène selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe en 2017



4.5 Travail, santé et handicap

Deux approches sont mobilisées pour examiner les liens entre travail, santé et handicap : celle des risques liés au travail (**accidents du travail, maladies professionnelles** reconnues ou limitations perçues par les salariés) et celle de l'insertion professionnelle des personnes handicapées ou en situation de handicap.

En 2017, le régime général et le régime agricole de la Sécurité sociale ont reconnu 661 800 accidents du travail (AT) avec arrêt, soit en moyenne 21 par million d'heures de travail ► **figure 1**. Parmi ces AT, 37 900 (soit 5,7 %) ont occasionné une incapacité permanente partielle et 582 ont été mortels.

Le régime général et le régime agricole ont reconnu plus de 50 550 nouveaux cas de maladies professionnelles (MP) en 2017, dont 26 200 ont occasionné une incapacité permanente partielle. Les ouvriers sont les plus touchés (67 % des cas), surtout pour des affections liées à l'amiante et les surdités (92 %), qui atteignent plus les hommes. Les femmes sont davantage concernées par les troubles musculo-squelettiques.

En 2019, 67 % des salariés ont passé une visite médicale avec un médecin du travail ou de prévention au cours des deux dernières années, mais 8 % déclarent n'en avoir jamais rencontré ► **figure 2**.

En 2019, les employés (19 %) et les ouvriers (16 %) déclarent plus souvent être limités dans leurs activités ordinaires par un problème de santé que les cadres (8 %), et les agents de la fonction publique (17 %) plus souvent que les salariés du privé (14 %). Les employés (25 %) sont les plus nombreux à souffrir d'un déficit de **bien-être** psychologique (**score** inférieur à 13 selon le questionnaire de l'OMS).

En 2020, selon l'enquête Emploi, les personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie » sont moins présentes que les autres sur le marché du travail : parmi elles, seules 42 % des 15-64 ans sont considérées comme **actives au sens du BIT** (en emploi ou au chômage), contre 71 % pour l'ensemble de la population de cette tranche d'âge ► **figure 3**. Le taux de chômage des personnes actives reconnues handicapées s'établit à 14 %, contre 8 % pour l'ensemble de la population. Il diminue pour la troisième année consécutive, mais la baisse de 2 points en 2020 est en trompe-l'œil, comme pour l'ensemble de la population, car elle s'accompagne de diminutions de leur taux d'activité et de leur taux d'emploi.

Parmi les 26,6 millions de personnes de 15 à 64 ans en emploi, 3,6 % (soit 1,0 million de personnes) disposent d'une reconnaissance administrative de leur handicap ► **figure 4**. La plupart d'entre elles bénéficient de la loi sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. En tenant compte des personnes qui ont un problème de santé durable, accompagné de difficultés depuis au moins six mois dans les activités quotidiennes, la part des personnes dites « en situation de handicap » dans la population en emploi est estimée à 9,7 %, soit 2,6 millions de personnes. Ces personnes sont nettement plus âgées que la moyenne. Elles occupent plus souvent des professions peu qualifiées et travaillent davantage à temps partiel. Cette situation est encore plus marquée pour les personnes reconnues handicapées : 61 % sont employés ou ouvriers et 32 % sont à temps partiel, contre respectivement 45 % et 17 % dans l'ensemble de la population en emploi. ●

► Définitions

Accident du travail, maladie professionnelle, score de bien-être, population active au sens du BIT : voir *Glossaire*.

► Pour en savoir plus

- « Travail et bien-être psychologique. L'apport de l'enquête CT-RPS 2016 », *Document d'études* n° 217, Dares, mars 2018.
- « Quelles sont les spécificités des professions occupées par les personnes handicapées ? », *Dares Analyses* n° 031, septembre 2020.

► 1. Fréquence des accidents du travail et nombre de maladies professionnelles en 2017

	Accidents du travail reconnus (nombre par million d'heures de travail)			Maladies professionnelles reconnues (nombre)		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Cadres et chefs d'entreprise	5	5	5	1 932	1 273	659
Professions intermédiaires	13	13	13	988	725	263
Employés	19	18	22	10 737	9 354	1 383
Ouvriers	37	41	36	33 997	11 754	22 243
15-19 ans	41	31	46	62	48	14
20-29 ans	26	21	29	1 680	873	807
30-59 ans	19	16	21	43 139	22 076	21 063
60 ans ou plus	13	14	12	5 669	1 486	4 183
Ensemble	21	18	23	50 550	24 483	26 067

Champ : France, salariés du régime général et du régime agricole.

Sources : Cnam-TS, MSA (accidents du travail) ; Insee, base Tous salariés 2017.

► 2. État de santé déclaré et prévention au travail en 2019

en %

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Privé	Public	Femmes	Hommes	Ensemble
Dernière visite médicale									
2 ans ou moins	65	66	63	78	71	54	61	73	67
3 ans ou plus	29	26	26	18	22	35	28	21	25
Jamais	7	8	11	5	7	11	11	5	8
État de santé									
Limité dans les activités ordinaires à cause d'un problème de santé	8	13	19	16	14	17	17	12	14
Score de bien-être inférieur à 13	22	23	25	19	22	25	27	18	22

Champ : France hors Mayotte, ensemble des salariés.

Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquête Conditions de travail 2019.

► 3. Taux d'activité, d'emploi et de chômage des personnes handicapées en 2020

en %

	Reconnaissance administrative			Population en situation de handicap			Ensemble de la population		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Taux d'activité	42	41	43	52	50	53	71	68	75
Taux d'emploi	36	35	36	45	45	47	65	62	68
Taux de chômage ¹	14	13	15	12	11	13	8	8	8
Effectifs (en milliers)	2 660	1 333	1 327	5 649	3 092	2 558	40 692	20 778	19 913

1 Le taux de chômage est calculé sur la population active âgée de 15 ans ou plus.

Champ : France hors Mayotte, population âgée de 15 à 64 ans, vivant en logement ordinaire.

Source : Insee, enquête Emploi 2020.

► 4. Caractéristiques de la population handicapée en emploi en 2020

en %

	Reconnaissance administrative	Population en situation de handicap	Population totale en emploi
Effectifs (en milliers)	955	2 570	26 562
Femmes	49	54	49
Hommes	51	46	51
15-24 ans	3	4	8
25-39 ans	20	21	35
40-49 ans	32	29	27
50-64 ans	45	46	30
Agriculteurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprise	6	8	8
Cadres	11	13	20
Professions intermédiaires	22	24	26
Employés	33	32	26
Ouvriers	28	23	19
Temps complet	68	73	83
Temps partiel	32	27	17

Champ : France hors Mayotte, population en emploi, âgée de 15 à 64 ans, vivant en logement ordinaire.

Source : Insee, enquête Emploi 2020.

4.6 Négociations et grèves dans les entreprises

En 2018, en France hors Mayotte, 16,7 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ont engagé des négociations collectives à leur niveau, au niveau d'un de leurs établissements, de l'unité économique et sociale ou du groupe auquel elles appartiennent, soit une part en hausse de 0,8 point sur un an ► **figure 1**. Cette proportion atteint 8,8 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés, soit 1,1 point de plus qu'en 2017.

En 2018, 80,2 % des entreprises qui ont ouvert des négociations ont conclu au moins un accord, un taux d'aboutissement en hausse de 2,7 points sur un an. La hiérarchie des principaux thèmes de négociation reste globalement inchangée, le premier rang revenant à celui des rémunérations (pour 11,5 % des entreprises), devant le temps de travail (6,2 %). La part des entreprises ayant négocié sur l'épargne salariale est de 6,0 %, avec un taux d'aboutissement en hausse de 2,2 points. Les négociations sur le droit syndical concernent 2,8 % des entreprises en 2018 : la place de ce thème est devenue significative à la suite des ordonnances du 22 septembre 2017 réformant le code du travail et instaurant le comité social et économique (CSE), désormais unique instance élue de représentation des salariés ► **figure 2**.

Parmi les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, 1,5 % déclarent avoir connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail en 2018, soit 0,4 point de moins qu'en 2017. Les entreprises ayant connu au moins une grève emploient 23 % de l'ensemble des

salariés du champ et 85 % d'entre elles ont au moins un délégué syndical. Le nombre de journées individuelles non travaillées pour 1 000 salariés est passé de 71 en 2017 à 107 en 2018 ► **figure 3**. En effet, d'importants mouvements sociaux ont eu lieu dans le secteur des transports.

En 2018, 65 % des entreprises concernées par des grèves l'ont été au moins en partie dans le cadre de conflits nationaux, sectoriels ou interprofessionnels. Mais 49 % des entreprises ayant connu au moins une grève signalent aussi des motifs internes de mobilisation. Cité par 57 % des entreprises ayant connu une grève, le motif des rémunérations est le plus fréquemment déclaré ; viennent ensuite les conditions de travail (28 %).

Parmi les entreprises ayant un délégué syndical, 15,5 % déclarent avoir connu au moins un arrêt collectif de travail en 2018 ► **figure 1** ; dans la plupart des cas, elles déclarent également l'existence d'une négociation collective au cours de l'année. Ces deux actions supposent la présence d'interlocuteurs, tels que les syndicats, en mesure de mener des négociations et à même d'organiser collectivement les salariés. Le processus englobant conflits, négociations et accords suit des chronologies diverses : soit qu'un conflit ait pour objectif de revendiquer des négociations ou de peser sur l'issue de ces dernières, soit que la négociation collective constitue un moyen de mettre fin à un conflit. ●

► Pour en savoir plus

- « Les grèves en 2018 », *Dares Résultats* n° 09, mars 2021.
- « La négociation collective d'entreprise en 2018 », *Dares Résultats* n° 08, mars 2021.
- « Les relations professionnelles en 2017 : un panorama contrasté du dialogue social dans les établissements ? », *Dares Analyses* n° 015, avril 2018.
- *La négociation collective en 2018*, coll. « Bilans & Rapports », ministère du Travail, La Documentation française, édition 2019.

► 1. Négociation collective, signature d'accords et grèves dans les entreprises en 2018

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	
Taille des entreprises				
10 à 49 salariés	8,8	11,1	73,8	0,4
50 à 99 salariés	35,8	37,6	79,2	1,9
100 à 199 salariés	60,8	62,0	85,5	5,7
200 à 499 salariés	76,5	78,6	88,9	11,7
500 salariés ou plus	93,3	96,3	92,9	30,0
Secteur d'activité				
Industrie	26,8	75,7	82,5	3,1
Construction	7,1	38,4	79,0	0,2
Commerce, etc. ²	10,1	53,9	82,6	0,8
dont transports et entreposage	23,3	77,1	71,5	2,1
Autres activités tertiaires	19,1	62,2	79,5	1,8
Entreprises ayant un délégué syndical	83,5	96,0	86,2	15,5
Ensemble	16,7	63,0	80,2	1,5

1 Au niveau de l'entreprise, de l'un de ses établissements, de l'unité économique et sociale (UES) ou du groupe.

2 « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », « transports et entreposage » et « hébergement et restauration ».

Lecture : 8,8 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont engagé au moins une négociation collective durant l'année 2018, 11,1 % des salariés employés dans les entreprises de cette taille étaient donc potentiellement concernés par au moins une négociation. Pour 73,8 % d'entre elles, ces négociations ont abouti à la signature d'au moins un accord collectif courant 2018. 0,4 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont connu au moins un arrêt collectif de travail en 2018.

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

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

► 2. Thèmes abordés dans les négociations et les accords d'entreprise signés en 2018

	Enquête Acemo DSE (hors négociation de groupe)			Enregistrement administratif des accords d'entreprise		
	Entreprises ayant négocié au moins une fois (en %)	Entreprises ayant conclu un accord parmi celles ayant négocié (en %)	Part des salariés concernés par un accord (en %)	Nombre d'accords enregistrés par le ministère ¹	Variation du nombre d'accords 2017-2018 (en %)	Part d'accords signés par les délégués syndicaux (en %)
Salaires et primes	11,5	65,5	37,4	14 600	- 2,7	93
Emploi (gestion des âges, restructuration, PSE ² , etc.)	2,5	40,5	12,8	2 900	- 23,7	94
Égalité professionnelle entre femmes et hommes	5,5	53,6	19	6 500	18,2	88
Épargne salariale (intéressement, participation, PEE, etc.)	6,0	75,3	27,2	30 500	0,7	26
Temps de travail (durée, aménagement, etc.)	6,2	55,7	17,3	14 700	20,5	72
Conditions de travail (dont pénibilité)	4,8	43,5	15,8	3 500	34,6	85
Protection sociale	3,4	66,8	23,1	2 700	- 30,8	92
Formation professionnelle	2,9	31,3	4,7	700	16,7	95
Droit syndical (élections professionnelles, mise en place d'un CSE, formation des élus, etc.)	2,8	49,7	9,5	7 000	79,5	95
Autres thèmes	2,3	77,1	15,1	8 400	- 11,6	89
Au moins un thème	16,7	80,2	63,0	70 800	6,1	59

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

2 Plan de sauvegarde de l'emploi.

Note : il s'agit des thèmes listés dans le questionnaire de l'enquête Acemo DSE. Les résultats de la rubrique « autres thèmes » reflètent sans doute assez mal la réalité, les répondants se limitant souvent aux thèmes suggérés.

Lecture : les salaires et primes font l'objet de négociations collectives (dans l'entreprise même, dans un de ses établissements ou dans l'UES à laquelle elle appartient) dans 11,5 % des entreprises de 10 salariés ou plus. Parmi les entreprises ayant négocié sur ce thème, 65,5 % ont conclu un accord sur les salaires et les primes.

Champ : France hors Mayotte, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole pour l'enquête Acemo DSE ; ensemble des accords d'entreprise (toutes tailles d'entreprises et tous secteurs confondus) pour la base des accords.

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise » et base des accords d'entreprise pour les enregistrements administratifs.

► 3. Nombre de jours de grève pour 1 000 salariés et motifs de grève les plus fréquents en 2018

en %

	Jours pour 1 000 salariés	Rémunérations	Emploi	Conditions de travail	Temps de travail
Industrie	145	66	19	14	11
Construction	4	ns	ns	ns	ns
Commerce, etc. ¹	219	66	19	27	18
dont transports et entreposage	760	70	21	32	ns
Autres activités tertiaires	25	48	11	38	11
Ensemble	107	57	15	28	13

ns : résultat non significatif. **1** Voir note 2 ► **figure 1**.

Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés du secteur équivalait à 145 jours pour 1 000 salariés en 2018 ; 66 % des entreprises indiquent que les rémunérations figurent parmi les motifs de grève(s) survenue(s) en 2018. Le total des motifs est supérieur à 100 %, car un même arrêt de travail peut porter sur plusieurs revendications.

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

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

Fiches

Revenus et coûts du travail



5.1 Évolutions conjoncturelles du coût du travail et des salaires

L'indice du **coût du travail** permet d'apprécier les variations, en euros courants, des dépenses encourues par les employeurs pour une heure de travail. Il porte sur le secteur marchand non agricole (SMNA), hors services aux ménages.

Après une progression voisine de 1 % par an en moyenne de 2015 à 2017, le coût horaire du travail a augmenté de 2,6 % en 2018, puis de 1,6 % en 2019. En 2020, dans le contexte de la crise sanitaire, il a nettement accéléré : + 4,1 % en moyenne sur l'année ► **figure 1**. La hausse a été particulièrement forte lorsque le recours au chômage partiel a été massif, lors du premier confinement au printemps et, dans une moindre mesure, lors du deuxième à l'automne.

Ce dispositif de chômage partiel conduit à substituer des indemnités, majoritairement prises en charge par l'État et non considérées comme du salaire, à une partie des salaires. Son application se traduit donc par une réduction des salaires versés, ainsi que du nombre d'heures rémunérées par les employeurs. En 2020, les salaires se sont toutefois moins contractés que les heures, renchérissant ainsi le salaire horaire et, de ce fait, le coût horaire du travail. Cela est principalement dû à un effet de composition : les salariés les plus concernés par le chômage partiel, donc par une baisse de leurs heures rémunérées, sont souvent des ouvriers et des employés, dont les salaires horaires sont les plus faibles. Dans une moindre mesure, cela s'explique aussi par le fait que certains montants correspondant à des salaires ont pu continuer à être versés par les employeurs, même s'ils ne l'étaient pas en compensation d'un travail effectif (par exemple, pour compléter les indemnités perçues par les salariés en chômage partiel afin de maintenir leur niveau de rémunération).

La hausse du coût horaire du travail en 2020 a toutefois été contenue par diverses mesures,

qui l'ont réduite de 0,7 point. Les plans de soutiens sectoriels, mis en place en mai 2020 et assurant des exonérations et une aide au paiement des cotisations sociales pour certaines activités, ont contribué pour - 0,3 point à l'évolution du coût du travail en 2020. Le plan « 1 jeune 1 solution », lancé à l'été 2020 et prévoyant le versement de primes aux employeurs embauchant de jeunes salariés, y a contribué pour - 0,1 point. Enfin, l'extension à l'assurance chômage, au 1^{er} octobre 2019, de la réduction générale de cotisations sociales applicable aux bas salaires, a diminué le coût du travail de 0,3 point en moyenne sur l'année 2020.

Les salaires bruts versés par les employeurs représentent en moyenne 70 % du coût du travail. De 2015 à 2019, le **salaire moyen par tête** (SMPT) dans le SMNA, mesuré en euros courants (salaires nominaux), a fluctué entre + 1,6 % et + 2,1 % par an. En 2020, malgré la reconduction et l'extension de la **prime exceptionnelle de pouvoir d'achat**, il a chuté de 4,9 % en moyenne sur l'année ; il s'est notamment effondré au deuxième trimestre (- 14,3 % sur un an) avec le recours massif au chômage partiel qui s'est en grande partie substitué aux salaires et a permis de préserver nombre d'emplois ► **figure 2**. En termes réels (i.e. une fois ôtée la hausse des prix), le SMPT s'est replié de 5,5 % en moyenne en 2020, moins fortement que la **productivité apparente du travail** (- 8,2 % ; ► **figure 3**).

Dans les administrations publiques (APU), le SMPT nominal a progressé de 2,8 % en 2020, après + 1,4 % en 2019. Il a été notamment dynamisé par les versements de primes exceptionnelles aux agents mobilisés dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire et par les revalorisations dans la fonction publique hospitalière, prévues par les accords du Ségur de la santé. ●

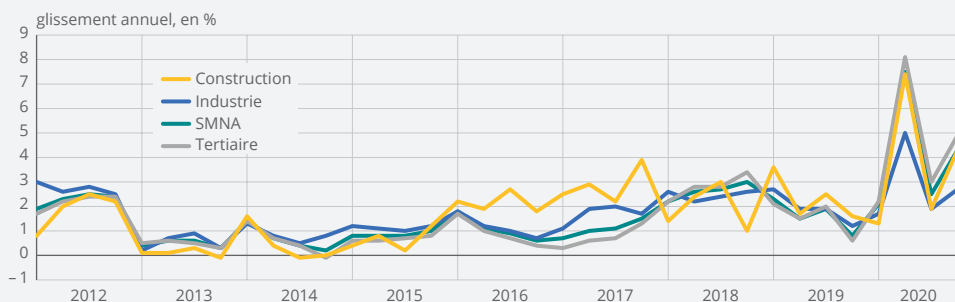
Définitions

Coût du travail, prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa), salaire moyen par tête (SMPT), productivité apparente du travail, salaire mensuel de base (SMB) : voir *Glossaire*.

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.
- « Le marché du travail à l'épreuve de la crise sanitaire en 2020 », *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2021.

► 1. Évolution du coût horaire du travail selon le secteur d'activité, en euros courants



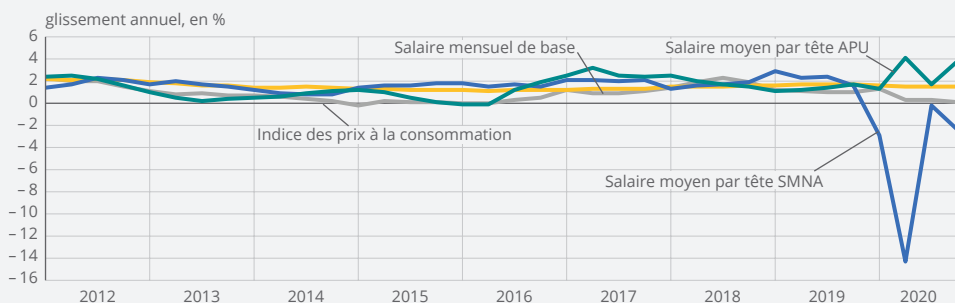
Note : indices du coût du travail (ICT) – salaires et charges.

Lecture : au T4 2020, le glissement annuel de l'ICT dans les branches marchandes non agricoles est de + 4,3 %

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

Sources : Urssaf Caisse nationale ; Dares ; Insee.

► 2. Évolution des salaires nominaux et des prix à la consommation



Notes : SMNA : secteur marchand non agricole ; APU : administrations publiques.

La série de SMB pour les premier et deuxième trimestres a été extrapolée à partir du glissement semestriel du S1 2020.

Lecture : au T4 2020, le SMPT dans les branches marchandes non agricoles a diminué de 2,4 % en glissement annuel.

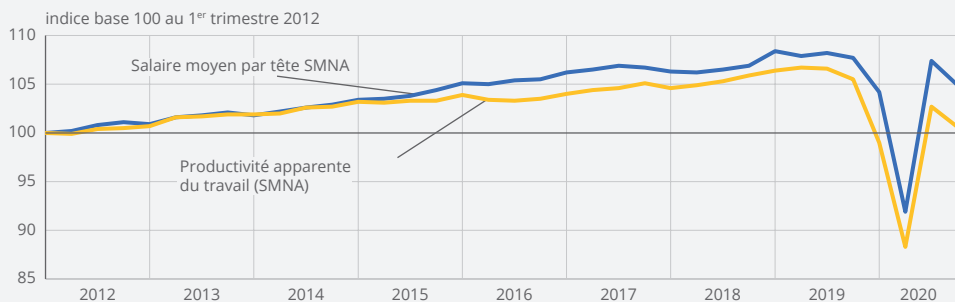
Champ : France hors Mayotte, pour l'indice des prix à la consommation.

France hors Mayotte, entreprises de 10 salariés ou plus du privé pour le salaire mensuel de base.

France, pour les salaires moyens par tête.

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

► 3. Salaires réels et productivité apparente du travail



Note : pour obtenir le SMPT en termes réels, sa valeur nominale est déflatée par l'indice des prix de la consommation des ménages (comptes nationaux).

Lecture : au T4 2020, l'indice du SMPT en base 100 2012 était de 104,9 dans les branches marchandes non agricoles.

Champ : France.

Source : Insee, comptes nationaux.

5.2 Salaire minimum de croissance

En 2020, comme chaque année depuis 2013, le **salaire minimum interprofessionnel de croissance** (Smic) horaire brut a été revalorisé le 1^{er} janvier sans réajustement en cours d'année lié au mécanisme de revalorisation anticipée en cas de forte inflation. Après une hausse de 1,52 % un an plus tôt, le relèvement du 1^{er} janvier 2020 a porté le Smic horaire brut de 10,03 à 10,15 euros (+ 1,20 %). Au 1^{er} janvier 2021, le Smic horaire brut a augmenté de 0,99 %, à 10,25 euros. Parmi les salariés du secteur privé entrant dans le champ couvert par les enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo), 2,25 millions de salariés (hors apprentis et intérimaires) ont bénéficié directement de l'augmentation du Smic en janvier 2020, soit 13,0 % des salariés du champ étudié ► **figure 1**. Cette part a baissé de 0,4 point par rapport à celle de janvier 2019.

Dans les sociétés employeuses de 10 salariés ou plus, en janvier 2020, la part de salariés concernés par la hausse du Smic a reculé de 0,3 point sur un an à 9,8 % ► **figure 2**. Chez les employeurs de moins de 10 salariés, qui emploient relativement plus d'ouvriers et d'employés, la part des salariés ayant une rémunération proche du Smic est nettement plus

importante : 27,3 % des salariés y ont bénéficié de la revalorisation de janvier 2020, également moins qu'un an auparavant (28,3 %).

À la veille de la revalorisation du Smic du 1^{er} janvier 2020, 16 % des branches professionnelles (19 % des branches de la construction) affichaient un premier niveau de grille salariale inférieur au Smic et n'étaient donc pas conformes. Dans le secteur de la construction, la proportion de bénéficiaires de la revalorisation du Smic a augmenté : 10,0 % après 9,4 % en 2019. Au contraire, la part de salariés concernés par la hausse du Smic a reculé dans l'industrie (- 0,6 point, à 5,6 %), légèrement plus que dans les services (- 0,4 point, à 15,1 %) au sein desquels la baisse a été particulièrement marquée dans l'hébergement-restauration (- 2,9 points, à 38,8 %) et dans les activités des arts, spectacles et activités récréatives (- 3,0 points à 12,3 %).

Parmi les salariés travaillant à temps partiel, la part des bénéficiaires de la revalorisation du Smic est importante : 30,0 % en janvier 2020. Dans les établissements de moins de 10 salariés, cette part est même plus élevée (40,2 % en janvier 2020) quoiqu'en baisse (42,4 % un an auparavant). ●

► Définitions

Le **salaire minimum interprofessionnel de croissance** (Smic) est le salaire horaire minimum légal revalorisé chaque année au 1^{er} janvier. Son mode de calcul prévoit que l'accroissement annuel de pouvoir d'achat du Smic ne peut, en aucun cas, être inférieur à « la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés » (SHBOE) mesuré par l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre du ministère du Travail ► **figure 3**.

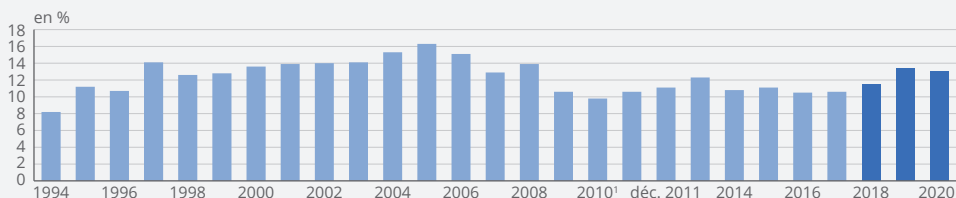
La garantie du pouvoir d'achat des salariés rémunérés au Smic est assurée par l'indexation du Smic horaire sur l'évolution des prix à la consommation hors tabac des ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie. Lorsque cet indice atteint un niveau supérieur d'au moins 2 % à l'indice 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 », le dernier ayant été octroyé en juillet 2012.

► Pour en savoir plus

« La revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2020 – La proportion de bénéficiaires demeure élevée », *Dares Résultats* n° 042, décembre 2020.

► 1. Part des salariés concernés par les relèvements du Smic ou de la GMR de 1994 à 2020



GMR : garantie mensuelle de rémunération.

1 À partir de 2010, la revalorisation du Smic s'effectue le 1^{er} janvier, au lieu du 1^{er} juillet. En 2012, du fait de la revalorisation anticipée du Smic intervenue le 1^{er} décembre 2011, il a été décidé de collecter l'information sur le nombre de salariés concernés par la revalorisation à cette date, et non au 1^{er} janvier 2012. **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.

Lecture : 13,0 % salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2020.

Champ : à partir de 2018 : France hors Mayotte, ensemble des salariés hors apprentis, stagiaires et intérimaires ; ensemble des secteurs hors agriculture, administration, activités des ménages, activités extraterritoriales ; jusqu'en 2017 : France métropolitaine, champ salariés et secteurs identiques mais hors syndicats de copropriété, associations loi 1901 de l'action sociale.

Source : Dares, enquêtes Acemo.

► 2. Part des salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2019 et 2020

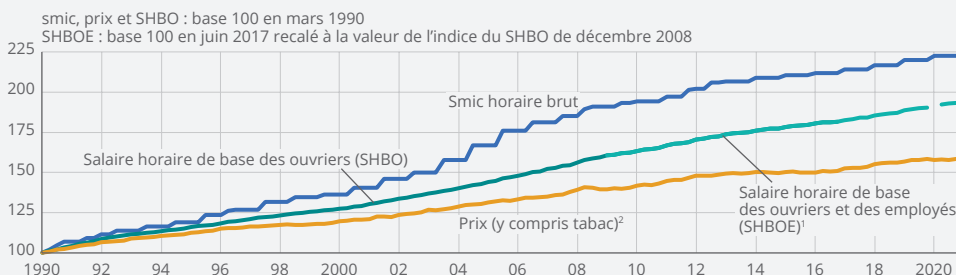
en %

	Ensemble des salariés		Salariés à temps partiel	
	1 ^{er} janvier 2019	1 ^{er} janvier 2020	1 ^{er} janvier 2019	1 ^{er} janvier 2020
Secteurs d'activité (Naf rév.2)				
Industrie manufacturière	6,6	5,9	18,4	17,5
Prod. et distrib. électricité, gaz, vapeur et air conditionné	1,0	1,4	4,9	1,8
Gestion eau, déchets et dépollution	5,0	3,9	17,1	24,5
Construction	9,4	10,0	24,8	24,9
Commerce ; réparation automobile et motocycle	18,0	17,6	36,3	36,6
Transports et entreposage	6,5	5,6	9,6	9,0
Hébergement et restauration	41,7	38,8	66,8	63,4
Information et communication	2,8	2,6	8,8	8,2
Activités financières et d'assurance	3,4	3,4	9,1	9,9
Activités immobilières	12,3	11,2	28,5	26,3
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	6,8	6,8	25,9	27,1
Activités de services administratifs et de soutien	14,6	14,6	16,2	16,4
Enseignement (hors enseignement public)	6,2	4,9	8,2	5,8
Santé humaine et action sociale	21,1	22,0	33,6	36,5
Arts, spectacles et activités récréatives	15,3	12,3	21,8	18,0
Autres activités de services	22,6	22,7	33,9	35,9
Taille de la société ou de l'entreprise individuelle				
1 à 9 salariés	28,3	27,3	42,4	40,2
10 salariés ou plus	10,1	9,8	25,2	26,6
Ensemble	13,4	13,0	29,8	30,0

Lecture : dans l'industrie manufacturière, 5,9 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2020 ; 17,5 % des salariés à temps partiel ont été concernés. **Champ** : France hors Mayotte, ensemble des salariés hors apprentis, stagiaires et intérimaires ; ensemble des secteurs hors agriculture, administration, activités des ménages, activités extraterritoriales.

Source : Dares, enquêtes Acemo.

► 3. Évolution du Smic horaire brut, du salaire horaire de base et des prix entre 1990 et 2020



1 Au 1^{er} trimestre 2020, la collecte des données Acemo a été suspendue, l'indice SHBOE n'a pas pu être calculé.

2 Indice mensuel des prix à la consommation, y compris tabac, pour l'ensemble des ménages.

Lecture : l'indice des prix augmente de 0,39 % au 4^e trimestre 2020. Le Smic horaire brut progresse de 1,20 % sur un an.

Champ : à partir de juin 2017 : France hors Mayotte, ensemble des salariés hors apprentis, stagiaires et intérimaires ; ensemble des secteurs hors agriculture, administration publique, activités des ménages, activités extraterritoriales ; jusqu'en mars 2017 : France métropolitaine, champ salariés et secteurs identiques mais hors syndicats de copropriété, associations loi 1901 de l'action sociale.

Sources : Dares, enquêtes Acemo ; Insee.

5.3 Salaires dans le secteur privé : caractéristiques des individus

En 2018, dans le secteur privé (y compris les entreprises publiques), le **salaires net en équivalent temps plein** (EQTP) s'élève en moyenne à 2 370 euros par mois ► **figure 1**. Il augmente de 0,4 % en euros constants, après une hausse de 0,9 % en 2017, dans un contexte de hausse des prix à la consommation (+ 1,8 %) plus forte que les années précédentes.

Le salaire net moyen en EQTP évolue différemment selon les catégories socioprofessionnelles. Il progresse de 0,3 % en euros constants pour les ouvriers (1 770 euros mensuels) et de 0,1 % pour les employés (1 690 euros), dans un contexte de revalorisation nominale du **Smic** au 1^{er} janvier 2018 (+ 1,2 %) toutefois inférieure à l'inflation sur l'année. En revanche, il diminue de 0,2 % en euros constants pour les cadres (4 210 euros) et de 0,3 % pour les professions intermédiaires (2 350 euros). Entre 2013 et 2018, le salaire net moyen a progressé un peu plus pour les ouvriers (+ 0,5 % en moyenne par an en euros constants) que pour les cadres (+ 0,4 %), les employés (+ 0,3 %) et les professions intermédiaires (+ 0,2 %).

Sur plus longue période, entre 1996 et 2018, le salaire net en EQTP dans le secteur privé a augmenté de 0,6 % par an en moyenne, en euros constants ► **figure 2**. Celui des ouvriers a été le plus dynamique : + 0,6 % par an, contre + 0,4 % pour les employés, + 0,2 % pour les cadres et + 0,1 % pour les professions intermédiaires.

Le salaire net moyen croît avec l'âge et l'accumulation de l'expérience. Ce lien traduit aussi les effets des entrées en emploi et des sorties d'activité à des âges plus tardifs pour les salariés les plus qualifiés, avec des études plus longues et des départs en retraite plus tardifs. En 2018, un salarié de moins de 25 ans perçoit

en moyenne 1 500 euros nets par mois en EQTP, contre 2 880 euros pour un salarié de 55 ans ou plus ► **figure 3**.

En 2018, une femme salariée gagne en moyenne 16,9 % de moins qu'un homme salarié, un écart qui se réduit de 0,3 point par rapport à 2017 et de 4,0 points depuis 2008. Le salaire net moyen en EQTP des femmes progresse en effet davantage que celui des hommes en 2018 (+ 0,6 % contre + 0,3 %, en euros constants), ce qui tient pour partie à la hausse de la part des femmes parmi les cadres (36,4 % en 2018, après 35,4 % en 2017), catégorie en moyenne la mieux rémunérée. L'écart de salaire en défaveur des femmes est plus prononcé parmi les cadres (18,4 %) que parmi les ouvriers (14,6 %), les professions intermédiaires (12,8 %) et les employés (6,1 %). Cet écart diffère aussi selon l'âge, la génération et l'avancée dans la carrière : en 2018, les femmes salariées de moins de 25 ans gagnent en moyenne 6,2 % de moins que les hommes, alors que celles de 55 ans ou plus gagnent 26,5 % de moins. En 2018, environ la moitié de l'écart salarial entre femmes et hommes est due au fait que la structure de la population salariée dans le privé par secteur d'activité, taille d'entreprise, âge, catégorie socioprofessionnelle et condition d'emploi (temps complet ou temps partiel) n'est pas la même pour les hommes et pour les femmes.

En 2018, en EQTP, 10 % des salariés perçoivent au plus 1 280 euros (1^{er} décile, D1) et 10 % des salariés au moins 3 780 euros (9^e décile, D9) ► **figure 4**. La dispersion des salaires, mesurée par le **rapport interdécile** (D9/D1), augmente avec la qualification : les salaires des cadres sont plus dispersés (3,3) que ceux des professions intermédiaires (2,3) et ceux des ouvriers et des employés (1,9). ●

► Définitions

Salaires net, salaire en équivalent temps plein (EQTP), Smic, rapport interdécile (D9/D1) : voir *Glossaire*.

► Pour en savoir plus

- « Le pouvoir d'achat du salaire net dans le secteur privé a progressé de 13,1 % entre 1996 et 2018 », *Insee Focus* n° 230, avril 2021.
- « En 2018, le salaire net moyen dans le secteur privé augmente de 0,4 % en euros constants », *Insee Première* n° 1828, décembre 2020.
- « Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé », *Insee Première* n° 1803, juin 2020.
- « Les hauts salaires dans le secteur privé », *Insee Première* n° 1800, mai 2020.

► 1. Salaires mensuels nets moyens en EQTP selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe

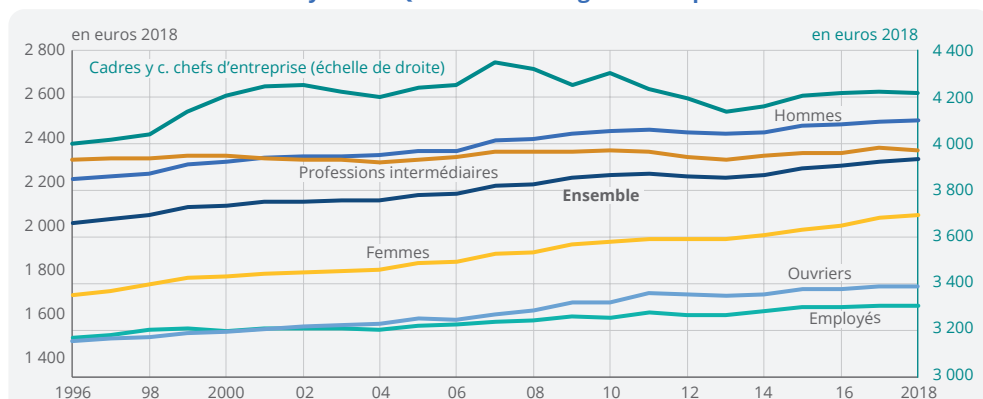
	Salaires en 2018 (en euros)			Évolution 2018/2017 en euros constants (en %)			Évolution annuelle moyenne 2018/2013 en euros constants (en %)		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Cadres ¹	4 210	3 680	4 510	- 0,2	0,3	- 0,3	0,4	0,9	0,2
Professions intermédiaires	2 350	2 180	2 500	- 0,3	- 0,3	- 0,3	0,2	0,3	0,2
Employés	1 690	1 660	1 760	0,1	0,1	- 0,1	0,3	0,4	0,1
Ouvriers	1 770	1 560	1 820	0,3	0,2	0,3	0,5	0,9	0,4
Ensemble	2 370	2 120	2 550	0,4	0,6	0,3	0,7	1,0	0,5
Ensemble hors contrats aidés	2 390	2 140	2 570	0,3	0,5	0,2	0,8	1,2	0,6

¹ Y compris chefs d'entreprise salariés.

Lecture : en 2018, le salaire moyen des cadres était de 4 210 euros nets mensuels en équivalent temps plein (EQTP), soit une baisse de 0,2 % par rapport à 2017 en euros constants. **Champ :** France hors Mayotte, salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, bases Tous salariés.

► 2. Salaire mensuel net moyen en EQTP selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe



Lecture : entre 1996 et 2018, le salaire net en EQTP dans le secteur privé a augmenté de 0,6 % par an en moyenne, en euros constants.

Champ : France hors Mayotte, France métropolitaine jusqu'en 1999, salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés, apprentis et stagiaires ; hors salariés agricoles et salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, bases Tous salariés.

► 3. Salaires mensuels nets moyens en EQTP selon l'âge et le sexe

	Salaires en 2018 (en euros)			Évolution 2018/2017 en euros constants (en %)		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Moins de 25 ans	1 500	1 450	1 550	0,7	0,8	0,6
25-39 ans	2 120	1 990	2 210	0,7	0,8	0,7
40-49 ans	2 580	2 300	2 780	0,5	0,8	0,3
50-54 ans	2 690	2 310	2 950	0,2	0,6	0,0
55 ans ou plus	2 880	2 380	3 240	0,0	0,5	- 0,3
Ensemble	2 370	2 120	2 550	0,4	0,6	0,3

Lecture : en 2018, le salaire moyen des moins de 25 ans était de 1 500 euros nets mensuels en équivalent temps plein (EQTP), soit une hausse de 0,7 % par rapport à 2017 en euros constants.

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

Source : Insee, base Tous salariés 2018.

► 4. Dispersion des salaires mensuels nets en EQTP selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe en 2018

	en euros						
	Ensemble	Femmes	Hommes	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
1 ^{er} décile (D1)	1 280	1 250	1 320	2 050	1 470	1 220	1 240
1 ^{er} quartile	1 490	1 420	1 550	2 600	1 770	1 350	1 430
Médiane	1 870	1 740	1 970	3 380	2 160	1 540	1 670
3 ^e quartile	2 580	2 360	2 760	4 640	2 660	1 850	2 000
9 ^e décile (D9)	3 780	3 310	4 110	6 690	3 330	2 310	2 410
D9/D1	2,9	2,7	3,1	3,3	2,3	1,9	1,9

¹ Y compris chefs d'entreprise salariés.

Lecture : en 2018, la moitié des femmes avait un salaire net mensuel inférieur à 1 740 euros, en EQTP.

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

Source : Insee, base Tous salariés 2018.

5.4 Salaires dans le secteur privé : caractéristiques des employeurs

Le **salair net en équivalent temps plein** (EQTP) augmente avec la taille de l'entreprise. En 2018, dans le secteur privé (y compris les entreprises publiques), les salariés gagnent en moyenne 2 810 euros nets par mois dans les sociétés de 5 000 salariés ou plus (12 % des effectifs en EQTP), contre 1 960 euros dans les unités de moins de 10 salariés (19 % des effectifs)

► **figure 1.** La structure des emplois dans les entreprises explique largement ces écarts : les catégories socioprofessionnelles les mieux rémunérées, cadres (4 210 euros en moyenne) et professions intermédiaires (2 350 euros), sont plus nombreuses dans les grandes entreprises. À cela s'ajoute le fait que pour une même catégorie socioprofessionnelle, le salaire net moyen augmente aussi avec la taille de l'entreprise. Ainsi, les cadres gagnent en moyenne 27 % de plus dans les sociétés de 5 000 salariés ou plus que dans les unités de moins de 10 salariés. Cet écart est de 25 % pour les professions intermédiaires et de 16 % pour les ouvriers. Il est moins prononcé pour les employés (11 %).

Les salaires nets sont en moyenne les plus élevés dans l'industrie (2 640 euros), où la main-d'œuvre est plus souvent qualifiée, et les plus bas dans la construction (2 150 euros) et le commerce (2 180 euros), avec davantage de main-d'œuvre peu qualifiée, plus jeune et donc moins expérimentée. Dans les services, le salaire net, de 2 370 euros en moyenne, recouvre de fortes disparités selon l'activité : il atteint 3 360 euros dans les services mixtes, qui regroupent les activités financières et d'assurance, l'information et la communication et les activités immobilières, contre 1 850 euros dans les services aux

particuliers. Les services mixtes emploient, en effet, relativement plus de cadres, alors qu'une plus forte proportion d'employés travaille dans les services aux particuliers.

Le salaire net moyen dans l'ensemble du secteur privé augmente de 0,4 % en euros constants en 2018. La hausse est plus prononcée dans le commerce (+ 0,7 %), ainsi que dans l'industrie (+ 0,5 %). Dans les services (+ 0,4 %), elle est portée par les services aux entreprises (+ 0,8 %), et dans une moindre mesure, par les services aux particuliers et les services mixtes (+ 0,4 % chacun), tandis que le salaire net moyen diminue dans les transports et l'entreposage (- 0,2 %). Le salaire net moyen diminue dans la construction (- 0,3 %).

Sur plus longue période, entre 1996 et 2018, le salaire net moyen en EQTP dans le secteur privé a augmenté de 0,6 % par an en moyenne, en euros constants ► **figure 2.** L'industrie est le secteur où il a le plus progressé : + 0,9 % par an, contre + 0,6 % dans la construction et le commerce et + 0,4 % dans les services.

La dispersion des salaires nets en EQTP, mesurée par le **rapport interdécile** (D9/D1), est plus importante dans l'industrie et les services (3,0 chacun en 2018), notamment dans les services mixtes (3,5) qui regroupent des activités très variées ► **figure 3.** Ainsi, 10 % des salariés travaillant dans les services mixtes perçoivent moins de 1 520 euros nets par mois en EQTP (1^{er} décile ou D1) et 10 % gagnent plus de 5 390 euros (9^e décile ou D9). Enfin, les salaires sont un peu moins dispersés dans le commerce (2,7) et dans la construction (2,4). ●

► Définitions

Salair net, salair en équivalent temps plein (EQTP), rapport interdécile (D9/D1) : voir *Glossaire*.

► Pour en savoir plus

- « Le pouvoir d'achat du salair net dans le secteur privé a progressé de 13,1 % entre 1996 et 2018 », *Insee Focus* n° 230, avril 2021.
- « En 2018, le salair net moyen dans le secteur privé augmente de 0,4 % en euros constants », *Insee Première* n° 1828, décembre 2020.
- « Évolution des salaires de base par branche professionnelle en 2018 », *Dares Résultats* n° 038, août 2019.

► 1. Salaires mensuels nets moyens en EQTP par secteur d'activité et taille d'entreprise

	Salaires en 2018 (en euros)	Évolution 2018/2017 en euros constants (en %)	Évolution annuelle moyenne 2018/2013 (en %)	Structure des effectifs en EQTP en 2018 (en %)	Salaires en 2018 (en euros)			
					Cadres ¹	Prof. interm.	Employés	Ouvriers
Taille de l'entreprise								
Moins de 10 salariés	1 960	0,6	0,6	19,4	3 420	2 040	1 610	1 670
10 à 19 salariés	2 150	0,0	0,4	8,7	4 080	2 220	1 700	1 750
20 à 49 salariés	2 250	0,5	0,7	12,0	4 260	2 310	1 690	1 760
50 à 249 salariés	2 410	0,3	1,0	18,0	4 400	2 380	1 690	1 780
250 à 999 salariés	2 570	0,4	0,9	15,0	4 470	2 420	1 720	1 830
1 000 à 4 999 salariés	2 530	- 0,2	0,6	15,3	4 300	2 400	1 740	1 810
5 000 salariés ou plus	2 810	1,0	0,7	11,6	4 360	2 550	1 780	1 930
Secteur d'activité de l'établissement								
Industrie	2 640	0,5	1,0	17,4	4 540	2 670	1 870	1 960
Construction	2 150	- 0,3	0,5	7,8	3 690	2 410	1 870	1 790
Commerce	2 180	0,7	1,0	16,8	4 090	2 310	1 640	1 740
Services	2 370	0,4	0,6	58,0	4 190	2 260	1 690	1 660
services aux entreprises	2 410	0,8	0,7	18,9	4 350	2 270	1 750	1 620
services aux particuliers	1 850	0,4	0,4	9,2	3 200	2 230	1 550	1 640
services mixtes	3 360	0,4	0,9	10,7	4 390	2 420	2 030	1 900
transports et entreposage	2 250	- 0,2	0,0	7,9	3 940	2 410	1 960	1 860
Ensemble	2 370	0,4	0,7	100,0	4 210	2 350	1 690	1 770

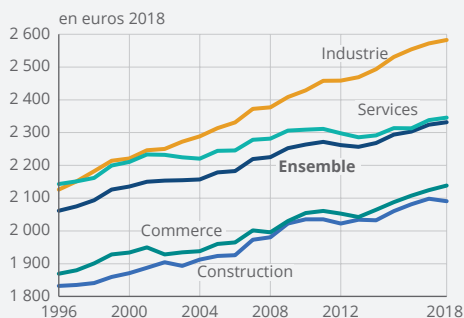
1 Y compris chefs d'entreprise salariés. **Lecture** : en 2018, le salaire mensuel net moyen en équivalent temps plein (EQTP) est de 1 960 euros dans les entreprises de moins de 10 salariés, soit une hausse de 0,6 % par rapport à 2017 en euros constants.

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

Source : Insee, bases Tous salariés.

► 2. Salaire mensuel net moyen en EQTP entre 1996 et 2018

a. Selon le secteur d'activité



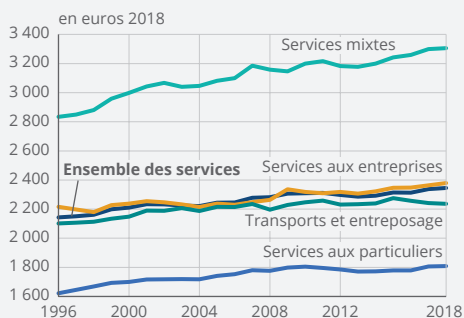
Note : séries rétropolées en NAF rév.2 avant 2008.

Lecture : entre 1996 et 2018, le salaire net en EQTP dans l'industrie a augmenté de 0,9 % par an en moyenne, en euros constants.

Champ : France hors Mayotte, jusqu'en 2000 France métropolitaine, salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés, apprentis et stagiaires ; hors salariés agricoles et salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, bases Tous salariés.

b. Dans les services



► 3. Dispersion des salaires nets mensuels en EQTP par secteur d'activité en 2018



Lecture : 10 % des salariés dans l'industrie gagnent moins de 1 420 euros nets par mois en EQTP (1^{er} décile).

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

Source : Insee, base Tous salariés 2018.

5.5 Salaires dans la fonction publique : caractéristiques des individus

En 2018, tous statuts confondus (fonctionnaires, contractuels, bénéficiaires de contrats aidés, mais hors militaires et apprentis), un salarié de la fonction publique gagne en moyenne en **équivalent temps plein** (EQTP) 2 300 euros nets par mois ► **figure 1**. Le **salaire net** moyen est de 2 570 euros dans la **fonction publique de l'État** (FPE), de 2 310 euros dans la **fonction publique hospitalière** (FPH) et de 1 960 euros dans la **fonction publique territoriale** (FPT). Ces écarts traduisent essentiellement des différences de structure d'emploi, notamment de répartition par **catégorie statutaire**. Ainsi, les fonctionnaires de catégorie A sont plus nombreux dans la FPE (49 %) que dans la FPH (21 %) et la FPT (8 %), alors que ceux de catégorie C sont plus nombreux dans la FPT (60 %) et la FPH (37 %) que dans la FPE (10 %).

En 2018, dans un contexte de regain d'inflation (+ 1,8 %), le salaire net baisse en moyenne de 1,0 % en euros constants dans la fonction publique ► **figure 2** : - 1,2 % dans la FPE, - 0,9 % dans la FPT et - 1,0 % dans la FPH. Entre 2011 et 2018, il a baissé dans la FPE (- 1,3 %), progressé dans la FPT (+ 1,6 %) et a été globalement stable dans la FPH. Ces évolutions résultent des progressions salariales individuelles, mais aussi des changements dans la structure des emplois. En 2018, ce dernier facteur limite la baisse des salaires dans les trois versants de la fonction publique, contribuant pour + 0,6 point à l'évolution du salaire moyen dans la FPE, pour + 0,5 point dans la FPT et pour + 0,3 point dans

la FPH. Notamment, la baisse du nombre de contrats aidés, aux rémunérations en moyenne inférieures à celles des autres agents, a atténué la baisse du salaire net moyen.

Les fonctionnaires représentent environ trois agents sur quatre dans la fonction publique. Leur salaire net moyen baisse en 2018 dans les trois versants (- 1,4 % dans la FPE, - 1,1 % dans la FPT, - 1,2 % dans la FPH). Ces baisses s'inscrivent dans un contexte d'absence de revalorisation du point d'indice et de report à 2019 de la poursuite du **protocole** relatif aux **parcours professionnels**, aux **carrières** et aux **rémunérations** (PPCR) pour les fonctionnaires.

Pour les agents présents chez le même employeur et avec la même quotité de travail tout au long des années 2017 et 2018 (65 % des salariés de la fonction publique), le salaire net moyen, appelé aussi **rémunération moyenne des personnes en place** (RMPP), est quasi stable en euros constants dans la FPE (+ 0,1 %) et dans la FPH (0,0 %) mais baisse dans la FPT (- 0,4 %) ► **figure 3**. Dans l'ensemble, la hausse de la RMPP en euros courants (+ 1,8 %), qui traduit les effets positifs de l'ancienneté et des progressions de carrières, est compensée par la hausse des prix. Par construction, elle ne tient 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

La **rémunération moyenne des personnes en place** (RMPP) correspond au 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).

Salaires en équivalent temps plein (EQTP), **salaires nets**, **fonction publique de l'État** (FPE), **fonction publique hospitalière** (FPH), **fonction publique territoriale** (FPT), **catégories statutaires de la fonction publique**, **protocole parcours professionnels, carrières et rémunération** (PPCR) : voir *Glossaire*.

► Pour en savoir plus

- « En 2018, dans la fonction publique hospitalière, le salaire net moyen diminue de 1,0 % en euros constants », *Insee Première* n° 1819, septembre 2020.
- « Les salaires dans la fonction publique territoriale », *Insee Première* n° 1812, septembre 2020.
- « Les salaires dans la fonction publique de l'État », *Insee Première* n° 1810, juillet 2020.
- *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), édition 2020.

► 1. Salaires mensuels nets moyens en EQTP dans la fonction publique

salaires en euros 2018, évolutions en %, en euros constants

	Fonction publique de l'État		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Ensemble	
	Salaires en 2018	Évolution 2018/2017	Salaires en 2018	Évolution 2018/2017	Salaires en 2018	Évolution 2018/2017	Salaires en 2018	Évolution 2018/2017
Ensemble y c. contrats aidés	2 570	- 1,2	1 960	- 0,9	2 310	- 1,0	2 300	- 1,0
<i>dont enseignants</i>	2 630	- 1,5	///	///	///	///	2 630	- 1,5
Ensemble hors contrats aidés	2 590	- 1,7	1 980	- 1,6	2 370	- 0,9	2 310	- 1,5
Fonctionnaires	2 740	- 1,4	2 040	- 1,1	2 160	- 1,2	2 350	- 1,2
Catégorie A	2 990	- 1,4	3 410	- 1,1	2 600	- 1,8	2 970	- 1,5
Catégorie B	2 460	- 2,0	2 370	- 1,4	2 370	- 1,6	2 410	- 1,7
Catégorie C	2 000	- 1,4	1 800	- 1,2	1 830	- 1,3	1 830	- 1,3
Non-fonctionnaires (hors personnels médicaux)	2 090	- 0,6	1 660	- 0,2	1 660	- 0,6	1 870	- 0,4
Personnels médicaux	///	///	///	///	5 650	- 0,1	5 650	- 0,1

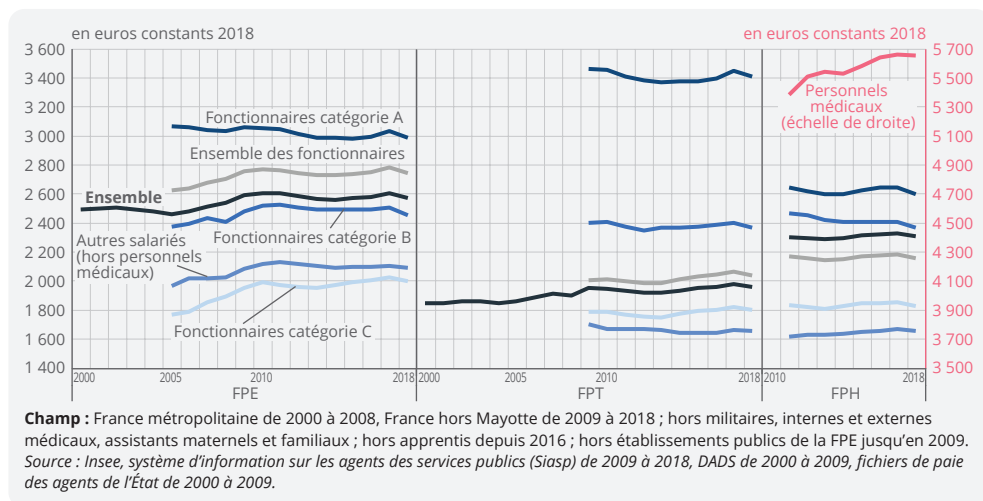
/// : absence de résultat due à la nature des choses.

Note : des données par sexe et âge sont disponibles dans la version en ligne de l'ouvrage sur insee.fr.

Champ : France hors Mayotte, fonction publique hors militaires, apprentis, internes et externes médicaux, assistants maternels et familiaux.

Source : Insee, système d'information sur les agents des services publics (Siasp).

► 2. Salaires mensuels nets moyens en EQTP dans la fonction publique depuis 2000



► 3. Rémunération moyenne des personnes en place en 2017 et 2018

	Fonction publique de l'État			Fonction publique territoriale			Fonction publique hospitalière		
	Part des effectifs 2017 présents en 2018 (en %)	Salaires en 2018 (en euros)	Évolution 2018/2017 (% en euros constants)	Part des effectifs 2017 présents en 2018 (en %)	Salaires en 2018 (en euros)	Évolution 2018/2017 (% en euros constants)	Part des effectifs 2017 présents en 2018 (en %)	Salaires en 2018 (en euros)	Évolution 2018/2017 (% en euros constants)
Ensemble	64,9	2 760	0,1	64,1	2 060	- 0,4	65,4	2 390	0,0
<i>dont enseignants</i>	68,9	2 800	0,2	///	///	///	///	///	///
Fonctionnaires	72,3	2 840	0,1	72,7	2 080	- 0,5	71,2	2 180	- 0,3
Catégorie A	72,0	3 110	0,3	71,8	3 490	0,1	67,5	2 690	0,4
Catégorie B	75,0	2 510	- 0,5	72,0	2 410	- 0,3	70,9	2 400	- 0,4
Catégorie C	71,3	2 020	- 0,4	72,9	1 840	- 0,7	73,3	1 840	- 0,7
Non-fonctionnaires (hors personnels médicaux)	44,2	2 400	0,4	31,6	1 890	0,5	44,3	1 740	0,2
Personnels médicaux	///	///	///	///	///	///	63,6	6 080	1,2

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

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 2017.

Champ : France hors Mayotte, fonction publique hors militaires, apprentis, internes et externes médicaux, assistants maternels et familiaux.

Source : Insee, système d'information sur les agents des services publics (Siasp).

5.6 Salaires dans la fonction publique : caractéristiques des employeurs

En 2018, dans la **fonction publique de l'État** (FPE), tous statuts confondus (fonctionnaires, contractuels, bénéficiaires de contrats aidés mais hors militaires et apprentis), le **salair net moyen en équivalent temps plein** (EQTP) s'établit à 2 610 euros par mois dans les ministères (77 % des effectifs), contre 2 440 euros dans les établissements publics administratifs (EPA) ► **figure 1**. Dans la **fonction publique hospitalière** (FPH), il est de 2 370 euros dans les hôpitaux (87 % des effectifs) et de 1 860 euros dans les établissements médico-sociaux. Dans la **fonction publique territoriale** (FPT), il varie entre 1 750 euros pour les agents des centres communaux d'action sociale (CCAS) et des caisses des écoles, et 2 660 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 53 % des agents de la fonction publique territoriale, le salaire net mensuel moyen s'élève à 1 860 euros.

Ces écarts salariaux traduisent essentiellement des différences de structures d'emploi, notamment des différences de répartitions par **catégorie statutaire**. Par exemple, dans la fonction publique de l'État, 55 % des salariés des ministères sont fonctionnaires de catégorie A, alors que ceux-ci ne représentent que 28 % des salariés des EPA. De même, les personnels médicaux (médecins, pharmaciens et chirurgiens-dentistes) représentent une part plus importante dans les hôpitaux (8 %) que dans les établissements médico-sociaux (1 %).

Dans la fonction publique territoriale, les non-fonctionnaires sont plus nombreux dans les CCAS (33 %) que dans les départements (13 %).

Dans l'ensemble de la fonction publique, 10 % des salariés perçoivent 1 430 euros ou moins par mois en EQTP (1^{er} décile, D1) et 10 % des salariés perçoivent 3 350 euros ou plus (9^e décile, D9) ► **figure 2**. La dispersion des salaires nets en EQTP, mesurée ici par le **rapport interdécile** (D9/D1), est de 2,3. Elle est plus importante dans la fonction publique de l'État (2,4) que dans la fonction publique hospitalière (2,2) et la fonction publique territoriale (2,0). Elle est par ailleurs plus faible que dans le secteur privé (2,9). La dispersion des salaires dans la fonction publique est stable par rapport à 2017 et légèrement plus faible qu'en 2011 (2,4).

Dans la fonction publique de l'État, la dispersion des salaires est plus faible pour les fonctionnaires (2,1) que pour les autres salariés (2,6) ► **figure 3**. Dans la fonction publique hospitalière, elle est plus élevée pour les personnels médicaux (2,6) que pour les fonctionnaires (1,8). Dans la fonction publique territoriale, la dispersion des salaires ne dépend pas du statut (1,9 pour les fonctionnaires et pour les autres salariés). Enfin, parmi les seuls fonctionnaires, quel que soit le versant de la fonction publique, les salaires sont les plus dispersés pour les agents de catégorie A (2,1 pour la FPE, 2,0 pour la FPT et 1,8 pour la FPH) et les moins dispersés pour ceux de catégorie C (1,6 dans la FPE et la FPT, et 1,4 dans la FPH). ●

► Définitions

Fonction publique de l'État (FPE), **salair net**, **salair en équivalent temps plein** (EQTP), **fonction publique hospitalière** (FPH), **fonction publique territoriale** (FPT), **catégories statutaires de la fonction publique**, **rapport interdécile** (D9/D1) : voir *Glossaire*.

► Pour en savoir plus

- « En 2018, dans la fonction publique hospitalière, le salaire net moyen diminue de 1,0 % en euros constants », *Insee Première* n° 1819, septembre 2020.
- « Les salaires dans la fonction publique territoriale », *Insee Première* n° 1812, septembre 2020.
- « Les salaires dans la fonction publique de l'État », *Insee Première* n° 1810, juillet 2020.
- *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), édition 2020.
- « L'emploi dans la fonction publique en 2018 », *Insee Première* n° 1797, avril 2020.
- « Les hautes rémunérations dans la fonction publique », *Insee Première* n° 1738, février 2019.

► 1. Salaires mensuels nets moyens en EQTP par versant de la fonction publique en 2018

	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'État	2 570	100,0	42,2
Ministères	2 610	77,2	32,6
Établissements publics administratifs	2 440	22,8	9,6
Fonction publique territoriale¹	1 960	100,0	36,1
Communes	1 860	53,1	19,2
EPCI ² à fiscalité propre	2 040	13,9	5,0
CCAS ³ et caisses des écoles	1 750	6,5	2,4
Autres structures intercommunales	1 930	3,6	1,3
Départements	2 180	13,6	4,9
Services départementaux d'incendie et de secours	2 660	2,9	1,0
Régions	2 120	5,1	1,9
Autres collectivités	2 160	1,3	0,5
Fonction publique hospitalière⁴	2 310	100,0	21,7
Hôpitaux	2 370	87,3	18,9
Établissements médico-sociaux ⁵	1 860	12,7	2,8
Ensemble de la fonction publique	2 300	///	100,0

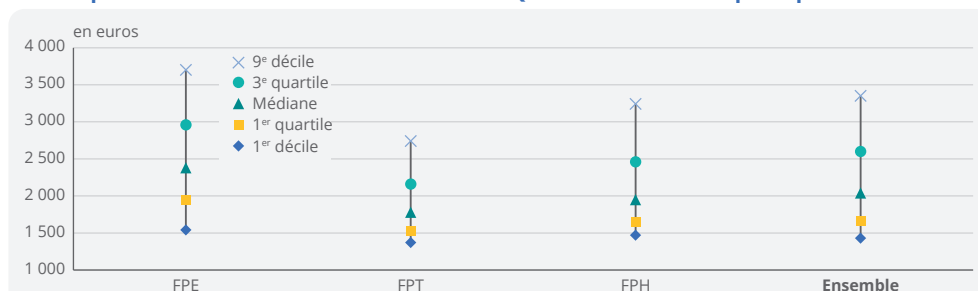
/// : absence de résultat due à la nature des choses.

1 Hors assistants maternels et familiaux. **2** Établissements publics de coopération intercommunale. **3** Centres communaux d'action sociale. **4** Hors internes et externes. **5** Y compris les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad). Les agents des établissements médico-sociaux rattachés à un centre hospitalier sont comptabilisés dans les hôpitaux.

Lecture : le salaire net moyen dans les ministères est de 2 610 euros par mois en 2018. Les salariés des ministères contribuent pour 77,2 % au volume de travail en équivalent temps-plein (EQTP) de la fonction publique de l'État en 2018, soit 32,6 % de l'ensemble de la fonction publique. **Champ** : France hors Mayotte, hors militaires, hors apprentis, y compris les bénéficiaires de contrats aidés.

Source : Insee, système d'information sur les agents des services publics (Siasp).

► 2. Dispersion des salaires mensuels nets en EQTP dans la fonction publique en 2018



Lecture : en 2018, les 10 % des effectifs aux salaires les plus faibles gagnent moins de 1 430 euros nets par mois en EQTP (1^{er} décile) dans l'ensemble de la fonction publique.

Champ : France hors Mayotte, hors militaires, hors apprentis, y compris les bénéficiaires de contrats aidés.

Source : Insee, système d'information sur les agents des services publics (Siasp).

► 3. Dispersion des salaires mensuels nets en EQTP dans la fonction publique selon la catégorie statutaire en 2018

	1 ^{er} décile (D1)	1 ^{er} quartile	Médiane	3 ^e quartile	9 ^e décile	D9/D1
	(en euros)					
Fonction publique de l'État	1 540	1 940	2 380	2 960	3 700	2,4
Fonctionnaires	1 830	2 110	2 500	3 090	3 860	2,1
Catégorie A	2 000	2 290	2 710	3 360	4 240	2,1
Catégorie B	1 900	2 120	2 410	2 730	3 040	1,6
Catégorie C	1 580	1 710	1 900	2 170	2 500	1,6
Non-fonctionnaires ¹	1 220	1 400	1 900	2 430	3 120	2,6
Fonction publique territoriale	1 370	1 530	1 780	2 160	2 740	2,0
Fonctionnaires	1 470	1 620	1 850	2 240	2 810	1,9
Catégorie A	2 340	2 700	3 190	3 880	4 720	2,0
Catégorie B	1 820	2 030	2 310	2 620	2 940	1,6
Catégorie C	1 440	1 560	1 740	1 970	2 240	1,6
Non-fonctionnaires ¹	1 220	1 320	1 460	1 700	2 280	1,9
Fonction publique hospitalière	1 470	1 650	1 950	2 460	3 240	2,2
Fonctionnaires	1 580	1 760	2 000	2 420	2 860	1,8
Catégorie A	1 900	2 060	2 400	2 880	3 400	1,8
Catégorie B	1 810	2 010	2 370	2 670	2 890	1,6
Catégorie C	1 510	1 620	1 800	1 980	2 190	1,4
Non-fonctionnaires (hors personnels médicaux) ¹	1 330	1 410	1 550	1 710	2 060	1,5
Personnels médicaux	3 090	4 050	5 520	6 950	8 160	2,6
Ensemble de la fonction publique	1 430	1 660	2 040	2 600	3 350	2,3

1 Contractuels, autres catégories et statuts et bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : en 2018, les 10 % des effectifs aux salaires les plus faibles gagnent moins de 1 430 euros nets par mois en EQTP (1^{er} décile) dans l'ensemble de la fonction publique. Le rapport entre le 9^e décile et le 1^{er} décile (D9/D1) est égal à 2,3.

Champ : France hors Mayotte, hors militaires, hors apprentis, 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 2018, le revenu salarial annuel moyen pour l'ensemble des salariés du secteur privé et de la fonction publique s'élève à 21 360 euros ► **figure 1**. Cette moyenne recouvre des situations hétérogènes : les femmes perçoivent un revenu salarial inférieur de 23 % à celui des hommes, les salariés à temps partiel ont un revenu salarial inférieur de 53 % 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 71 % à celui des 50-54 ans. Les salaires en EQTP des plus jeunes sont en moyenne 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. Par ailleurs, les plus jeunes ont un volume de travail annuel plus faible de 49 % en moyenne que celui des 50-54 ans : leur insertion sur le marché du travail se fait souvent en cours d'année, avec parfois des allers-retours entre emploi et chômage et des périodes courtes d'emploi salarié, notamment d'emplois étudiants.

Le revenu salarial augmente avec le niveau de diplôme. Ainsi, les salariés diplômés de l'enseignement supérieur long ont un revenu salarial 2,4 fois supérieur à celui des non-diplômés. Cela résulte surtout de différences de salaire en EQTP et, dans une moindre mesure, de disparités de volume de travail.

Les cadres ont un revenu salarial annuel moyen de 42 170 euros, soit 2,7 fois celui des ouvriers et 3,0 fois celui des employés, du fait à la fois de salaires en EQTP plus élevés et d'un volume de travail plus important. Le revenu salarial est plus élevé en moyenne dans la fonction publique que dans le secteur privé (+ 7 %), du fait d'un volume de travail plus important (+ 11 %), alors que le salaire en EQTP est légèrement plus faible dans la fonction publique que dans le secteur privé.

Entre 1995 et 2008, le revenu salarial moyen de l'ensemble des salariés a augmenté de 0,6 % en euros constants en moyenne par an ► **figure 2**. Il a diminué entre 2010 et 2013, de 0,3 % en moyenne par an avant de progresser de nouveau nettement entre 2013 et 2016 (+ 0,8 % par an). Cette dynamique s'est depuis infléchie : après une légère baisse en 2017 (- 0,2 %), le revenu salarial a augmenté de 0,2 % en 2018 (en euros constants). Cette augmentation est portée par le secteur privé (+ 0,5 %), tandis que dans la fonction publique le revenu salarial s'est replié (- 0,9 %). Sur l'ensemble de la période, et plus particulièrement depuis 2009, l'évolution a été 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 reflète aussi les écarts de volume de travail. Le rapport entre le 9^e et le 1^{er} décile de revenu salarial (**rapport interdécile**, D9/D1) est de 14,3 en 2018 ► **figure 3**. La dispersion est plus importante dans la moitié basse de la distribution que dans la moitié haute : le rapport entre la **médiane** et le 1^{er} décile (**D5/D1**) est 3,4 fois plus élevé que le rapport entre le 9^e décile et la médiane (**D9/D5**). La dispersion de revenu salarial est nettement plus forte pour les employés que pour les cadres. Elle est aussi plus forte pour les femmes que pour les hommes dans la moitié basse de la distribution. Cela reflète la plus grande hétérogénéité des volumes de travail des femmes et des employés. ●

► Définitions

Le **revenu salarial** est la somme de tous les salaires perçus par un individu au cours d'une année donnée, nets de toutes les cotisations sociales, de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Salaires en équivalent temps plein (EQTP), médiane, rapports interdéciles (D9/D1, D5/D1, D9/D5) : voir *Glossaire*.

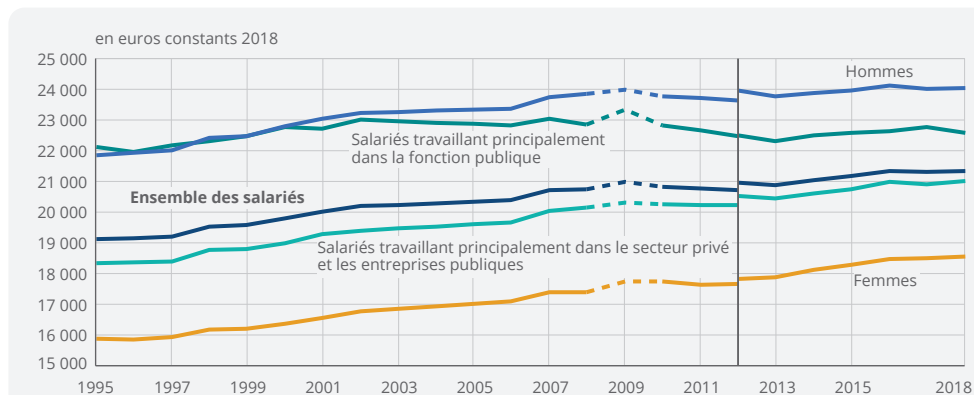
► 1. Revenu salarial annuel moyen en 2018

	Revenu salarial	Salaire annuel moyen en EQTP (en euros)	Volume de travail annuel moyen en EQTP
Femmes	18 560	25 830	0,72
Hommes	24 060	30 960	0,78
Moins de 25 ans	7 830	18 010	0,43
25-39 ans	19 830	25 430	0,78
40-49 ans	25 740	30 730	0,84
50-54 ans	26 860	31 760	0,85
55 ans ou plus	25 360	33 820	0,75
Diplôme supérieur à bac+2	36 640	42 160	0,87
Bac+2	25 780	30 250	0,85
Bac	20 370	25 270	0,81
CAP, BEP ou moins	17 830	23 380	0,76
Sans diplôme	14 990	21 350	0,70
Cadres	42 170	48 620	0,87
Professions intermédiaires	23 160	28 310	0,82
Employés	14 030	20 980	0,67
Ouvriers	15 510	21 630	0,72
Temps complet	24 960	29 580	0,84
Temps partiel	11 670	23 760	0,49
Secteur privé	21 020	28 780	0,73
Fonction publique	22 590	27 780	0,81
Ensemble	21 360	28 540	0,75

Champ : France hors Mayotte, tous salariés hors apprentis, stagiaires, salariés de l'agriculture et des particuliers-employeurs.

Source : Insee, panel Tous salariés.

► 2. Revenu salarial annuel moyen par sexe et par secteur de 1995 à 2018



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, provoquant une rupture de série.

Champ : France métropolitaine de 1995 jusqu'en 2001, France hors Mayotte à partir de 2002, tous salariés hors apprentis, stagiaires, salariés de l'agriculture et des particuliers-employeurs.

Source : Insee, panel Tous salariés.

► 3. Dispersion du revenu salarial annuel en 2018

	Femmes	Hommes	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
1 ^{er} décile (D1)	2 327	3 219	11 669	5 983	1 697	2 175	2 708
1 ^{er} quartile	8 328	11 396	25 634	15 982	5 928	7 734	9 600
Médiane (D5)	17 266	20 549	36 083	23 551	14 448	16 576	18 869
3 ^e quartile	24 574	29 483	49 593	29 628	19 938	21 675	27 021
9 ^e décile (D9)	33 910	43 455	70 960	36 301	25 086	26 432	38 718
D9/D1	14,6	13,5	6,1	6,1	14,8	12,2	14,3
D9/D5	2,0	2,1	2,0	1,5	1,7	1,6	2,1
D5/D1	7,4	6,4	3,1	3,9	8,5	7,6	7,0

Champ : France hors Mayotte, tous salariés hors apprentis, stagiaires, salariés de l'agriculture et des particuliers-employeurs.

Source : Insee, panel Tous salariés.

5.8 Inégalités salariales

Les inégalités salariales sont d'abord décrites avec le **salaire en équivalent temps plein (EQTP)** ou le **salaire net journalier** à temps complet, qui sont établis à volume de travail donné. Les inégalités de **revenu salarial** intègrent ensuite la variabilité du volume de travail. Ces inégalités sont mesurées ici par les **rapports interdéciles**, puis par la part de la masse salariale perçue par les salariés les mieux rémunérés.

Dans le secteur privé, le rapport interdécile D9/D1 du salaire net journalier a beaucoup diminué de 1967 jusqu'au milieu des années 1980, passant de 4,0 à 3,0 ► **figure 1**. Il a ensuite un peu fluctué autour de 3,0, son niveau de 2018. La forte baisse des inégalités de salaire dans les années 1970 est due à une réduction des écarts dans le bas de l'échelle des salaires, liée notamment aux revalorisations du **Smic** ; le rapport du 9^e **décile** (D9) à la **médiane** (D5), qui décrit les inégalités dans le haut de l'échelle salariale, est, lui, resté bien plus stable, fluctuant autour de 2,0.

La dispersion des salaires dans la fonction publique est moins forte que dans le secteur privé, en particulier dans la moitié supérieure de la distribution : le rapport interdécile D9/D5 se situe entre 1,6 et 1,7, contre 2,0 dans le secteur privé. La dispersion des salaires a peu varié depuis la fin des années 1980 dans la fonction publique : le rapport interdécile D9/D1 est resté compris entre 2,3 et 2,6. Il est stable à 2,4 en 2018.

Alors que les inégalités de salaire dans le secteur privé ont diminué depuis la fin des années 1960, celles de revenu salarial, qui intègre la variabilité du volume de travail, ont globalement augmenté ► **figure 2**. Notamment, le rapport interdécile D9/D1 du revenu salarial dans le secteur privé a fortement augmenté du milieu des années 1970 jusqu'au milieu des années 1990, puis s'est

légèrement replié jusqu'en 2008. Il a peu fluctué depuis. Ces évolutions reflètent celles de la moitié basse de l'échelle des revenus salariaux (D5/D1). L'augmentation des inégalités de revenu salarial dans la moitié basse de la distribution jusqu'au milieu des années 1990 provient d'une amplification des écarts en matière de temps de travail, qui résulte à la fois d'une baisse du nombre moyen de jours travaillés et d'une hausse du volume des temps partiels.

Dans la moitié haute de la distribution du revenu salarial, le rapport interdécile D9/D5 est globalement stable sur longue période, mais la part dans les revenus salariaux du secteur privé des 1 % des salariés les mieux rémunérés a davantage varié ► **figure 3**. Après une baisse au cours des années 1970 (de 8,4 % en 1967 à 6,8 % en 1980), cette part a augmenté du milieu des années 1990 jusqu'en 2007 (de 6,9 % à 7,9 %). Après un léger recul durant la crise économique de 2008-2009, cette part des très hauts revenus salariaux du secteur privé a à nouveau augmenté pour s'établir à 8,1 % en 2018.

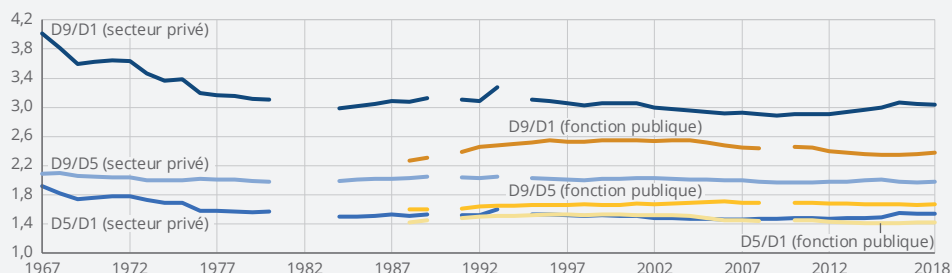
Les inégalités de revenu salarial (D9/D1) parmi les salariés travaillant principalement dans la fonction publique sont plus faibles que celles dans le secteur privé. Cet écart entre public et privé est encore plus marqué que pour les salaires. Jusqu'au milieu des années 2000, les inégalités de revenu salarial dans le public ont été en phase avec celles des salaires : elles ont augmenté de 1988 au milieu des années 1990, puis légèrement baissé jusqu'en 2005. Après une nouvelle hausse entre 2007 et 2011, elles ont à nouveau baissé jusqu'en 2014 et sont stables depuis. Ces évolutions proviennent aussi de la moitié basse de l'échelle de revenu salarial (D5/D1), alors que le rapport D9/D5 est globalement stable depuis 1988. La part de la masse salariale détenue par les 1 % les mieux rémunérés est près de deux fois plus faible que dans le secteur privé. ●

► Définitions

Le **rapport interdécile** (D9/D1) est le rapport entre le 9^e décile (D9) et le 1^{er} décile (D1). Il est un des indicateurs de mesure des inégalités. Les rapports D5/D1 et D9/D5 sont construits sur le même principe.

Salaire en équivalent temps plein (EQTP), salaire net journalier, revenu salarial, Smic, décile, médiane : voir *Glossaire*.

► 1. Distribution du salaire net journalier à temps complet dans le secteur privé et la fonction publique



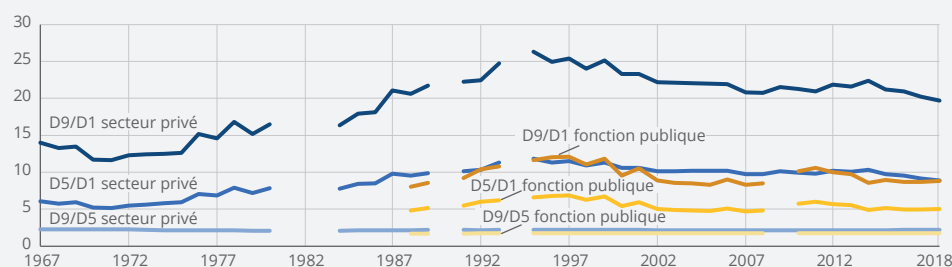
Note : 1981, 1983, 1990 : données non disponibles ; 1994 : rupture de série ; 2002-2006 : évolutions lissées.

Lecture : dans le secteur privé, le rapport interdécile D9/D1 du salaire net journalier à temps complet a beaucoup diminué de 1967 jusqu'au milieu des années 1980, passant de 4,0 à 3,0.

Champ : France métropolitaine de 1995 jusqu'en 2001, France hors Mayotte à partir de 2002, tous salariés hors apprentis, stagiaires, salariés de l'agriculture et des particuliers-employeurs.

Source : Insee, panel Tous salariés.

► 2. Distribution du revenu salarial dans le secteur privé et la fonction publique



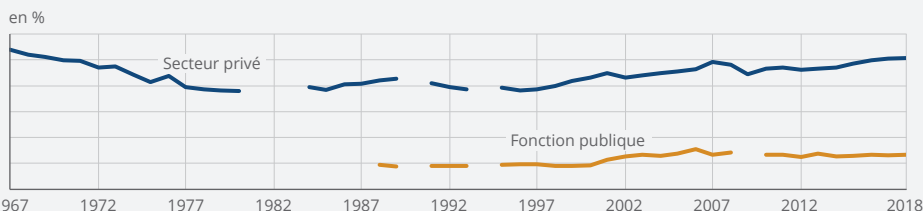
Note : le revenu salarial dans le secteur privé représente la somme des salaires des seuls postes du secteur privé et des entreprises publiques. Celui de la fonction publique correspond au revenu salarial total (y compris les postes du secteur privé) des salariés travaillant principalement dans la fonction publique. Voir aussi notes ► [figure 1](#).

Lecture : dans le secteur privé, le rapport interdécile D9/D1 du revenu salarial a fortement augmenté du milieu des années 1970 jusqu'au milieu des années 1990, passant de 14,0 à 26,3.

Champ : France métropolitaine de 1995 jusqu'en 2001, France hors Mayotte à partir de 2002, tous salariés hors apprentis, stagiaires, salariés de l'agriculture et des particuliers-employeurs.

Source : Insee, panel Tous salariés.

► 3. Part de la masse salariale perçue par les 1 % de salariés les mieux rémunérés dans le secteur privé et la fonction publique



Note : voir ► [figure 2](#).

Lecture : en 1967, en France métropolitaine dans le secteur privé, 8,4 % de la masse salariale totale revient aux 1 % de salariés ayant le revenu salarial le plus élevé.

Champ : France métropolitaine de 1995 jusqu'en 2001, France hors Mayotte à partir de 2002, tous salariés hors apprentis, stagiaires, salariés de l'agriculture et des particuliers-employeurs.

Source : Insee, panel Tous salariés.

5.9 Revenus d'activité des non-salariés

Fin 2018, hors secteur agricole, 2,9 millions de personnes exercent une activité non salariée, à titre principal ou en complément d'une activité salariée ► **figure 1**. Parmi elles, 47 % travaillent dans le commerce et l'artisanat commercial, la santé et la construction, alors que ces secteurs ne rassemblent que 36 % des salariés non agricoles du privé. Les **micro-entrepreneurs** (ME) économiquement actifs représentent 37 % des **non-salariés**, et jusqu'à 70 % dans certains services aux particuliers (activités artistiques et récréatives, enseignement, autres services personnels), certaines activités spécialisées (photographie, *design*, traduction) et dans le commerce de détail hors magasin. Leur nombre a progressé fortement en 2018 (+ 14 %), sous l'effet du doublement des plafonds de chiffre d'affaires ouvrant droit à ce statut, alors que celui de non-salariés classiques diminue depuis 2014.

En 2018, hors agriculture et hors ME, les **non-salariés classiques** perçoivent en moyenne un **revenu d'activité** de 3 820 euros par mois. Les activités de médecine sont les plus rémunératrices (9 220 euros par mois), suivies des activités juridiques et comptables (8 750 euros) et du commerce pharmaceutique (6 930 euros). À l'opposé, le revenu moyen est le plus faible dans le commerce de détail hors magasin, les taxis et VTC, la coiffure (moins de 1 500 euros par mois). Les ME économiquement actifs perçoivent en moyenne 540 euros par mois au titre de leur activité non salariée. Par ailleurs, un sur quatre occupe un emploi salarié dont il tire ses principales ressources, contre un sur vingt parmi les non-salariés classiques.

Les femmes sont minoritaires parmi les non-salariés (38 % en 2018), même si leur part augmente continûment (31 % en 2008). Hors ME, elles perçoivent en moyenne 3 200 euros

par mois en 2018, soit 23 % de moins que les hommes (4 160 euros). Elles exercent pourtant en plus grande proportion dans les secteurs les plus rémunérateurs, mais y gagnent nettement moins que les hommes (- 37 % parmi les médecins et dentistes, - 45 % dans les activités juridiques et comptables), en partie car elles exercent leur activité depuis moins longtemps et pour un nombre d'heures moins élevé dans l'année.

Hors agriculture, 8 % des non-salariés classiques déclarent un revenu nul, car ils n'ont pas dégagé de bénéfices ou ne se sont pas versé de rémunération. Parmi ceux percevant un revenu positif, 10 % gagnent moins de 540 euros par mois, la moitié moins de 2 580 euros et 10 % plus de 8 700 euros ► **figure 2**. Le **rapport interdécile** (D9/D1) du revenu d'activité annualisé (tenant compte de la durée d'affiliation au régime de protection sociale des non-salariés dans l'année) est ainsi de 16. Les disparités sont bien plus importantes que chez les salariés : alors que le rapport interdécile D9/D1 du revenu salarial est de 22 dans le secteur privé, celui du revenu d'activité des non-salariés (non annualisé, y compris ME) est de 108. Ceci illustre en partie les revenus plus faibles des ME du fait de périodes d'activité parfois très courtes.

De 2013 à 2018, le revenu d'activité moyen des non-salariés classiques a progressé de 15,3 % en euros constants ► **figure 3**. Le micro-entrepreneuriat, qui attire depuis 2009 une part croissante de non-salariés ayant des nouvelles activités peu rémunérées, a contribué, d'une part à limiter la progression du revenu moyen de l'ensemble des non-salariés, d'autre part, à rehausser le revenu moyen des non-salariés hors ME. ●

► Définitions

Micro-entrepreneur (ME), non-salarié, non-salarié classique, revenu d'activité, rapport interdécile (D9/D1) : voir *Glossaire*.

► Pour en savoir plus

- *Emploi et revenus des indépendants*, coll. « Insee Références », édition 2020.
- « Les revenus d'activité des non-salariés en 2018 », *Insee Première* n° 1817, septembre 2020.

► 1. Effectifs et revenus d'activité des non-salariés par secteur en 2018

	Effectifs au 31 décembre (y c. ME)			Revenu mensuel (hors ME)			Revenu mensuel moyen des ME (en euros)	
	Ensemble ¹ (en milliers)	Femmes	Micro-entrepreneurs (ME)	Revenu moyen (en euros)				
				Ensemble	Femmes	Hommes		
			(en %)				Part de revenus nuls (en %)	
Industrie (hors artisanat commercial)	135	35,1	49,0	3 070	1 810	3 360	9,6	350
Construction	368	3,4	35,8	2 740	2 120	2 770	5,2	730
Commerce et artisanat commercial	501	33,0	32,4	2 810	2 420	2 980	10,0	390
Commerce et réparation d'automobiles	68	7,0	30,5	2 510	2 110	2 550	9,6	480
Commerce de gros	82	26,9	31,3	3 550	2 470	3 830	13,8	720
Commerce pharmaceutique	26	55,0	ns	6 930	6 230	7 790	1,7	ns
Métiers de bouche	46	23,6	5,4	2 330	1 710	2 510	6,2	ns
Commerce de détail en magasin	161	44,2	17,1	2 280	1 800	2 660	11,2	440
Commerce de détail hors magasin	118	35,7	72,6	1 290	1 010	1 410	11,1	250
Transports	96	8,8	39,3	2 050	1 970	2 060	7,1	350
dont taxis et VTC	44	8,3	21,6	1 450	1 840	1 410	4,8	610
Services aux entreprises et services mixtes	687	36,4	43,9	5 150	4 080	5 640	10,6	670
Information et communication	88	17,4	54,1	3 880	2 790	4 030	12,6	650
Activités financières et d'assurance	37	22,5	14,1	6 350	4 230	6 880	9,9	810
Activités immobilières	56	38,2	31,9	3 040	2 260	3 420	22,4	840
Activités juridiques et comptables	93	49,7	1,5	8 750	6 160	11 300	3,4	ns
Conseil de gestion	123	39,9	57,1	4 240	2 980	4 810	14,9	760
Architecture, ingénierie	74	22,5	32,0	3 930	2 730	4 190	8,9	860
Autres activités spécialisées	100	45,0	68,9	2 890	2 220	3 250	11,2	590
Vétérinaires	11	43,0	ns	5 850	4 450	6 800	1,8	ns
Services administratifs et de soutien aux entreprises	104	40,9	63,2	3 170	2 280	3 550	13,9	550
Services aux particuliers (hors santé)	605	50,5	48,8	1 770	1 450	2 030	10,7	470
Hébergement et restauration	179	36,6	17,8	1 960	1 540	2 180	12,9	500
Arts, spectacles et activités récréatives	79	36,9	68,4	1 730	1 420	1 860	18,0	400
Enseignement	143	47,3	67,4	1 710	1 550	1 800	9,6	540
Coiffure et soins de beauté	103	88,0	40,7	1 490	1 410	1 880	4,4	470
Autres services personnels	101	51,8	70,2	1 560	1 150	1 860	10,1	420
Santé humaine et action sociale	500	62,3	13,2	5 740	4 180	8 000	1,9	560
dont : médecins et dentistes	170	41,2	ns	9 220	6 850	10 860	1,4	ns
professions paramédicales et sages-femmes	244	71,9	3,0	3 640	3 360	4 350	1,3	920
Ensemble	2 893	38,0	36,7	3 820	3 200	4 160	7,8	540

ns : résultat non significatif.

1 Les non-salariés dont le secteur d'activité est inconnu ont été répartis dans les différents secteurs pour le calcul des effectifs.

Dans les autres colonnes, ils sont en revanche pris en compte uniquement pour le total, mais pas dans le détail par secteur.

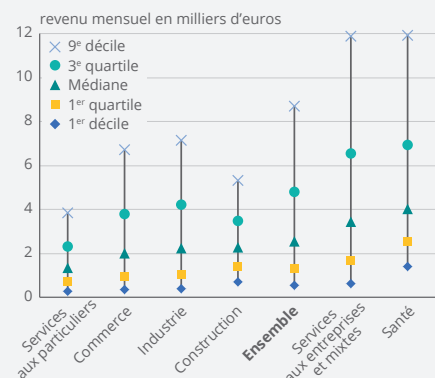
Note : les taxes d'office sont pris en compte dans les effectifs mais pas dans les revenus.

Lecture : fin 2018, 368 000 personnes travaillent dans la construction, dont 35,8 % de micro-entrepreneurs (ME) et 3,4 % de femmes. Dans ce secteur, le revenu mensuel moyen (hors ME) est de 2 770 euros, celui des ME de 730 euros.

Champ : France hors Mayotte, personnes exerçant une activité non salariée au 31 décembre 2018, hors agriculture.

Source : Insee, base Non-salariés 2018.

► 2. Dispersion des revenus des non-salariés classiques en 2018

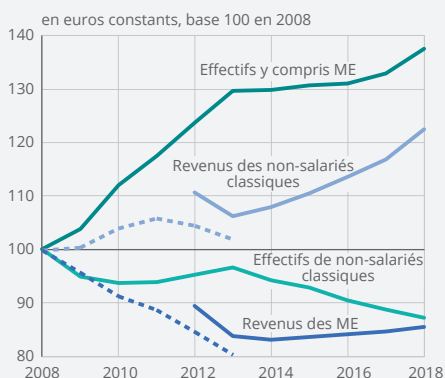


Lecture : dans les services aux particuliers, un non-salarié classique sur dix perçoit un revenu d'activité inférieur à 280 euros par mois (1^{er} décile), la moitié gagne moins de 1 370 euros (médiane) et un sur dix plus de 3 870 euros.

Champ : France hors Mayotte, non-salariés en activité au 31 décembre 2018, hors agriculture, hors micro-entrepreneurs, hors revenus nuls et hors taxes d'office.

Source : Insee, base Non-salariés 2018.

► 3. Évolution du revenu moyen et des effectifs non salariés entre 2008 et 2018



Note : la définition du revenu a changé en 2013.

Lecture : entre 2008 et 2018, les effectifs de non-salariés (y compris ME) ont progressé de 38 % tandis que ceux de non-salariés classiques ont diminué de 13 %.

Champ : France hors Mayotte, non-salariés en activité au 31 décembre, hors agriculture et hors taxes d'office.

Source : Insee, bases Non-salariés.

5.10 Disparités territoriales de salaires et de revenus d'activité

Dans le secteur privé, le **salair e en équivalent temps plein** (EQTP) moyen au lieu de travail est nettement plus élevé en Île-de-France que dans les autres régions : en 2018, il dépasse la moyenne nationale de 28 % dans tous les départements franciliens à l'exception de la Seine-et-Marne. L'écart atteint même 58 % dans les Hauts-de-Seine et 36 % à Paris ► **figure 1**. Dans toutes les autres régions, il est inférieur à la moyenne nationale. Ces écarts proviennent notamment de la concentration, en Île-de-France, des salariés les plus diplômés et des cadres, ainsi que de la localisation des secteurs les plus rémunérateurs (finance-assurance, information-communication). Ils sont aussi liés à des prix à la consommation ou du foncier plus élevés en région parisienne qu'ailleurs en métropole. Pour les mêmes raisons, le salaire moyen est relativement plus élevé dans les départements couvrant les grandes métropoles (Rhône et Haute-Garonne notamment). À l'opposé, il est plus faible en Corse malgré un niveau de prix plus élevé que dans le reste de la province. Parmi les DOM, le salaire moyen est relativement plus élevé en Guyane, notamment en raison des activités liées à la base spatiale, et plus faible à La Réunion.

Dans la fonction publique, le salaire moyen est beaucoup plus homogène entre les départements métropolitains que dans le secteur privé. Il reste supérieur en Île-de-France, notamment à Paris où il dépasse la moyenne nationale de 17 % ► **figure 2**. Cet écart provient pour partie de la présence des directions générales des ministères, qui concentrent des salariés en moyenne plus diplômés, et d'indemnités de résidence plus élevées en Île-de-France, pour compenser un coût du logement plus important. À l'inverse du secteur

privé, le salaire moyen dans la fonction publique est nettement plus élevé dans les DOM qu'en métropole, de 23 % pour La Réunion à 26 % pour la Guadeloupe, du fait du dispositif de majoration des traitements pour les fonctionnaires travaillant dans ces départements.

Le **revenu salarial** intègre à la fois le salaire moyen en EQTP et le volume de travail salarié réalisé au cours de l'année. Il y a nettement plus de différences territoriales sur la première dimension que sur la seconde. Dans l'ensemble, le revenu salarial est ainsi largement plus élevé en Île-de-France que dans le reste du territoire, surtout du fait du secteur privé ► **figure 3**. Il est aussi relativement plus élevé dans les DOM, ce qui est dû aux salaires de la fonction publique.

Le **revenu d'activité** des **non-salariés** est moins dispersé sur le territoire que le revenu salarial. En 2018, il dépasse de 20 % la moyenne nationale en Île-de-France (de 54 % à Paris), et lui est supérieur dans quatre autres régions métropolitaines et trois DOM ► **figure 4**. En métropole, le revenu d'activité des non-salariés est plus élevé dans les départements du nord que dans ceux du sud. Parmi les DOM, le revenu d'activité est plus élevé en Guyane et à La Réunion et plus faible en Guadeloupe. Ces disparités proviennent en partie de différences de structure par catégorie et secteur d'activité des non-salariés. Le revenu d'activité des non-salariés est ainsi plus faible dans les régions où les micro-entrepreneurs sont davantage représentés (Corse, Occitanie et Provence-Alpes-Côte d'Azur) et plus élevé dans les régions concentrant des professions libérales de la santé (Hauts-de-France, Grand Est et La Réunion) ou de services aux entreprises (Île-de-France). ●

► Définitions

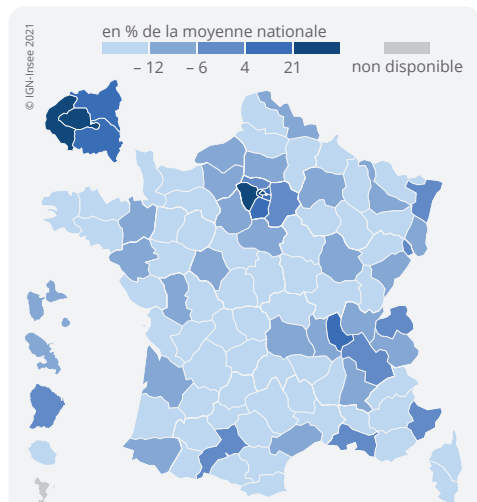
Le **revenu d'activité** des non-salariés n'est pas annualisé ici et porte sur l'ensemble des non-salariés hors secteur agricole (y compris ceux ayant cessé leur activité en cours d'année). Cela le rend comparable au concept de revenu salarial. Voir *Glossaire*.

Salair e en équivalent temps plein (EQTP), revenu salarial, non-salarié : voir *Glossaire*.

► Pour en savoir plus

« Le revenu d'activité des non-salariés : plus élevé en moyenne dans les départements du nord que dans ceux du sud », *Insee Première* n° 1672, novembre 2017.

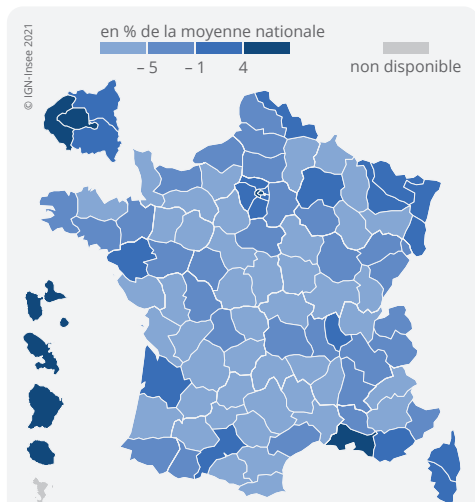
► 1. Salaires en EQTP dans le secteur privé en 2018



Lecture : en 2018, à Paris, dans le secteur privé, le salaire en EQTP moyen dépasse la moyenne nationale de 36,4 %.

Champ : salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers-employeurs.
Source : Insee, base Tous salariés.

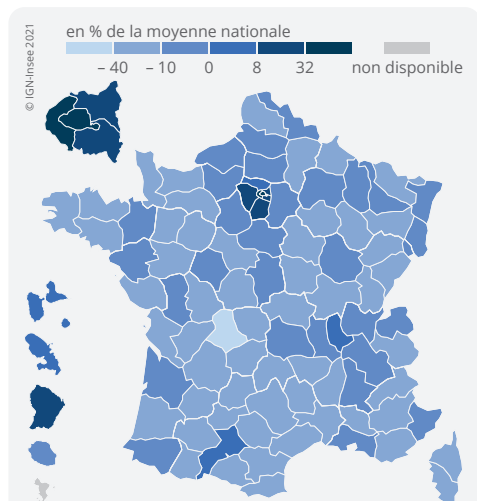
► 2. Salaires en EQTP dans la fonction publique en 2018



Lecture : en 2018, à Paris, dans la fonction publique, le salaire en EQTP moyen dépasse la moyenne nationale de 16,8 %.

Champ : salariés des services civils des ministères de l'État et des établissements publics administratifs (FPE), de la fonction publique hospitalière hors internes et externes pour le personnel médical (FPH), et de la fonction publique territoriale hors assistants maternels et familiaux (FPT).
Source : Insee, Siasp.

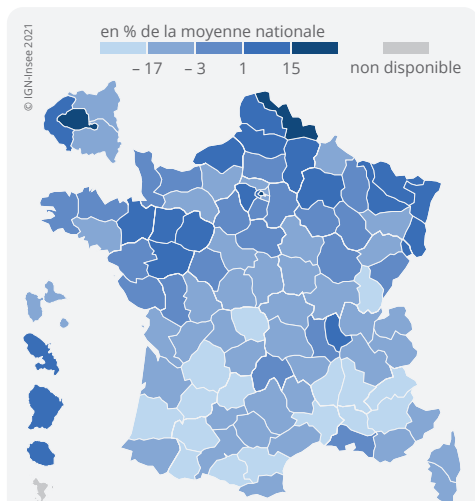
► 3. Revenu salarial en 2018



Lecture : en 2018, à Paris, le revenu salarial moyen dépasse la moyenne nationale de 32,4 %.

Champ : ensemble des salariés, hors salariés agricoles et apprentis, stagiaires et salariés des particuliers-employeurs.
Source : Insee, panel Tous salariés.

► 4. Revenu d'activité des non-salariés en 2018



Lecture : en 2018, à Paris, le revenu d'activité moyen des non-salariés dépasse la moyenne nationale de 53,7 %.

Champ : ensemble des personnes ayant exercé une activité non salariée au cours de l'année 2018, hors agriculture et hors taxés d'office.
Source : Insee, base Non-salariés.

Fiches

Données européennes



6.1 Emploi et chômage en Europe

En moyenne en 2020, 67,7 % des habitants de 15 à 64 ans de l'Union européenne (UE) à 27 sont en emploi ► **figure 1**. Sous l'effet de la crise sanitaire, ce **taux d'emploi** a diminué de 0,8 point par rapport à 2019, après une hausse de 0,8 point l'année précédente. Il a ainsi retrouvé son niveau de 2018 qui était supérieur de 2,9 points à celui d'avant la crise économique de 2008-2009 (64,8 % en 2008). En 2020, le taux d'emploi varie de 56,3 % en Grèce à 77,8 % aux Pays-Bas ; il est de 65,3 % en France.

Dans l'ensemble de l'UE, le taux d'emploi des hommes (72,9 %) est supérieur à celui des femmes (62,4 %). L'écart est plus grand dans les pays de l'est et du sud de l'Europe et plus réduit dans les pays nordiques.

En 2020, le taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) de l'UE atteint 31,5 %. En un an, il a reculé de 2,0 points après avoir régulièrement progressé depuis 2015 (+ 3,1 points entre 2015 et 2019). Les disparités entre pays sont 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 % en Autriche, au Danemark et aux Pays-Bas. En France, il est de 28,5 % en 2020, inférieur à la moyenne européenne. Les écarts entre pays reflètent des différences de durée de scolarité, de cumul emploi-études (dont l'apprentissage), mais aussi des difficultés d'insertion des jeunes sur le marché du travail plus ou moins marquées. À ces facteurs habituels, s'est ajouté l'effet de la crise sanitaire de 2020 sur le taux d'emploi des jeunes, qui contribue à un recul hétérogène variant de - 6,3 points en Slovénie à - 0,1 point en Roumanie.

En 2020, le taux d'emploi des 55-64 ans s'établit à 59,6 % dans l'ensemble de l'UE. Il dépasse 70 % au Danemark, en Estonie, en Allemagne, en Suède et aux Pays-Bas, mais il est inférieur à la moyenne européenne en France (53,8 %).

En 2020, le taux d'emploi des personnes de 20 à 64 ans de l'ensemble de l'UE s'établit à 71,8 %,

soit 3,2 points au-dessous de l'objectif défini par la stratégie « Europe 2020 » qui visait à atteindre 75 % en 2020. Douze pays dépassent cet objectif, malgré la crise sanitaire, dont les Pays-Bas, l'Allemagne et la Suède. En France, le taux d'emploi des 20-64 ans est de 71,4 %.

Au sein de l'UE, en 2020, moins d'une personne en emploi sur cinq est à temps partiel (17,1 %). Cette proportion a reculé de 1,2 point en 2020 alors qu'elle était presque stable depuis 2013. En France, elle est de 17,0 %, proche du niveau moyen. Elle est nettement supérieure en Suède (22,3 %), en Allemagne (22,5 %), au Danemark (23,4 %), en Belgique (24,4 %), en Autriche (27,2 %), et surtout aux Pays-Bas avec 50,8 %. Le temps partiel concerne beaucoup plus fréquemment les femmes (28,0 % en moyenne dans l'UE) que les hommes (7,7 %).

En 2020, 11,5 % des personnes en emploi de l'UE sont en **emploi à durée limitée**. Le recours aux contrats temporaires est peu fréquent en Roumanie, en Bulgarie ou dans les pays baltes (moins de 3,2 % des personnes en emploi). En revanche, il est supérieur à la moyenne européenne en France (13,5 %) et surtout en Espagne (20,4 %).

En 2020, le **taux de chômage** des 15-74 ans de l'ensemble de l'UE s'établit à 7,1 %. Après une baisse de 2,3 points entre 2016 et 2019, il a augmenté de 0,4 point en 2020. Dans certains pays comme la France (- 0,4 point) ou l'Italie (- 0,8 point), le taux de chômage a baissé « en trompe-l'œil » sous l'effet des restrictions d'activité sur les recherches d'emploi en raison du confinement lié à la crise sanitaire. Malgré une hausse en 2020, le taux de chômage de l'ensemble de l'UE se situe presque à son niveau de 2008 (7,2 %). Dans douze pays, dont la Pologne, l'Allemagne et la Hongrie, en 2020, inférieur à son niveau de 2008 ► **figure 2** mais en France, avec 8,0 %, il est 0,6 point plus haut qu'en 2008. ●

Définitions

Taux d'emploi, emploi à durée limitée, taux de chômage : voir *Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Stratégie pour l'emploi de l'OCDE : la France dans une position moins défavorable qu'avec le seul taux d'emploi », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2020.
- « Europe in figures – Eurostat yearbook 2019 », *Livres statistiques*, Eurostat.
- Voir tableaux Eurostat sur le site ec.europa.eu.

► 1. Taux d'emploi, de chômage et indicateurs sur l'emploi en 2020

en %

	Taux d'emploi						Part des personnes en emploi à temps partiel	Part de l'emploi à durée limitée ¹	Taux de chômage	
	Ensemble	15-64 ans		15-24 ans	55-64 ans	20-64 ans			15-24 ans	15-74 ans
		Femmes	Hommes							
Allemagne	76,2	73,2	79,2	48,2	71,7	80,1	22,5	9,8	7,5	3,8
Autriche	72,4	68,3	76,5	50,2	54,7	75,5	27,2	7,3	10,5	5,4
Belgique	64,7	61,0	68,4	24,1	53,3	70,0	24,4	8,7	15,3	5,6
Bulgarie	68,5	64,3	72,5	18,8	64,2	73,4	1,8	3,2	14,2	5,1
Chypre	69,9	64,3	75,9	31,3	61,0	74,9	10,0	11,7	18,2	7,6
Croatie	62,0	56,9	67,1	25,6	45,5	66,9	4,5	13,4	21,1	7,5
Danemark	74,4	71,4	77,3	53,2	71,4	77,8	23,4	10,0	11,6	5,6
Espagne	60,9	55,7	66,1	18,5	54,7	65,7	13,9	20,4	38,3	15,5
Estonie	73,7	71,0	76,4	35,3	72,0	78,8	12,3	2,5	17,9	6,8
Finlande	72,1	70,7	73,4	41,1	67,5	76,5	14,8	12,8	21,4	7,8
France	65,3	62,2	68,5	28,5	53,8	71,4	17,0	13,5	20,2	8,0
Grèce	56,3	47,5	65,2	13,8	44,6	61,1	8,6	7,0	35,0	16,3
Hongrie	69,7	62,3	77,0	27,2	59,6	75,0	4,8	5,2	12,8	4,3
Irlande	67,7	62,4	73,2	37,0	61,8	73,4	18,2	7,7	15,3	5,7
Italie	58,1	49,0	67,2	16,8	54,2	62,6	18,2	11,9	29,4	9,2
Lettonie	71,6	70,2	73,1	29,6	68,6	77,0	8,9	2,4	14,9	8,1
Lituanie	71,6	71,0	72,2	29,4	67,6	76,7	6,1	1,1	19,6	8,5
Luxembourg	67,2	63,9	70,4	24,9	44,0	72,1	18,0	6,9	23,2	6,8
Malte	73,8	64,7	81,8	48,3	52,9	77,4	11,1	6,7	10,7	4,3
Pays-Bas	77,8	73,9	81,6	62,5	71,0	80,0	50,8	14,9	9,1	3,8
Pologne	68,7	61,5	75,9	28,4	51,8	73,6	5,9	14,7	10,8	3,2
Portugal	69,0	66,6	71,6	23,4	60,7	74,7	7,5	15,3	22,6	6,9
Rép. tchèque	74,4	67,1	81,4	25,1	68,2	79,7	5,7	5,8	8,0	2,6
Roumanie	65,6	56,5	74,4	24,6	48,5	70,8	5,9	1,0	17,3	5,0
Slovaquie	67,5	61,7	73,3	22,7	58,3	72,5	4,5	5,5	19,3	6,7
Slovénie	70,9	67,8	73,7	27,0	50,5	75,6	8,3	9,5	14,2	5,0
Suède	75,5	73,5	77,4	39,6	77,6	80,8	22,3	13,5	23,9	8,3
Zone euro	67,2	62,5	71,9	32,1	60,2	72,4	19,9	12,2	17,4	7,8
UE	67,7	62,4	72,9	31,5	59,6	71,8	17,1	11,5	16,8	7,1

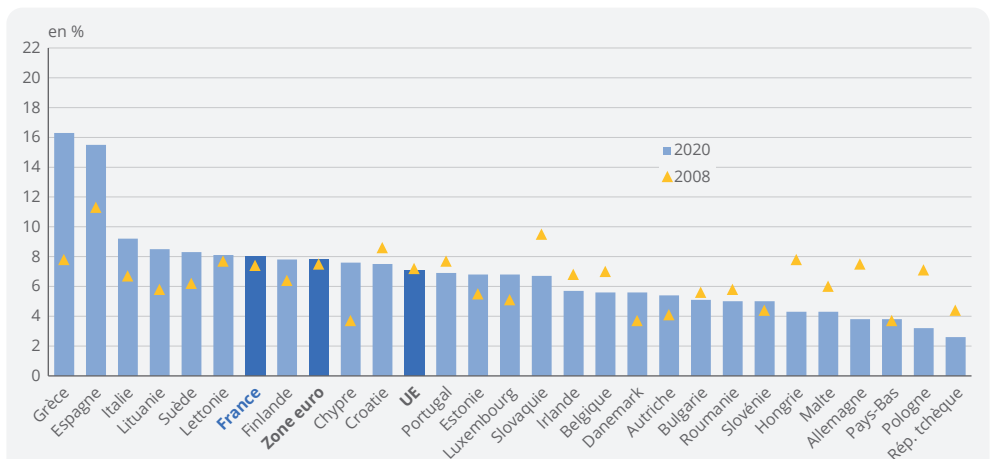
1 Emplois ayant un terme fixé, défini dans le contrat de travail qui lie le salarié à son employeur. Ils sont mesurés en regroupant : contrats à durée déterminée (dont ceux en contrats aidés), missions d'intérim et contrats d'apprentissage.

Lecture : en 2020, le taux d'emploi des personnes de 15 à 64 ans dans l'UE à 27 pays est de 67,7 %.

Champ : Union européenne à 27 pays, 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 2021).

► 2. Taux de chômage en 2008 et 2020



Lecture : en 2020, le taux de chômage dans l'UE à 27 pays est de 7,1 %.

Champ : Union européenne à 27 pays, personnes de 15 à 74 ans vivant en ménage ordinaire.

Source : Eurostat, enquêtes sur les forces de travail (extraction des données en avril 2021).

6.2 Catégories socio-économiques en Europe

Dans l'Union européenne (UE) à 27 pays, en 2020, parmi 192 millions de personnes en emploi, 5,2 % sont **cadres dirigeants** selon la nomenclature **ESeG** ► **figure 1**. Cette proportion varie fortement selon les pays, de 2,6 % en Roumanie à 10 % environ dans les pays baltes et 11,3 % à Malte. Elle est plus élevée qu'en moyenne en France (8,4 %) et plus faible en Allemagne (4,3 %). Dans l'ensemble, un peu moins de 30 % des cadres dirigeants sont chefs d'entreprise, les autres sont salariés.

Les **professions intellectuelles et scientifiques** représentent 21,1 % des emplois de l'UE, un sur quatre travaillant dans l'enseignement. Cette proportion varie de 14,4 % en Slovaquie à 41,2 % au Luxembourg. Ces professions sont plus fréquentes dans les pays du nord de l'Europe ainsi qu'en Allemagne, mais un peu moins fréquentes qu'en moyenne en France (20,5 %).

Les **professions intermédiaires** salariées constituent 14,7 % des emplois européens. Elles représentent 19,1 % des emplois en France et sont aussi plus fréquentes dans les autres pays de l'ouest de l'Europe. En revanche, ces métiers sont plus rares dans le sud et l'est de l'Europe, ainsi qu'en Irlande.

Les **petits entrepreneurs** regroupent les exploitants agricoles, commerçants et artisans qui sont à leur compte. En 2020, ils représentent 9,8 % des Européens en emploi. Ils sont un peu moins nombreux dans la plupart des pays du Nord (6,7 % en moyenne) et de l'Ouest (6,1 % en moyenne). Plus particulièrement, leur part est de 7,5 % en France et elle tombe à 4,3 % en Allemagne et 3,8 % au Luxembourg. Ils représentent plus de 20 % des emplois en

Roumanie et en Grèce et un peu moins de 15 % en moyenne dans les autres pays du Sud et de l'Est. Parmi ces petits entrepreneurs, dans la plupart des pays de l'Est et des pays baltes, ainsi qu'en Autriche, en Irlande, en Croatie, en Grèce et en Slovaquie, les exploitants agricoles sont surreprésentés.

Parmi les emplois de l'UE, 14,1 % sont des postes d'**employés qualifiés**, de type administratif ou des professions de la santé (aides-soignants), du social et de la sécurité (agents de police, notamment) ; près de deux emplois sur trois de cette catégorie sont occupés par des femmes ► **figure 2**. La part des employés qualifiés en France est très proche de la moyenne européenne (14,4 %). Elle est plus basse dans l'est de l'Europe.

Les **ouvriers qualifiés** représentent 16,3 % des personnes ayant un emploi dans l'UE ; ce sont très souvent des hommes travaillant dans l'industrie et la construction. La proportion d'ouvriers qualifiés varie de 9,1 % au Luxembourg et aux Pays-Bas à plus de 20 % en moyenne dans l'est de l'Europe, les pays baltes, en Slovaquie et en Croatie. Elle est plus faible en France (12,7 %) qu'en Allemagne (14,4 %).

Plus d'un emploi européen sur six (17,6 %) relève des **professions peu qualifiées**, personnels de service, employés de commerce ou agents d'entretien, mais aussi ouvriers peu qualifiés, manœuvres et ouvriers agricoles. Beaucoup sont à temps partiel et à durée limitée, la majorité sont occupés par des femmes. La part de ces professions dans l'emploi est très proche de la moyenne en France (17,2 %) et légèrement inférieure en Allemagne (15,6 %) ●

Définitions

Les **groupes socio-économiques européens (EseG)** sont un outil de classification européenne qui allie l'économie et le social et qui permet d'analyser et de comparer les sociétés de l'Union européenne. Cette nomenclature comprend neuf groupes dont sept concernent la population active.

Cadres dirigeants, professions intellectuelles et scientifiques, professions intermédiaires, petits entrepreneurs, employés qualifiés, ouvriers qualifiés, professions peu qualifiées : voir *Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « ESeG = European Socio-economic Groups – Nomenclature socio-économique européenne », *Documents de travail* n° F1604, Insee, février 2016.
- « Les Européens au travail en sept catégories socio-économiques », in *La France dans l'Union européenne*, coll. « Insee Références », édition 2014.

► 1. Répartition des personnes en emploi par catégorie socio-économique et par pays dans l'Union européenne en 2020

en %

	Cadres dirigeants	Professions intellectuelles et scientifiques	Professions intermédiaires salariées	Petits entrepreneurs	Employés qualifiés salariés	Ouvriers qualifiés salariés	Salariés peu qualifiés	Ensemble des personnes en emploi (en milliers)
Allemagne	4,3	22,7	18,6	4,3	15,2	14,4	15,6	40 447
Autriche	5,1	20,5	16,5	7,9	13,6	16,8	19,7	4 224
Belgique	8,6	26,2	12,4	7,7	16,1	13,4	15,6	4 741
Bulgarie	5,5	17,4	9,1	6,6	11,7	24,4	25,4	3 019
Chypre	4,3	19,6	12,1	9,2	15,7	14,8	24,2	405
Croatie	5,3	18,5	14,2	7,9	13,8	20,4	19,7	1 630
Danemark	2,9	28,7	16,7	5,2	15,2	11,2	19,4	2 753
Espagne	4,0	19,7	10,3	11,0	16,3	15,8	23,0	18 977
Estonie	10,8	22,3	14,6	5,1	9,0	22,0	15,8	620
Finlande	2,8	28,5	18,7	9,0	12,2	14,2	14,4	2 455
France	8,4	20,5	19,1	7,5	14,4	12,7	17,2	26 536
Grèce	3,5	20,1	7,9	23,7	15,3	10,6	19,0	3 780
Hongrie	3,9	18,8	13,3	8,0	11,3	26,4	18,3	4 376
Irlande	8,4	26,1	11,1	7,6	16,3	11,8	18,5	2 204
Italie	3,6	15,4	14,4	14,6	16,7	16,0	19,3	22 223
Lettonie	10,5	18,9	14,2	6,9	8,1	19,4	21,9	852
Lituanie	9,2	24,8	9,2	8,4	8,1	22,2	17,9	1 298
Luxembourg	3,3	41,2	14,9	3,8	9,8	9,1	14,1	290
Malte	11,3	20,8	12,1	11,2	19,1	10,5	14,9	256
Pays-Bas	5,0	29,5	14,6	8,7	13,5	9,1	18,7	8 677
Pologne	6,3	20,7	12,0	15,6	8,8	22,0	13,8	16 049
Portugal	5,8	22,6	10,4	8,6	16,0	18,2	18,4	4 557
République tchèque	4,3	18,1	14,6	12,2	12,3	24,5	14,0	5 090
Roumanie	2,6	15,9	6,7	20,5	8,9	26,2	19,3	8 272
Slovaquie	5,4	14,4	14,0	11,0	14,3	23,8	17,1	2 491
Slovénie	7,7	24,8	12,4	7,5	10,3	22,0	14,3	965
Suède	6,6	30,8	17,4	5,6	15,5	12,4	11,4	4 863
Zone euro	5,3	21,2	15,5	8,8	15,1	14,5	18,0	67 936
UE	5,2	21,1	14,7	9,8	14,1	16,3	17,6	192 049

Note : la somme en ligne des 7 premières colonnes n'est pas toujours égale à 100 % car certaines personnes ne sont pas classées (0 à 5,0 % selon le pays).

Lecture : en 2020, 5,2 % des 192 049 milliers de personnes en emploi dans l'Union Européenne sont des cadres dirigeants.

Champ : Union européenne à 27 pays, actifs occupés au sens du BIT de 15 ans ou plus vivant en logement ordinaire.

Source : Instituts nationaux de statistiques, Eurostat, Labour Force Survey (extraction en mai 2021).

► 2. Part des femmes dans les catégories socio-économiques des pays de l'Union européenne en 2020

en %

	Cadres dirigeants	Professions intellectuelles et scientifiques	Professions intermédiaires salariées	Petits entrepreneurs	Employés qualifiés salariés	Ouvriers qualifiés salariés	Salariés peu qualifiés	Ensemble des personnes en emploi
Allemagne	29,3	49,1	54,2	32,7	63,7	12,8	59,4	47,4
Autriche	32,7	55,1	45,3	37,6	71,3	9,5	63,7	47,2
Belgique	36,1	54,3	48,5	31,4	63,8	9,3	61,9	46,9
Bulgarie	40,8	63,6	48,0	32,7	51,2	26,7	55,7	46,5
Chypre	23,9	58,7	48,6	30,6	65,9	6,0	61,7	47,4
Croatie	27,7	62,9	43,2	33,6	58,5	16,1	63,2	45,8
Danemark	27,1	56,4	44,4	28,4	72,1	10,3	47,9	47,5
Espagne	34,8	57,7	39,1	32,2	62,4	10,6	59,3	45,8
Estonie	36,3	63,0	54,0	29,0	63,8	17,5	69,1	48,0
Finlande	38,0	49,2	56,3	34,1	75,5	11,5	60,5	48,4
France	36,0	53,3	50,5	32,2	72,4	13,9	60,0	48,6
Grèce	27,2	53,1	53,0	33,7	50,0	8,2	54,4	42,6
Hongrie	38,4	51,9	58,8	34,6	63,9	19,5	58,0	44,8
Irlande	37,2	53,1	47,9	22,7	72,4	10,8	50,1	46,5
Italie	26,8	55,2	42,0	29,4	62,1	13,3	51,5	42,3
Lettonie	52,6	66,6	56,7	38,3	70,3	13,7	59,0	50,0
Lituanie	36,9	66,9	54,8	36,4	60,6	22,0	66,7	49,9
Luxembourg	27,8	48,4	54,9	43,1	57,2	6,8	58,1	46,6
Malte	29,0	51,0	36,5	26,1	59,0	11,5	49,9	41,1
Pays-Bas	25,3	48,6	54,1	37,1	66,7	10,4	54,9	47,3
Pologne	43,1	61,8	52,1	34,0	52,0	13,7	70,6	44,7
Portugal	36,3	60,3	42,5	38,2	63,8	23,9	65,6	50,1
République tchèque	27,3	52,7	44,9	32,2	69,0	20,7	67,0	44,1
Roumanie	32,1	57,3	51,4	37,7	48,7	21,0	59,3	42,4
Slovaquie	35,6	59,8	49,9	27,1	62,2	22,0	62,2	45,2
Slovénie	39,6	58,9	48,3	34,5	53,3	18,6	67,8	45,8
Suède	41,4	57,4	44,8	25,0	68,8	11,2	50,4	47,5
Zone euro	32,8	53,0	49,5	32,1	65,0	13,2	58,2	46,5
UE	34,1	54,3	49,5	32,8	63,9	14,6	59,0	46,1

Lecture : en 2020, 34,1 % des cadres dirigeants en emploi de l'Union Européenne sont des femmes. 46,1 % des emplois de l'Union européenne sont occupés par des femmes.

Champ : Union européenne à 27 pays, actifs occupés au sens du BIT de 15 ans ou plus vivant en logement ordinaire.

Source : Instituts nationaux de statistiques, Eurostat, Labour Force Survey (extraction en mai 2021).

6.3 Salaires et coût du travail en Europe

En 2020, dans l'Union européenne (UE) à 27 pays, le **coût horaire de la main-d'œuvre** dans l'industrie, la construction et le tertiaire marchand pour les entreprises de 10 salariés ou plus s'élevait en moyenne à 28,2 euros ► **figure 1**. Il varie fortement selon les pays, avec un écart relatif de 1 à 7 entre la Bulgarie (6,4 euros) et le Danemark (46,9 euros). La France occupe la 5^e position des pays ayant les coûts horaires les plus élevés (38,1 euros), l'Allemagne la 7^e position (36,7 euros). Dans l'industrie, le coût horaire français est inférieur à celui de l'Allemagne (40,2 euros contre 41,8 euros) ► **figure 2a** ; c'est l'inverse dans le tertiaire marchand ► **figure 2b** avec 37,7 euros en France contre 34,2 euros en Allemagne.

De 2013 à 2020, la hausse du coût horaire a été modérée en France par la mise en place de diverses mesures : **crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi** (CICE) en 2013, **Pacte de responsabilité et de solidarité** en 2014, prime à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises (PME) en 2016, extension de la réduction générale de cotisations sociales applicable aux bas salaires en 2019 et, plus récemment, dispositifs adoptés en 2020 pour faire face à la crise sanitaire liée à la Covid-19 (exonérations et aide au paiement de cotisations sociales, plan « 1 jeune 1 solution »). Finalement, de 2013 à 2020, l'augmentation du coût du travail horaire en France est de 9,2 %, bien plus modérée qu'en Allemagne (16,7 %) et que dans l'ensemble de l'UE (14,4 %).

Les **salaires et traitements bruts** représentent la plus grande partie du coût du travail (75,9 % en moyenne dans l'UE en 2020). La part des salaires dans le coût du travail varie selon le mode de

financement de la protection sociale : elle est plus élevée dans les pays où ce financement passe par l'impôt sur le revenu comme au Danemark (87,2 %) et plus basse lorsqu'il est assuré par le prélèvement de cotisations sociales comme en France (69,0 %) ou en Suède (68,1 %).

En 2020, dans l'UE à 27, les salaires et traitements bruts s'élevaient en moyenne à 21,4 euros de **l'heure travaillée**, allant de 5,3 euros en Bulgarie à 40,9 euros au Danemark. La France se situe au-dessus de la moyenne européenne, avec un salaire horaire moyen de 26,3 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 pays entrés plus récemment.

En 2019, dans l'UE, le salaire horaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes dans tous les pays. Cet **écart de salaire horaire moyen entre les femmes et les hommes** est le plus faible en Suède (8,7 %), alors qu'il atteint 22,5 % en Allemagne. En France, l'écart est de 14,0 %, plus proche des pays les moins inégalitaires et au-dessous de la moyenne européenne. L'écart de salaire horaire moyen entre les femmes et les hommes ne reflète qu'en partie les inégalités sexuées sur le marché du travail qui s'expriment aussi en matière d'activité, de chômage, de catégories socioprofessionnelles et de temps de travail. Ainsi, certains écarts de salaire horaire relativement faibles doivent être mis en regard des taux d'emploi féminins également faibles (Roumanie, Italie). Par ailleurs, des différences de caractéristiques entre femmes et hommes ne reflétant pas nécessairement des inégalités sexuées peuvent expliquer une autre partie de ces écarts. ●

Définitions

Coût du travail ou coût de la main-d'œuvre, crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), Pacte de responsabilité et de solidarité, salaire brut, heure travaillée, écart de salaire horaire entre femmes et hommes (gender pay gap) : voir Glossaire.

Pour en savoir plus

- « Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé », *Insee Première* n° 1803, juin 2020.
- « Le coût de la main-d'œuvre en France en 2016 : 34,3 euros par heure en moyenne », *Insee Focus* n° 184, février 2020.
- « Des salaires plus dynamiques et plus dispersés en Allemagne qu'en France », *Insee Focus* n° 81, mars 2017.
- Voir les publications Eurostat sur le site <https://ec.europa.eu/>.

► 1. Coût horaire de la main-d'œuvre, salaire et écart femmes-hommes dans les pays de l'UE

	Coût horaire de la main-d'œuvre en 2020 (en euros)	Salaire et traitement brut horaire moyen en 2020 (en euros)	Part des salaires et traitements bruts dans le coût du travail en 2020 (en %)	Cotisations sociales et autres à charge de l'employeur en 2020 (en euros)	Écart de salaire horaire moyen entre les femmes et les hommes en 2019 (en %)	Taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans en 2020 (en %)
Bulgarie	6,4	5,3	82,8	1,0	14,0	64,3
Roumanie	7,7	nd	nd	nd	11,6	56,5
Lituanie	10,1	9,8	97,0	0,3	15,0	71,0
Pologne	10,6	8,7	82,1	1,9	15,4	61,5
Hongrie	10,6	8,5	80,2	1,9	15,4	62,3
Croatie	10,6	9,1	85,8	1,5	13,0	56,9
Lettonie	11,0	8,6	78,2	2,4	21,5	70,2
Slovaquie	13,3	10,1	75,9	3,3	19,0	61,7
Estonie	13,7	10,1	73,7	3,6	23,2	71,0
Malte	13,7	14,1	102,9	- 0,7	14,8	64,7
Rép. tchèque	14,0	10,4	74,3	3,6	14,4	67,1
Portugal	14,4	11,5	79,9	2,9	17,1	66,6
Chypre	14,9	12,5	83,9	2,4	17,5	64,3
Grèce	17,3	12,9	74,6	4,4	nd	47,5
Slovénie	19,5	16,6	85,1	2,9	9,9	67,8
Espagne	22,2	16,2	73,0	6,0	16,9	55,7
Italie	29,1	20,7	71,1	8,4	14,7	49,0
Irlande	30,5	27,7	90,8	2,5	nd	62,4
Finlande	34,9	28,4	81,4	6,4	15,9	70,7
Pays-Bas	35,2	28,8	81,8	6,0	20,4	73,9
Allemagne	36,7	29,0	79,0	7,7	22,5	73,1
Autriche	36,8	26,6	72,3	10,3	21,6	68,3
France	38,1	26,3	69,0	11,7	14,0	62,2
Suède	39,8	27,1	68,1	12,7	8,7	73,5
Belgique	41,4	30,4	73,4	11,1	9,9	61,0
Luxembourg	41,8	36,7	87,8	5,0	10,9	63,9
Danemark	46,9	40,9	87,2	6,0	14,3	71,4
Zone euro¹	32,1	24,2	75,4	7,8	18,4²	62,3
UE	28,2	21,4	75,9	6,8	15,8²	62,4

nd : résultat non disponible. ¹ La zone euro comprend 19 pays.

² Données estimées comme moyennes des écarts nationaux, pondérées par l'emploi salarié dans les secteurs marchands de chaque pays pour lequel on dispose de l'information.

Note : les colonnes 1 à 5 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.

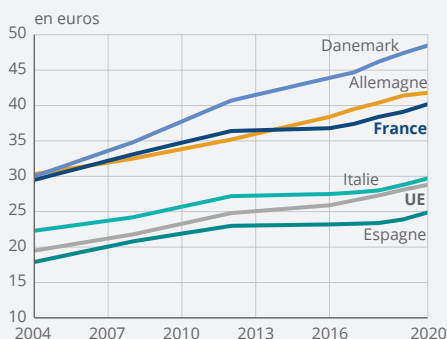
Lecture : en 2020, dans l'Union européenne à 27 pays, le coût horaire de la main d'œuvre dans l'industrie, la construction et le tertiaire marchand pour les entreprises de 10 salariés ou plus s'élève en moyenne à 28,2 euros, dont 21,4 euros de salaires et traitements brut (75,9 %) et 6,8 euros de cotisations sociales et autres à charge de l'employeur. 62,4 % des femmes de 15 à 64 ans sont en emploi, et, en 2019, leur salaire horaire était en moyenne de 15,8 % inférieur à celui des hommes.

Champ : Union européenne à 27 pays, colonnes 1 à 5 : secteurs marchands (secteurs B à N de la NAF rév. 2), entreprises de 10 salariés ou plus ; colonne 6 : ensemble des personnes.

Source : Eurostat, annual labour cost data, gender pay gap data, enquêtes Labour Cost Survey ; enquêtes Labour Force Survey (colonne 6).

► 2. Coût de la main d'œuvre selon le secteur d'activité entre 2004 et 2020

a. Dans l'industrie

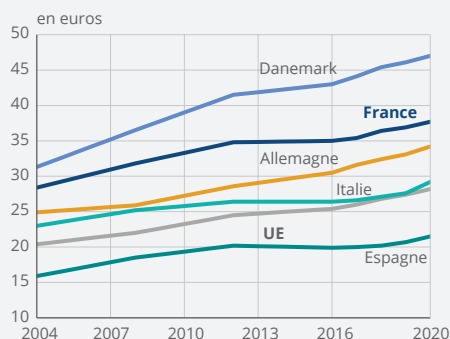


Lecture : en 2020, dans l'Union européenne à 27 pays, le coût horaire de la main d'œuvre dans l'industrie pour les entreprises de 10 salariés ou plus s'élève en moyenne à 28,8 euros. Dans le tertiaire marchand, il s'établit à 28,2 euros.

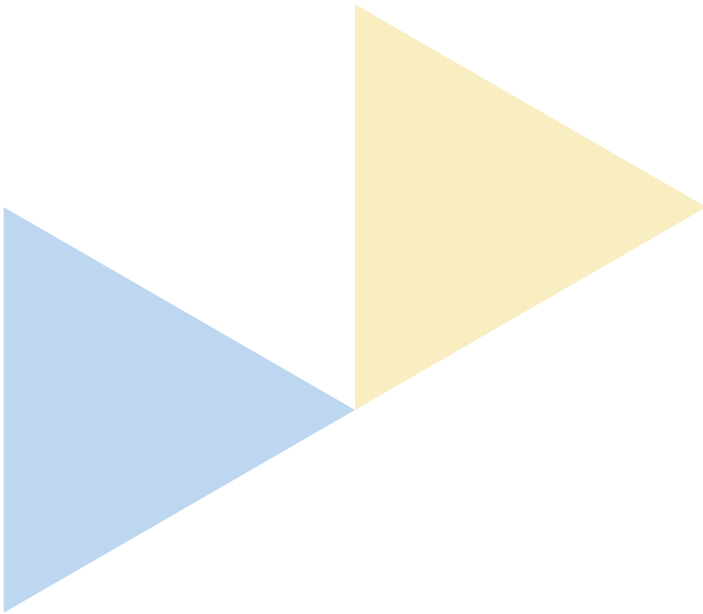
Champ : Union européenne à 27 pays, industrie (hors construction) et tertiaire marchand, entreprises de 10 salariés ou plus.

Source : Eurostat, annual labour cost data.

b. Dans le tertiaire marchand



Annexes



Sources et méthodes

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

Emploi

L'emploi (ou la population active occupée) au sens du Bureau international du travail (BIT) regroupe les personnes âgées de 15 ans ou plus ayant travaillé au moins une heure rémunérée pendant une semaine donnée, dite « de référence », ainsi que celles qui sont en emploi, mais qui n'ont pas travaillé durant cette semaine de référence pour un certain nombre de raisons répertoriées (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 vivant en logement ordinaire et permet notamment de caractériser finement les personnes en emploi, ainsi que les types d'emplois, et de calculer les taux d'emploi selon les caractéristiques individuelles.

Les Estimations d'emploi

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

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

Les **Estimations trimestrielles d'emploi** sont élaborées sur l'ensemble de l'emploi salarié (privé et public) et sur le champ de la France hors Mayotte. Elles mobilisent les données issues des déclarations sociales des employeurs centralisées par la caisse nationale de l'Urssaf pour l'emploi hors intérim du secteur privé et pour l'emploi des fonctions publiques territoriale et hospitalière. Le traitement de l'intérim est assuré par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares). Les données de la fonction publique de l'État sont obtenues à partir des bulletins de paye des agents de l'État. Sur la période non couverte par les estimations annuelles définitives, les Estimations trimestrielles d'emploi sont établies en supposant la poursuite des tendances de comportements de multiactivité. Pour les salariés, ces estimations trimestrielles constituent la base des Estimations annuelles d'emploi provisoire.

En données brutes, les Estimations trimestrielles du quatrième trimestre sont calées sur les Estimations annuelles (estimées en fin d'année), de manière à diffuser des séries trimestrielles et annuelles cohérentes. Les données en fin de trimestre (ou en fin d'année) peuvent être combinées en moyenne sur le trimestre ou en moyenne annuelle.

L'enquête Emploi

L'enquête Emploi vise à observer de manière à la fois structurelle et conjoncturelle la situation des personnes sur le marché du travail. Elle s'inscrit dans le cadre des enquêtes européennes Forces de

travail (*Labour Force Survey*). Il s'agit de la seule source statistique fournissant une mesure des concepts d'activité (emploi, chômage et inactivité) au sens du BIT et comparables entre tous les pays.

Depuis 2003 pour la métropole, depuis 2014 pour la France hors Mayotte, l'Insee réalise cette enquête auprès d'un échantillon représentatif de 90 000 logements chaque trimestre en interrogeant tous les occupants du logement âgés de 15 ans ou plus par des interviews réalisées en face-à-face ou par téléphone (environ 100 000 personnes répondantes de 15 ans ou plus par trimestre). Les personnes résidant en ménages collectifs ne sont pas dans le champ de l'enquête. Contrairement à la source précédente, l'enquête Emploi intègre les frontaliers résidant en France travaillant à l'étranger.

Les personnes enquêtées décrivent précisément leur situation à travers une vingtaine de questions qui permettent de déterminer si elles sont en emploi, au chômage ou inactives au sens du BIT (avec notamment des questions précises sur les raisons et la durée d'absence pour ceux qui déclarent avoir un emploi dont ils sont absents). Toutes ces questions se rapportent à une semaine donnée, dite « semaine de référence », précédant de peu l'interrogation. Ces semaines sont réparties uniformément sur l'année.

L'enquête Emploi en continu est un panel rotatif, c'est-à-dire que chaque logement entrant dans l'enquête est enquêté six trimestres de suite.

L'enquête Emploi permet notamment de mesurer le taux d'emploi. Elle fournit également des informations sur les caractéristiques des personnes en emploi (âge, sexe, niveau de diplôme, situation de handicap, etc.) et de l'emploi qu'elles occupent (type de contrat de travail, temps de travail, catégorie socioprofessionnelle, etc.) ainsi que des indicateurs de sous-emploi (personnes qui travaillent involontairement moins que ce qu'elles souhaitent : personnes travaillant à temps partiel mais souhaitant travailler davantage et disponibles pour le faire ; personnes à temps complet ou partiel travaillant moins que d'habitude pour des raisons de chômage technique, etc.).

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

Fiches concernées :

- 1.1 Évolution de l'emploi
- 1.2 Caractéristiques des personnes en emploi
- 1.3 Professions et secteurs d'activité
- 1.4 Statuts d'emploi
- 1.7 Emploi dans les régions
- 4.1 Durée et organisation du temps de travail
- 4.2 Temps partiel
- 4.3 Pluriactivité

Chômage et activité/inactivité

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

Sont considérées comme chômeurs au sens du BIT les personnes âgées de 15 ans ou plus qui :

- ne sont pas en emploi au sens du BIT pendant la semaine de référence ;
- sont disponibles pour travailler dans les deux semaines ;

- ont effectué des démarches actives de recherche d'emploi dans les quatre dernières semaines (incluant la semaine de référence), ou ont trouvé un emploi qui commence dans les trois mois. Les démarches actives considérées sont variées : étudier des annonces d'offres d'emploi, se rendre à un salon professionnel, mobiliser son réseau social ou prendre des conseils auprès de Pôle emploi, etc.

Parmi les personnes inactives, on distingue celles qui sont dans le « halo autour du chômage » (personnes qui recherchent un emploi mais ne sont pas disponibles, ou personnes qui souhaitent travailler mais ne recherchent pas d'emploi, qu'elles soient disponibles ou non).

La notion de « contrainte sur le marché du travail » couvre les situations d'offre de travail qui se trouvent non utilisée (si les personnes sont au chômage ou dans le halo autour du chômage) ou sous-utilisée (si elles sont en sous-emploi).

Sources et mesures

Les différents indicateurs de l'enquête Emploi peuvent être calculés « en coupe », à un instant donné, ou « au moins une fois dans l'année ». Dans ce dernier cas sont prises en compte les personnes qui sont concernées par une situation donnée dans la période d'un an pendant laquelle elles sont interrogées dans l'enquête Emploi. Sont comptées, au titre d'une année civile donnée, l'ensemble des personnes interrogées pour la première fois à un moment quelconque de cette année, et dont le suivi s'achève l'année suivante. L'indicateur représente donc une situation centrée sur la fin de l'année ; il peut être comparé à une moyenne mobile de l'indicateur en coupe. Cette analyse longitudinale permet de tenir compte de la variabilité des statuts individuels d'activité, mais demeure imparfaite. En effet, elle ne permet de disposer que de cinq photographies du statut d'activité des individus espacées de trois mois. Le nombre de changements de statut d'activité observable pour chaque individu est donc limité à quatre sur un an, et les allers-retours entre statuts durant moins de trois mois ne sont pas observables.

La situation des personnes au regard de l'activité (en emploi, au chômage, en inactivité) est établie à l'issue d'une liste d'une vingtaine de questions factuelles posées dans l'enquête Emploi.

Fiches concernées :

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

Demands d'emploi inscrits à Pôle emploi

Les demandeurs d'emploi sont les personnes inscrites à Pôle emploi. Ils peuvent être ou non indemnisés et ne sont pas nécessairement sans emploi. Dans les statistiques sur les demandeurs d'emploi, ces derniers sont regroupés dans cinq catégories (A, B, C, D et E), en fonction de l'obligation ou non de rechercher un emploi et de l'exercice ou non d'une activité :

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

- catégorie D : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi. Ils peuvent être en stage ou en formation, en maladie, ou encore en contrat de sécurisation professionnelle ;
- catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi. Il s'agit notamment de bénéficiaires de contrats aidés ou de créateurs d'entreprise.

La notion de demandeurs d'emploi, même restreinte à la catégorie A, diffère de celle de chômeurs au sens du Bureau international du travail (BIT). Certains chômeurs au sens du BIT ne s'inscrivent pas auprès de Pôle emploi. À l'inverse, certains demandeurs d'emploi inscrits ne sont pas considérés comme chômeurs au sens du BIT. C'est le cas, par exemple, si une personne inscrite en catégorie A, enquêtée au cours d'un mois donné, n'a pas recherché activement (au sens du BIT) un emploi. Pour en savoir plus sur les différences avec le chômage au sens du BIT, voir ► **encadré 2**.

Sources et mesures

Trois sources statistiques permettent de comptabiliser les effectifs de demandeurs d'emploi :

- La **statistique mensuelle du marché du travail (STMT)** est une source exhaustive issue des fichiers de gestion de Pôle emploi, produite par la Dares et Pôle emploi. Les données de la STMT permettent de comptabiliser les effectifs de demandeurs d'emploi présents en fin de mois, selon leurs caractéristiques (catégorie d'inscription, âge, ancienneté d'inscription sur les listes, etc.). Elles retracent également les flux d'entrées et de sorties des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi.
- Le **fichier historique statistique (FHS)**, produit chaque trimestre par Pôle emploi, est également issu des fichiers de gestion de Pôle emploi. Il permet de suivre les trajectoires des demandeurs d'emploi sur une période de dix ans. En particulier, il permet d'analyser les inscriptions successives des demandeurs d'emploi, de mesurer leur ancienneté dans une catégorie donnée ou encore d'étudier les transitions entre les différentes catégories de demandeurs d'emploi. En raison de différences dans la constitution des deux sources, les données issues de la STMT et du FHS peuvent différer.
- Le **« segment » D3** est une base de données relative à l'indemnisation des demandeurs d'emploi et qui est construite à partir de l'appariement entre le FHS et un extrait au 1/10 du fichier national des allocataires de Pôle emploi. Elles portent sur les périodes indemnisables des anciens salariés du secteur privé, mais également des anciens salariés du public en cas de convention de gestion ou d'adhésion à l'assurance chômage de l'employeur.

Fiches concernées :

- 2.3 Demandeurs d'emploi
- 2.4 Indemnisation du chômage

Relations professionnelles

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

Négociation collective en entreprise

La négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise permet, dans le respect de la hiérarchie des normes, de définir les relations collectives de travail et de protection sociale adaptées aux spécificités et aux besoins de l'entreprise. Une négociation collective suppose une ou plusieurs rencontres formalisées entre représentants de la direction et représentants des salariés, dans le but de parvenir à un accord sur différents sujets. Lorsque au moins un délégué syndical a été désigné dans l'entreprise, l'employeur est soumis à une obligation de négocier, selon une périodicité variable, sur différents thèmes. Cette négociation peut avoir lieu au niveau central de l'entreprise ou séparément au niveau des différents établissements, ou bien en amont au niveau d'une unité économique et sociale (UES). L'obligation porte sur l'ouverture de négociations et non sur l'aboutissement à un accord. Depuis

la loi Auroux d'octobre 1982, imposant de négocier chaque année sur les salaires, la durée effective et l'aménagement du temps de travail, de nombreux thèmes ont fait l'objet d'obligations de négocier.

Grèves et journées individuelles non travaillées

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

Sources et mesures

L'enquête annuelle de la Dares sur le **Dialogue social en entreprise (Acemo-DSE)** est réalisée depuis 2006 dans le cadre du dispositif d'enquêtes sur **l'Activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo)**. Elle porte sur un échantillon d'environ 11 000 entreprises, représentatif des 200 000 entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France métropolitaine, qui emploient environ 12,5 millions de salariés. L'ensemble des entreprises du transport, de l'énergie et des télécommunications en font partie et, notamment, les grandes entreprises publiques.

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

Fiche concernée :

- 4.6 Négociations et grèves dans les entreprises

Conditions de travail et santé au travail

Conditions de travail

Les conditions de travail d'un emploi renvoient aux aspects matériels (contraintes physiques, moyens de travail, conditions sanitaires, exposition à des substances dangereuses, etc.), organisationnels (organisation du temps de travail, rythme de travail, autonomie et marge de manœuvre, etc.) et psychosociaux (relations avec les clients, la hiérarchie et les collègues, conflits de valeur, satisfaction et difficultés au travail, etc.) dans lesquels le travailleur exerce son activité.

Les conditions de travail ont des conséquences sur les risques d'accidents, mais aussi sur le développement de maladies professionnelles, et de façon plus générale sur la santé physique et mentale.

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

Selon l'article L411-1 du Code de la sécurité sociale est « considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ». On distingue habituellement les accidents du travail avec arrêt de travail des accidents du travail sans arrêt qui font l'objet d'une sous-déclaration importante. Selon le Code de la sécurité sociale « est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau ». En outre, la « maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles [...] essentiellement et

directement causée par le travail habituel de la victime » et qui « entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente » peut également être reconnue comme maladie professionnelle (MP) (article L461-1).

Sources et mesures

Les conditions de travail sont mesurées à partir des enquêtes **Conditions de travail**, organisées et exploitées par la Dares depuis 1978. Elles sont renouvelées tous les trois ans (contre tous les sept ans de 1984 à 2013). Depuis 1991, les enquêtes Conditions de travail concernent l'ensemble des 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. À partir de 2013, un ensemble de questions consacrées aux risques psychosociaux au travail a été introduit, en complément de questions déjà présentes sur la charge mentale. L'enquête cherche en effet à aborder l'ensemble des dimensions proposées par le collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail qui, dans son rapport final publié en avril 2011, propose un grand nombre d'indicateurs organisés en six dimensions : intensité du travail et temps de travail, exigences émotionnelles, autonomie, rapports sociaux au travail, conflits de valeur et insécurité de la situation de travail.

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

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 :

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

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 salariées de sécurité sociale, de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Le salaire net (de prélèvements sociaux) est le salaire que perçoit effectivement le salarié (en espèces ou en nature). Il est net de toutes cotisations sociales, de CSG et de CRDS mais pas du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. Rapporté à une unité de volume de travail qui peut être une heure ou un équivalent temps plein, le salaire horaire ou le salaire en EQTP permettent de comparer des emplois ou des postes de travail de durée et de temps de travail différents.

Sources et mesures

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

Deux enquêtes statistiques complètent ces sources administratives : 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 tel qu'il est déclaré dans les sources administratives. Elle ne couvre pas les montants d'épargne salariale placés sur un plan d'épargne d'entreprise qui ne sont pas soumis à l'impôt sur le revenu. Depuis 2013, elle couvre, 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 dans les bases Tous salariés est le poste de travail, chaque poste correspondant au cumul sur un an des périodes d'emploi d'un même salarié dans un même établissement. Si un salarié occupe plusieurs postes, chacun de ses postes est pris en considération au prorata de sa durée.

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes en matière de salaire brut horaire moyen qui est utilisé pour les comparaisons internationales correspond à la différence entre le salaire moyen des hommes et celui des femmes, rapportée au salaire des hommes. Il est calculé à partir des informations issues des enquêtes européennes quadriennales sur la structure des salaires : en France, ces enquêtes font partie du dispositif d'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (**Ecmoss**). Entre deux enquêtes, ce *Gender Pay Gap* est estimé en appliquant au dernier niveau observé les évolutions de salaire estimées à partir de sources annuelles (bases Tous salariés).

Fiches concernées :

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

Revenu salarial

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

Sources et mesures

Le revenu salarial est calculé à partir du **panel Tous salariés**, fichier longitudinal construit à partir des bases Tous salariés, qui suit pour 1/12 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 :

- 5.7 Revenu salarial
- 5.8 Inégalités salariales

Revenus d'activité des non-salariés

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

Le revenu d'activité des non-salariés correspond au revenu professionnel que les non-salariés tirent de leur activité non salariée, net des charges professionnelles mais, contrairement au salaire net, les contributions sociales (CSG et CRDS) ne sont pas déduites.

Sources et mesures

Le suivi des revenus d'activité des non-salariés se fonde sur 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 la caisse nationale de l'Urssaf qui recouvre les cotisations sociales, la CSG et la CRDS assises sur les rémunérations des non-salariés non agricoles, à partir notamment des déclarations sociales des indépendants (DSI), et des fichiers gérés par la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (MSA).

Le revenu d'activité des non-salariés est calculé à partir de leur revenu professionnel imposable où sont réintégrés certains allègements fiscaux et cotisations sociales facultatives. En pratique, il correspond à l'assiette qui sert au calcul des cotisations personnelles d'allocations familiales. Pour les entrepreneurs individuels « classiques » (hors micro-entrepreneurs), le revenu d'activité correspond au bénéfice qu'ils retirent de leur activité professionnelle, net des charges professionnelles, c'est-à-dire des cotisations obligatoires de sécurité sociale payées dans l'année, des salaires versés à d'éventuels employés, des intérêts d'emprunts professionnels, des dotations aux amortissements. Le revenu d'activité est considéré comme nul en cas d'exercice déficitaire. Chez les gérants majoritaires de société (SARL, SELARL), le revenu d'activité correspond à la rémunération, généralement fixée par décision collective des associés, et à une partie des dividendes versés considérée comme rémunération du travail, déduction faite des cotisations sociales obligatoires. En effet, les gérants peuvent se

rémunérer entièrement ou en partie par des dividendes. Sont ainsi comptabilisés, depuis 2013 pour les gérants majoritaires de SARL, dans le revenu d'activité, les dividendes et intérêts des comptes courants d'associés qui excèdent 10 % du capital détenu dans la société. Au-delà de ce seuil de 10 %, les dividendes perçus sont ainsi traités comme partie intégrante de la rémunération. En deçà, ils sont considérés comme des revenus de capitaux mobiliers. Avant 2013, ces formes de rémunération étaient considérées comme rémunération du capital et n'étaient donc pas soumises à cotisations sociales - sauf pour les sociétés d'exercice libéral (SEL) depuis 2009 et pour les entrepreneurs individuels à responsabilité limitée (EIRL) depuis 2011 - et n'étaient donc pas appréhendées dans la mesure du revenu d'activité.

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

Fiche concernée :

- 5.9 Revenus d'activité des non-salariés

Coût de la main-d'œuvre

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

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

Sources et mesures

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

- 6.3 Salaires et coût du travail en Europe

Suivi conjoncturel du coût du travail et des salaires

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

Sources et mesures

L'**indice du coût du travail - salaires et charges**, appelé aussi **indice trimestriel du coût du travail (ICT)** est publié 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, jusqu'en 2019, des heures rémunérées de la DSN depuis 2020. Pour des raisons de disponibilité des données, il ne suit pas l'évolution de l'épargne salariale ou du forfait social. L'indice intègre en revanche les autres éléments de coût du travail comme les taxes relatives à l'emploi et aux salaires payées par l'employeur (contributions patronales à l'effort de construction, taxe sur les salaires, fonds national d'aide au logement), les contributions de l'employeur au financement de la formation professionnelle, la taxe d'apprentissage, le versement transport. Il intègre enfin les subventions perçues par l'employeur et notamment le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) entre 2013 et 2018. L'information sur ces autres coûts provient notamment de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et est actualisée tous les quatre ans dès que les résultats d'une nouvelle édition sont disponibles.

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

Fiche concernée :

- 5.1 Évolutions conjoncturelles du coût du travail et des salaires

Suivi conjoncturel de l'activité et des conditions d'emploi pendant la crise sanitaire économique

La Dares a lancé le 22 mars 2020, soit une semaine après la mise en place du premier confinement, l'enquête flash sur l'Activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre dédiée à la crise sanitaire et économique (Acemo Covid). Depuis, l'enquête a été reconduite chaque mois et doit se poursuivre jusqu'à la fin 2021.

Acemo Covid repose sur un dispositif existant à la Dares, l'enquête trimestrielle Acemo, et lui emprunte son échantillon et la partie internet de son mode de collecte. L'échantillon est composé d'environ 38 000 établissements d'entreprises de dix salariés ou plus (hors stagiaires et intérimaires) du champ privé non agricole, en France hors Mayotte ; il est renouvelé partiellement en janvier de chaque année. La collecte a lieu principalement *via* Internet.

Acemo Covid présente des spécificités par rapport à Acemo Trim : de rythme mensuel, elle pose chaque mois aux entreprises, enquêtées *via* internet uniquement, 15 à 25 questions (dont huit sont posées de façon continue depuis avril 2020) sur l'évolution de leurs effectifs et de leur activité, les difficultés qu'elles rencontrent, les conditions d'emploi de leurs salariés ou leur recours aux dispositifs publics pour le sauvegarder (chômage partiel, plan de relance), les mesures de prévention qu'elles ont mises en place, l'impact des mesures de protection sanitaire sur leur productivité et sur leurs coûts horaires, leurs perspectives de reprise d'activité et les éventuelles difficultés qu'elles anticipent.

Mouvements de main-d'œuvre

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

Sources et mesures

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

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

Fiche concernée :

- 1.6 Mouvements de main-d'œuvre

Taux de chômage localisé

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

Sources et mesures

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

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

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

Fiche concernée :

- 2.5 Chômage dans les régions

1. Les différences sur les principales sources sur l'emploi

Plusieurs sources statistiques peuvent être mobilisées pour mesurer et décrire l'emploi. Elles n'ont pas les mêmes finalités et diffèrent donc par la nature et l'origine des données recueillies, le degré de précision, mais aussi par les concepts couverts [Insee, 2019]. Il existe parmi elles deux sources de données pour le suivi conjoncturel de l'emploi au niveau national : les données d'origine administrative, dites Estimations d'emploi, et les données de l'enquête Emploi, collectées auprès d'un échantillon de ménages.

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

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

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

Les deux sources fournissent parfois des messages différents sur le dynamisme de l'emploi

En outre, l'écart entre les deux sources n'est pas de la même ampleur chaque trimestre, autrement dit les évolutions au trimestre diffèrent régulièrement, l'enquête Emploi étant plus volatile que les sources administratives ► **figure 1**. C'est un trait commun aux sources équivalentes dans les autres pays. En effet, l'enquête Emploi, malgré sa taille importante, comporte, comme toute enquête, un certain aléa statistique. Le taux d'emploi trimestriel est estimé avec un intervalle de confiance à 95 % de plus ou moins 0,4 point en France métropolitaine (niveau et variation trimestrielle), soit environ plus ou moins 150 000 personnes en emploi. Cette plus forte volatilité se traduit aussi parfois dans les évolutions annuelles, notamment en 2019 [Insee, 2020].

En 2020, malgré la crise sanitaire qui a mis à l'épreuve les différentes sources statistiques, les évolutions sont redevenues plus convergentes : pour les sources administratives, en tenant compte d'une prévision de l'emploi non salarié sur 2020, le recul est estimé en moyenne annuelle à - 201 000. De son côté, l'emploi dans l'enquête Emploi a reculé en moyenne annuelle de 138 000. Cet écart de 63 000 emplois entre les deux sources est relativement modéré au vu des variations étudiées sur longue période : l'écart en valeur absolue dépasse 100 000 sur 10 des 30 dernières années ► **figure 2**.

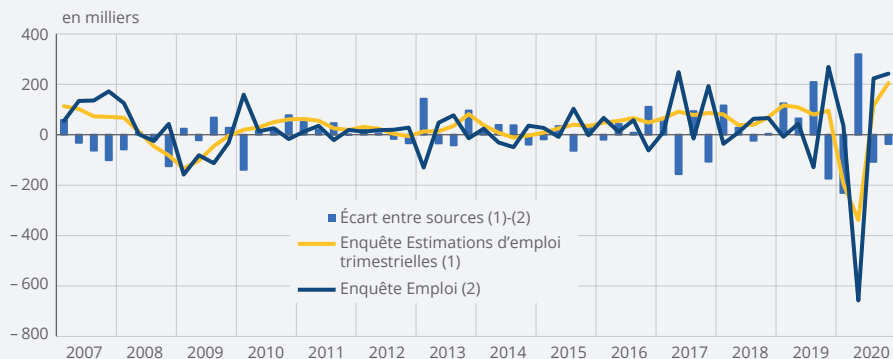
Au total, sur le moyen-long terme, les évolutions estimées de part et d'autre sont globalement cohérentes. Malgré son aléa statistique, l'enquête Emploi reste la plus pertinente pour, d'une part, des comparaisons avec les autres pays, d'autre part, pour fournir des informations détaillées sur les caractéristiques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

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





1. Estimations trimestrielles de l'emploi total



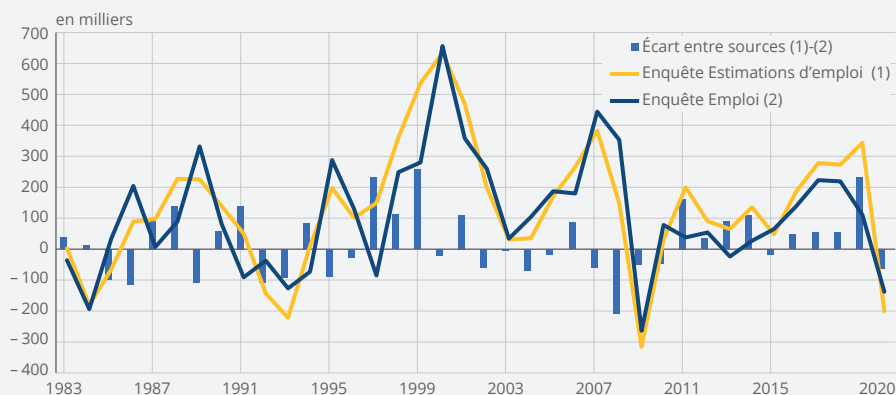
Note : pour les Estimations d'emploi, données provisoires depuis 2019, données prévisionnelles pour l'emploi non salarié en 2020.

Lecture : au quatrième trimestre 2020, l'emploi au sens de l'enquête Emploi a augmenté de 242 000 par rapport au troisième trimestre 2020, soit une hausse supérieure de 37 000 à celle calculée à partir des Estimations d'emploi.

Champ : France hors Mayotte, emploi total (salarié ou non-salarié).

Sources : Insee, enquête Emploi 2020 et séries longues sur le marché du travail, Estimations d'emploi.

2. Évolutions en moyenne annuelle de l'emploi total



Note : pour les Estimations d'emploi, données provisoires depuis 2019, données prévisionnelles pour l'emploi non salarié en 2020.

Lecture : fin 2020, l'emploi au sens de l'enquête Emploi a reculé de 138 000 par rapport à fin 2019, soit une baisse inférieure de 63 000 à celle calculée à partir des Estimations d'emploi.

Source : Insee, Estimations d'emploi (métropole jusqu'en 1990, France hors Mayotte depuis) ; enquête Emploi 2020 et séries longues sur le marché du travail (France hors Mayotte).

Auteurs :

Vladimir Passeron
Sylvain Larrieu (Insee)

Pour en savoir plus

- Insee, « Quelle source choisir pour quel usage ? », Les statistiques sur l'emploi, octobre 2019.
- Picart C., « Enseignements sur les estimations d'emploi de l'appariement entre l'enquête Emploi et les bases administratives en 2012 », Documents de travail n° F1906, Insee, septembre 2019.
- Insee, « Chômage au sens du BIT et indicateurs sur le marché du travail (résultats de l'enquête Emploi) », La méthode en bref, mise à jour mai 2020.
- Insee, « En 2019, les principales sources sur l'emploi diffèrent », encadré de la « Vue d'ensemble », in *Emploi, chômage et revenus du travail*, coll. « Insee référence », 2020.

2. Chômeurs au sens du BIT et demandeurs d'emploi inscrits sur les listes de Pôle emploi en catégorie A

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

L'inscription à Pôle emploi résulte d'une démarche administrative. Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits sur les listes de Pôle emploi est connu par la statistique du marché du travail (STMT), source exhaustive issue des fichiers de gestion des listes et produite par Pôle emploi et la Dares¹. La catégorie A correspond aux demandeurs d'emploi tenus d'effectuer des actes positifs de recherche d'emploi et sans emploi au cours du mois.

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

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

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

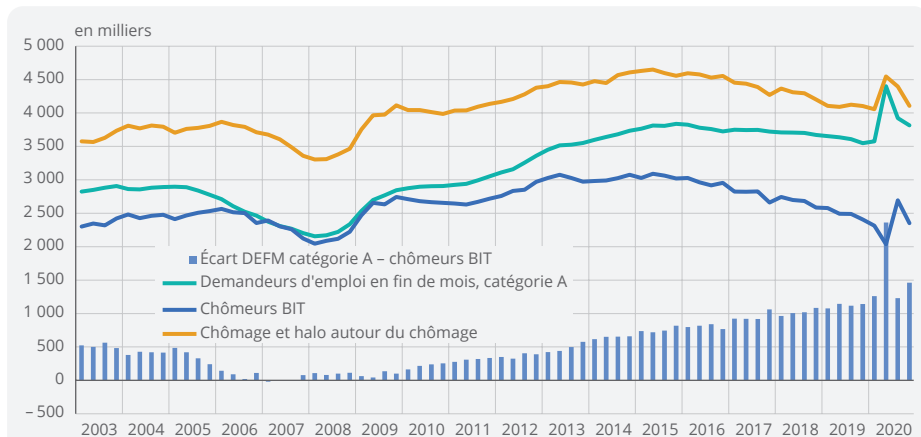
Ainsi au quatrième trimestre 2020, l'Insee comptabilisait 2,4 millions de personnes en situation de chômage en France (hors Mayotte) alors que la Dares dénombrait 3,8 millions de demandeurs d'emplois inscrits à Pôle emploi en catégorie A sur le même champ. L'écart de 1,5 million entre ces deux mesures est le plus important en fin d'année depuis que ces mesures sont comparables (2003) et alors qu'en 2009 l'écart était relativement ténu ► **figure**.

Un appariement entre les enquêtes Emploi et le Fichier Historique de Pôle emploi sur la période 2012-2017 a permis d'analyser les écarts en niveau entre les deux mesures [Coder, 2021]. Il a permis de reconstituer un peu plus de 80 % des inscrits en catégorie A de France métropolitaine en 2017. Parmi ceux-ci, 44 % n'étaient pas au chômage au sens du BIT : 20 % étaient dans le halo autour du chômage,

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



Chômage BIT et demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie 1 de 2003 à 2020



Lecture : au quatrième trimestre 2020, il y a 2 353 milliers de chômeurs au sens du BIT et 3 815 chômeurs de catégorie A. L'écart DEFM (demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois) est de 1 462 milliers.

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

Sources : Pôle emploi-Dares, STMT ; Insee, enquête Emploi 2020, séries longues sur le marché du travail.

16 % inactifs hors halo et 9 % étaient en emploi. Inversement, parmi les chômeurs au sens du BIT, 22 % n'étaient pas inscrits à Pôle emploi au moment de l'enquête et 11 % étaient inscrits en catégorie B ou D.

La divergence des mesures entre 2009 et 2019 peut, d'une part, être mise en regard avec des évolutions dans les modalités de suivi et d'accompagnement des demandeurs d'emploi, d'autre part, peut s'expliquer par des réformes qui ont pu influencer le nombre d'inscrits à Pôle emploi sans affecter la mesure de chômeurs au sens du BIT.

Notamment, en début de période deux réformes ont plus particulièrement affecté les seniors : le recul de l'âge de départ à la retraite et la fin des dispenses de recherche d'emploi (DRE). Le recul progressif de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite sur la période a maintenu sur le marché du travail des personnes susceptibles de rester inscrites à Pôle emploi, sans pour autant être considérées comme chômeuses au sens du BIT. Par ailleurs, jusqu'à la fin 2012, les seniors proches de l'âge de départ à la retraite pouvaient bénéficier, à leur demande, d'une dispense de recherche d'emploi de la part de Pôle emploi. Ils n'étaient alors plus considérés comme inscrits à Pôle emploi. L'accès à ce dispositif a été progressivement restreint à partir de 2009 et complètement supprimé en 2012. Les personnes qui étaient déjà entrées dans ce dispositif avant sa fermeture ont cependant continué d'en bénéficier sur la période 2013-2017.

En outre, en début de période, la mise en place du revenu de solidarité active (RSA) et la convention d'assurance chômage d'avril 2009 ont pu inciter, toutes choses égales par ailleurs, des personnes à s'inscrire. Le RSA prévoit d'orienter certains bénéficiaires vers un parcours d'accompagnement vers l'emploi assuré par Pôle emploi, ce qui a pu entraîner une augmentation des inscriptions à Pôle emploi. Avec la nouvelle convention, les personnes justifiant d'une durée d'affiliation comprise entre 4 et 6 mois se sont vu ouvrir des droits à indemnisation. Certaines d'entre elles ont pu s'inscrire sur les listes alors qu'elles ne l'auraient pas fait avant.

Par ailleurs, sur la période 2013-2017, Pôle emploi a simplifié les processus d'inscriptions sur les listes (inscription sur Internet, actualisation par SMS). Ces facilités pour s'inscrire et s'actualiser pourraient avoir contribué à accroître le nombre d'inscrits à Pôle emploi, en bénéficiant à la fois à des chômeurs et à des personnes un peu plus éloignées du marché du travail. De plus, sur cette même période, le nombre d'embauches en CDD a fortement augmenté, ce qui a pu conduire davantage de personnes à





demeurer inscrites à Pôle emploi pour des périodes prolongées, qu'elles soient en emploi ou entre deux périodes d'emploi.

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

Enfin, la baisse du nombre de chômeurs non inscrits à Pôle emploi a aussi contribué à la divergence d'ensemble. Cette baisse a été surtout concentrée depuis 2017, avec une période d'embellie économique. La croissance économique et les créations d'emplois de 2017 ont en effet davantage profité aux jeunes, lesquels sont plus souvent chômeurs non inscrits.

En 2020, du fait de la crise sanitaire, les écarts se sont accentués et les évolutions respectives des deux indicateurs ont été très différentes. Lors des deux périodes de confinement, les personnes souhaitant travailler n'ont pas pu chercher un emploi ou ne se sont pas déclarées comme immédiatement disponibles pour travailler. Elles ne remplissaient donc pas l'ensemble des critères pour être classées comme chômeuses au sens du BIT. À l'inverse, certaines modalités de gestion de liste ont été modifiées durant la crise sanitaire à Pôle emploi, en particulier avec la suspension des radiations durant le premier confinement.

Ainsi, pendant le premier confinement (du 17 mars 2020 au 10 mai 2020), la part des personnes recherchant un emploi parmi celles sans emploi a fortement reculé (jusqu'à - 28 points) et la part de celles qui étaient disponibles pour occuper un emploi a aussi baissé (- 10 points). Ce phénomène inédit a joué dès le 1^{er} trimestre (- 91 000 chômeurs au sens du BIT, contre + 27 000 inscrits à Pôle emploi en catégorie A) et surtout très fortement au 2^e trimestre (- 277 000, contre + 824 000). Une grande partie de cette divergence se retrouve dans le « halo autour du chômage » : il a notamment fortement augmenté au 2^e trimestre (+ 767 000).

Au 3^e trimestre 2020, la plupart des restrictions sanitaires ont été levées avec la fin de l'état d'urgence sanitaire le 11 juillet. Pour les personnes sans emploi, la recherche d'emploi ainsi que la disponibilité pour occuper un emploi ont alors retrouvé des niveaux similaires à ceux de 2019. Cela s'est traduit par un fort rebond du nombre de chômeurs au sens du BIT (+ 655 000). Parallèlement, la reprise progressive de l'activité a conduit à une diminution marquée du nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A (- 476 900). L'écart entre les deux mesures s'est ainsi nettement résorbé, tout en restant supérieur à celui de fin 2019.

Au 4^e trimestre 2020, l'effet des nouvelles mesures de restrictions sanitaires a été beaucoup plus limité que pendant le confinement du printemps. D'une part, la proportion des personnes sans emploi disponibles pour occuper un emploi est restée comparable à 2019 : les mesures de restrictions d'activité ont été moins fortes, les établissements scolaires étant notamment restés ouverts. D'autre part, la part des personnes sans emploi ayant recherché un emploi a nettement moins fléchi. Parallèlement, et contrairement au 2^e trimestre, le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A a continué de baisser (- 109 000). Ainsi, l'écart entre les deux indicateurs a à nouveau augmenté (+ 231 000), mais dans des proportions bien moindres qu'au 2^e trimestre.

Au total, sur l'ensemble de l'année 2020, le nombre de chômeurs a baissé de 53 000, tandis que le nombre d'inscrits en catégorie A a augmenté nettement (+ 266 000). Le nombre cumulé de chômeurs et de personnes dans le halo autour du chômage s'est quant à lui quasiment stabilisé.

Auteurs :

Claude Minni

Rémi Monin (Dares)

Pour en savoir plus

- **Coder Y., Dixte C., Hameau A., Hamman S., Larrieu S., Marrakchi A., Montaut A.**, « Appariement entre l'enquête Emploi et le Fichier Historique de Pôle emploi sur la période 2012-2017 : Méthode et premiers résultats », *Document d'études* n° 233, Dares, juillet 2019.
- **Coder Y., Dixte C., Hameau A., Hamman S., Larrieu S., Marrakchi A., Montaut A.**, « Le maintien sur le marché du travail de seniors a particulièrement accru l'écart entre chômage BIT et inscrits en catégorie A », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2019.
- **Insee**, « Au deuxième trimestre 2020, un marché du travail sous l'influence du confinement », Note d'éclairage, *Informations Rapides* n° 203, août 2020.

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 Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (Cnam-TS), et ayant entraîné au moins un jour d'arrêt de travail.

Actif

Un actif est une personne en emploi ou au chômage : voir **Population active au sens du BIT**.

Actif occupé

Un actif occupé est une personne en emploi : voir **Population active au sens du BIT**. Le **taux d'emploi** est le rapport entre le nombre de personnes ayant un emploi et la population totale correspondante. Il peut être calculé sur l'ensemble de la population d'un pays, mais on se limite le plus souvent à la population « en âge de travailler » (la convention retenue est le plus souvent celle âgée de 15 à 64 ans), ou à une sous-catégorie de la population (femmes de 25 à 29 ans par exemple).

Activités marchandes, activités non marchandes

Voir **Secteurs d'activité**.

Activité réduite (pour les demandeurs d'emploi inscrits à Pole 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).

Agirc-Arrco

Au 1^{er} janvier 2019, les régimes de retraites complémentaires des cadres (Agirc) et des non-cadres (Arrco) ont fusionné et ont unifié

leur taux de cotisations. C'est l'achèvement d'un processus de convergence entamé depuis la fin des années 1990.

Aide à la création ou à la reprise d'une entreprise (Acre)

L'aide à la création ou à la reprise d'une entreprise (Acre) consiste en une exonération partielle de cotisations sociales, dite « exonération de début d'activité », et un accompagnement pendant les premières années d'activité. Elle permet aussi à certains bénéficiaires de prétendre à d'autres formes d'aides. Les conditions d'attribution de l'Acre (bénéficiaires, formalités et taux d'exonération) dépendent de la date de souscription au dispositif (depuis le 1^{er} janvier 2020 ou avant cette date).

Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)

Selon la convention en vigueur jusqu'en octobre 2019, une personne involontairement privée d'emploi avait droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) dès lors qu'elle contribuait à l'assurance chômage au moins 4 mois au cours des 28 mois précédant la fin de son contrat de travail (36 mois pour les 53 ans ou plus). Dans la nouvelle convention, en vigueur depuis novembre 2019, pour avoir droit au chômage, il faut avoir travaillé 6 mois sur les 24 derniers mois (36 mois pour les 53 ans ou plus).

Allocation de sécurisation professionnelle (ASP)

L'allocation de sécurisation professionnelle est versée, sous conditions, au bénéficiaire d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Son montant varie en fonction de l'ancienneté du salarié et de son salaire de référence. Son versement peut être interrompu, sous conditions.

Allocation de solidarité spécifique (ASS)

L'allocation de solidarité spécifique est une allocation financée par l'État, versée par période de six mois renouvelables aux demandeurs d'emploi qui ne peuvent pas ou plus bénéficier de l'assurance chômage à condition qu'ils

justifient de cinq ans d'activité salariée au cours des dix ans précédant la fin de leur contrat de travail.

Bureau international du travail (BIT)

Le Bureau international du travail (BIT) est un organisme rattaché à l'ONU et chargé des questions générales liées au travail dans le monde. Il réside à Genève. Il harmonise les concepts et définitions relatifs au travail, à l'emploi et au chômage.

Cadres dirigeants

Voir **Groupes socio-économiques européens**.

Catégories socioprofessionnelles

Les personnes en emploi sont réparties selon leur groupe socioprofessionnel agrégé tel que défini par la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS). La PCS classe la population en fonction de la profession, de la position hiérarchique et du statut (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 socioprofessionnelle à 2 chiffres), les ouvriers non qualifiés de type artisanal (68) et les ouvriers agricoles (69). Pour les employés non qualifiés, la distinction se fonde sur la nomenclature à 4 chiffres : agents de service (postes 525a, 525b, 525c, 525d), agents de surveillance et de sécurité (533c, 534a), des standardistes, opérateurs de saisie (541d, 542b), caissiers ou vendeurs non qualifiés (551a, 552a, 553a, 554a, 554h, 554j, 555a), serveurs et employés non qualifiés de la restauration et du tourisme (561a, 561d, 561e, 561f), assistants maternels (563a), aides à domicile, aides ménagères (563b), employés de maison et personnels de ménage (563c), concierges et gardiens d'immeubles (564a), employés des services divers (564b).

La nomenclature utilisée pour la PCS est le plus souvent celle définie en 2003, avec une nomenclature auprès des ménages dans les enquêtes et une nomenclature utilisée par les entreprises dans leurs déclarations (PCS-ESE) ; la nomenclature a été rénovée en 2020 (identique sur les deux premiers caractères, elle diffère à partir de la ventilation portant sur le 3^e caractère) avec une adoption progressive par les différents systèmes statistiques.

Catégories statutaires de la fonction publique

Les corps ou cadres d'emplois de fonctionnaires sont classés en trois catégories statutaires dites aussi « catégories hiérarchiques », selon leur niveau de recrutement et les fonctions qu'ils ont vocation à exercer. Les statuts particuliers fixent le classement de chaque corps dans l'une de ces trois catégories :

- la catégorie A pour les fonctions d'études générales, de conception et de direction ;
- la catégorie B pour les fonctions d'application ;
- la catégorie C pour les tâches d'exécution.

Ces catégories recouvrent en partie les catégories socioprofessionnelles : cadres, professions intermédiaires, ouvriers et employés.

Les agents contractuels et les fonctionnaires sans classification hiérarchique sont aussi classés dans l'une des trois catégories par assimilation.

Chômeur au sens du Bureau international du travail (BIT)

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

Le **taux de chômage** est le rapport entre le nombre de chômeurs et le nombre d'actifs

(en emploi ou au chômage). La **part de chômage** est le rapport entre le nombre de chômeurs et la population totale correspondante.

Chômeur de longue durée

Un chômeur de longue durée est un chômeur au sens du BIT qui déclare chercher un emploi depuis 12 mois au moins.

Le **taux de chômage de longue durée** est le rapport entre le nombre de chômeurs de longue durée (personnes au chômage qui déclarent chercher un emploi depuis douze mois au moins) et le nombre d'actifs.

Contrainte dans l'offre de travail

La notion de contrainte sur le marché du travail vise à couvrir différentes situations rencontrées par les personnes sur le marché du travail, dont l'offre de travail se trouve non utilisée (si elles sont au chômage ou dans le halo autour du chômage) ou sous-utilisée (si elles sont en sous-emploi).

Le **taux de contrainte dans l'offre de travail** en coupe est défini comme le rapport, à un moment donné, entre le nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans qui sont en sous-emploi, au chômage ou dans le halo du chômage, et le nombre d'actifs « au sens large » (actifs ou dans le halo du chômage, ensemble parfois nommé aussi « participants au marché du travail »).

Le taux de contrainte dans l'année est le rapport entre le nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans ayant été en sous-emploi, au chômage ou dans le halo du chômage au moins une fois dans l'année et la population active au sens large correspondante (*i.e.* actifs ou dans le halo du chômage au moins une fois dans l'année).

Contrat aidé

Contrat de travail dérogatoire au droit commun pour lequel l'employeur bénéficie d'aides, qui peuvent prendre la forme de subventions à l'embauche, d'exonérations de certaines cotisations sociales ou d'aides à la formation. L'accès à ces contrats est réservé aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi et leur nombre est piloté par les pouvoirs publics.

Principaux types de contrats aidés qui existent ou ont existé :

- **Parcours emploi compétence (PEC) (introduit en 2018)** : dans le secteur non marchand, il s'est substitué à partir du 1^{er} janvier 2018 aux contrats uniques d'insertion – contrats d'accompagnement vers l'emploi (**CUI-CAE**) et aux emplois d'avenir. Il prévoit un engagement de l'employeur concernant l'acquisition de compétences transférables qui répondent à des besoins du bassin d'emploi ou à d'autres métiers qui recrutent, un accompagnement et l'accès à la formation.
- **Emploi d'avenir (instauré fin 2012)** : il concerne les jeunes de 16 à 25 ans (ou 30 ans pour les travailleurs handicapés), sans diplôme ou titulaires d'un CAP/BEP, ni en emploi ni en formation, présentant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. À titre exceptionnel, les jeunes résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville, en zone de revitalisation ou en outre-mer peuvent y accéder jusqu'au niveau bac + 3 s'ils recherchent un emploi depuis plus d'un an. Le contrat est un **CDI** ou un **CDD** de un à trois ans, de préférence à temps plein. Les employeurs perçoivent, pour une durée de trois ans au plus, une aide égale à 75 % du Smic quand il s'agit de structures du secteur non marchand ou à 35 % du Smic pour les structures du secteur marchand.
- **Contrat unique d'insertion (CUI) (introduit en 2010)** : il s'est substitué à divers contrats : le contrat initiative emploi (CIE), le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), le contrat d'avenir, le contrat d'insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA). Le CUI se décline en deux volets : dans le secteur marchand (**CUI-CIE**) et dans le secteur non marchand (CUI-CAE).
- **Contrat initiative-emploi (CIE) (2005-2010)** : dans le secteur marchand, contrat qui visait à favoriser le retour à l'emploi durable des chômeurs de longue durée.
- **Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) (2005-2010)** : dans le secteur non marchand, **CDD** destiné à favoriser l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Le CAE s'est substitué aux contrats emploi solidarité en 2005.
- **Contrat d'avenir (2005-2010)** : dans le secteur non marchand, **CDD** à temps partiel destiné aux allocataires de minima sociaux.

- *Contrat emploi jeunes (ou soutien à l'emploi des jeunes en entreprise) (jusqu'en 2007)* : dans le secteur marchand, contrat qui visait à favoriser l'embauche en **CDI** de jeunes de 16 à 25 ans éloignés de l'emploi.
- *Contrat d'insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA) (2005-2010)* : dans le secteur marchand, contrat qui visait à favoriser l'insertion professionnelle des allocataires de minima sociaux qui rencontraient des difficultés particulières d'accès à l'emploi.
- *Contrat emploi consolidé (CEC) (1992-2005)* : dans le secteur non marchand, contrat à temps partiel de douze mois renouvelables dans la limite de cinq ans destinés notamment aux personnes qui, ayant bénéficié d'un ou plusieurs contrats emploi solidarité, n'avaient pas trouvé d'emploi à l'issue de ces contrats. Il pouvait être signé par les collectivités territoriales, les établissements publics et les associations.
- *Contrat emploi-solidarité (CES) (1990-2005)* : dans le secteur non marchand, contrat qui visait à favoriser l'insertion professionnelle des personnes sans emploi. Il pouvait être signé par les collectivités territoriales, les établissements publics et les associations.
- *Insertion par l'activité économique (IAE)* : secteur qui a pour mission d'aider les personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières à se réinsérer progressivement sur le marché du travail. Des structures conventionnées par l'État recrutent des personnes généralement agréées par Pôle emploi, ce qui leur ouvre droit à des aides financières. Le parcours d'insertion a une durée initiale de vingt-quatre mois.
- *Emplois Francs (EF) (Expérimentés depuis le 1^{er} avril 2018, généralisés au 1^{er} janvier 2020)* : les emplois francs permettent à un employeur de bénéficier d'une aide lorsqu'il embauche un habitant résidant dans les quartiers prioritaires de la ville (QPV). Le montant de l'aide est de 5 000 € par an pour un CDI et de 2 500 € par an pour un CDD d'au moins 6 mois, proratisé au temps de travail effectué. Dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution » le dispositif est renforcé temporairement pour les jeunes de moins de 26 ans à partir du 15 octobre 2020. L'aide passe ainsi à 7 000 € la première année, puis 5 000 € les années suivantes, dans la limite de trois ans, pour un recrutement en CDI ; 5 500 € la première année, puis 2 500 € l'année suivante, dans la limite de deux ans, pour un recrutement en CDD d'au moins six mois.

Contrat d'apprentissage

Contrat de travail conclu entre un employeur et un jeune ayant satisfait à l'obligation scolaire, des dérogations étant possibles. La durée du contrat d'apprentissage peut varier de un à trois ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée. L'apprenti perçoit un salaire calculé selon son âge et son ancienneté dans le dispositif. La conclusion d'un contrat d'apprentissage ouvre droit à des aides de l'État pour l'employeur.

Contrat à durée déterminée (CDD)

Contrat qui ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Il doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit. Quel que soit le motif de sa conclusion, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Conclu en dehors du cadre légal, il peut être considéré comme un contrat à durée indéterminée.

Contrat à durée indéterminée (CDI)

Forme normale et générale de la relation de travail. Par définition, il ne prévoit pas la date à laquelle il prendra fin. Il peut être rompu sur décision unilatérale soit de l'employeur (licenciement pour motif personnel ou économique, mise à la retraite), soit du salarié (démission, départ à la retraite), ou encore pour une cause extérieure aux parties (événement extérieur irrésistible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite dudit contrat). Sa rupture peut aussi résulter d'un accord des deux parties élaboré dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle mis en place par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008.

Contrat de travail temporaire (intérim)

Contrat qui ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dénommée mission, et seulement dans les cas énumérés par la loi. Le salarié sous contrat de travail temporaire, appelé intérimaire, est embauché et rémunéré par une entreprise de travail temporaire qui le met à disposition d'une entreprise utilisatrice pour une durée limitée. Quel que soit le motif pour lequel il est conclu,

un tel contrat ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice. Conclu en dehors du cadre légal fixé par le Code du travail ou les conventions ou accords de branche étendus le cas échéant applicables, le contrat peut être considéré comme un contrat à durée indéterminée.

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

Contrat de professionnalisation

Contrat destiné à permettre l'acquisition, par les 16-25 ans et les demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus, d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, qualification reconnue) en relation avec les besoins identifiés par les branches professionnelles, au moyen d'une formation en alternance. Il s'est substitué aux contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation.

- *Contrat d'adaptation (jusqu'en 2004)* : contrat ayant pour objectif de faciliter l'embauche des jeunes de 16 à 25 ans susceptibles d'occuper rapidement un emploi, *via* le principe de l'alternance entre emploi et formation. Il pouvait s'agir d'un **CDD** (6 mois au minimum) ou d'un **CDI**. La formation devait être de 200 heures et pouvait se dérouler dans l'entreprise.
- *Contrat de qualification (jusqu'en 2004)* : **CDD** concernant l'embauche de jeunes de moins de 26 ans dans le secteur marchand. Suivant le principe de l'alternance entre emploi et formation, il comportait l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre reconnu.
- *Contrat d'orientation (jusqu'en 2004)* : **CDD** non renouvelable, proposé par les entreprises à des jeunes de moins de 22 ans sans diplôme et suivant le principe de l'alternance entre emploi et formation. Il était exonéré de cotisations patronales. Ce contrat avait remplacé le stage d'insertion dans la vie professionnelle (SIVP).

Coût du travail ou coût de la main-d'œuvre

Le coût du travail comprend l'ensemble des dépenses encourues par les employeurs pour l'emploi de salariés. Il comprend, en plus des salaires et traitements bruts : les cotisations sociales à la charge de l'employeur (sécurité sociale, chômage, retraite, prévoyance,

indemnités de départ) que celles-ci soient obligatoires, conventionnelles ou facultatives, nettes d'exonérations comme les allègements de cotisations sociales ; les frais de formation professionnelle (taxe d'apprentissage, contributions patronales au financement de la formation professionnelle) ; d'autres dépenses liées à l'emploi de salariés comme les frais de recrutement ; les taxes et les impôts relatifs à l'emploi et aux salariés, déduction faite des subventions perçues par l'employeur et destinées à favoriser l'emploi (**CICE** notamment).

Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE)

Entré en vigueur en janvier 2013, ce crédit d'impôt allège le coût du travail au titre d'une subvention au bénéfice de l'employeur à hauteur de 4 % de l'ensemble de la masse salariale inférieure à 2,5 Smic en 2013, de 6 % à partir de janvier 2014, de 7 % à partir de janvier 2017, et, dans les DOM uniquement, de 7,5 % à partir de janvier 2015 et de 9 % à partir de janvier 2016. En janvier 2018, son taux est ramené à 6 % en métropole. Enfin, en janvier 2019, le CICE est remplacé par une exonération générale de cotisations sociales de 6 points sur les bas salaires, excepté à Mayotte où il reste en vigueur avec un taux de 9 %.

CUI-CAE et CUI-CIE

Voir **Contrat aidé**.

Déciles

Voir **Indicateurs de dispersion et de distribution**.

Demandeurs d'emploi

Les demandeurs d'emploi sont les personnes inscrites sur les listes de Pôle emploi. L'inscription sur les listes de Pôle emploi est soumise à certaines conditions, mais les demandeurs d'emploi peuvent être ou non indemnisés, certains peuvent occuper un emploi. Selon leur situation vis-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 (DRE) permettait à certaines personnes seniors indemnisables de conserver leur droit à indemnisation sans nécessité de recherche active d'emploi et sans être inscrites sur les listes de Pôle emploi. Les personnes en DRE après 2012 sont celles qui étaient entrées dans ce dispositif avant janvier 2012.

Durée annuelle effective du travail

Au sens de l'enquête Emploi, la durée annuelle effective du travail est la durée travaillée y compris heures supplémentaires (rémunérées ou non) et hors heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accidents, maternité, paternité, chômage partiel, grève, etc. La durée effective peut être calculée sur une semaine (durée effective hebdomadaire de travail) ou une année (durée effective annuelle de travail).

Elle est calculée comme moyenne sur l'année des durées effectivement travaillées au cours des semaines de référence, multipliée par le nombre de semaines calendaires, soit 52.

Durée habituelle hebdomadaire

La durée habituelle hebdomadaire s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut donc toutes les heures habituellement effectuées, dont les heures supplémentaires régulières. Elle est mesurée à partir de l'enquête Emploi.

Écart de salaire entre femmes et hommes

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes (*gender pay gap* - GPG) est la différence entre le salaire moyen des hommes salariés et celui des femmes salariées rapportée au salaire moyen des hommes salariés. Le salaire peut être brut ou net, considéré en termes horaires, en EQTP ou en termes mensuel, voire en termes de revenu salarial ; dans certaines études, la comparaison des médianes est préférée à celle des moyennes.

Emploi à durée limitée

Les emplois à durée limitée sont ceux qui ont un terme fixé, défini dans le contrat de travail qui lie le salarié à son employeur. À partir de l'enquête Emploi, ils sont mesurés en regroupant les contrats à durée déterminée (CDD) dont ceux en contrats aidés, les missions d'intérim et les **contrats d'apprentissage**.

Emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)

Voir **Population active occupée**.

Emploi en équivalent temps plein

L'emploi peut se mesurer en nombre de personnes ayant travaillé, même pendant une durée limitée. On peut aussi mesurer les emplois en équivalent temps plein (EQTP). Chaque poste est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet. Par exemple, un salarié ayant occupé un poste donné durant six mois à 80 % compte pour 0,4 (=0,5*0,8) en EQTP.

Emploi principal, emploi secondaire

L'emploi principal d'un pluriactif est celui qui lui procure la plus forte rémunération, les autres emplois étant secondaires.

Emploi salarié

Les salariés sont les personnes qui travaillent, aux termes d'un contrat, pour une autre entité résidente en échange d'un salaire ou d'une rétribution équivalente, avec un lien de subordination.

Emploi non salarié

Les non-salariés sont les personnes qui travaillent mais sont rémunérées sous une autre forme qu'un salaire. En pratique, les non-salariés sont des personnes affiliées à un régime de protection sociale des travailleurs non salariés : Sécurité sociale des indépendants (SSI) ou Mutualité sociale agricole (MSA). Sont concernés les micro-entrepreneurs d'une part et les non-salariés « classiques » de l'autre ; ces derniers sont pour l'essentiel des entrepreneurs individuels « classiques » ou des gérants majoritaires de sociétés à responsabilité limitée (SARL ou SELARL).

Employés des particuliers-employeurs

Les employés des particuliers-employeurs (PE) sont salariés directement par des particuliers et sont déclarés *via* trois circuits spécifiques : la déclaration nominative simplifiée, le chèque emploi service universel et la déclaration de prestation d'accueil du jeune enfant. Les données issues de ces déclarations sont traitées dans la base Particuliers-Employeurs. Ceux qui travaillent pour un PE au 31 décembre et dont c'est l'activité principale sont comptés dans les Estimations annuelles d'emploi, dans le secteur correspondant à leur activité principale. Ils sont alors classés dans le secteur « action sociale » (section « Q » de la nomenclature A38) lorsque leur emploi est subventionné par l'État au titre de la dépendance (allocation personnalisée d'autonomie) ou au titre de la petite enfance (assistante maternelle ou garde d'enfant à domicile), où ils ne sont pas distingués des salariés des personnes morales (entreprises ou administrations). Les autres salariés de PE sont classés dans le secteur spécifique « activités des ménages en tant qu'employeurs » (section « T » de la nomenclature A38).

Employés qualifiés

Voir [Groupes socio-économiques européens](#).

Euros constants (ou termes réels)

Les évolutions en euros constants (ou en termes réels) d'un agrégat sont calculées en enlevant des variations en euros courants de cet agrégat les variations des prix. L'indicateur retenu pour les prix peut être l'indice des prix à la consommation

(IPC) ou le prix de la consommation de l'ensemble des ménages tel qu'il est estimé dans les comptes nationaux.

Fonction publique

La fonction publique se décompose en trois versants :

- la **fonction publique de l'État (FPE)** regroupe les ministères et les établissements publics administratifs (EPA) nationaux comme Pôle emploi, le Crous, le CNRS ou les universités (loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 constituant le titre II du statut général), à l'exclusion des EPA nationaux de sécurité sociale dont le statut de recrutement normal est le droit privé (notamment la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés, Cnam-TS). Les effectifs de la fonction publique de l'État comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non.
- la **fonction publique hospitalière (FPH)** 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, y compris dans cette acception, le personnel médical.
- la **fonction publique territoriale (FPT)** 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.

Garantie mensuelle de rémunération (GMR)

Voir [Salaire minimum interprofessionnel de croissance \(Smic\)](#).

Groupes socio-économiques européens

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

Halo autour du chômage

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

Heures rémunérées

Voir [Heures travaillées](#).

Heures travaillées

Les heures travaillées incluent toutes les heures effectivement travaillées, hors congés et absences, quelle qu'en soit la raison. À l'inverse, les [heures rémunérées](#) couvrent également les congés payés.

Horaires atypiques

Les horaires atypiques concernent les personnes déclarant avoir travaillé le samedi, le dimanche, le soir (de 20 heures à minuit) ou la nuit (de minuit à 5 heures), au moins une fois au cours des quatre semaines précédant l'interrogation (avant 2013, la formulation sur les horaires atypiques dans l'enquête Emploi ne portait pas sur une période de référence mais était posée de façon plus générale).

Inactifs au sens du BIT

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

Indemnisable par une allocation chômage

Une personne est indemnisable par une allocation chômage lorsqu'elle a un droit ouvert à une allocation, qu'elle soit effectivement indemnisée ou non. Lorsqu'une personne est indemnisable à la même allocation tous les jours d'un mois donné, on dit qu'elle est continuellement indemnisable ce mois-là.

Indemnisé par une allocation chômage

Une personne est indemnisée par une allocation chômage lorsqu'elle perçoit effectivement son allocation.

Indicateurs de dispersion et de distribution

On distingue :

- les **déciles** partagent une population d'unités statistiques classée selon un critère donné, par exemple le salaire (revenu salarial, revenu d'activité, etc.), en 10 sous-populations de taille égale. Le 1^{er} décile (D1) (respectivement 9^e décile, D9) est le seuil au-dessous (respectivement au-dessus) duquel se situent les 10 % des salaires les plus faibles (respectivement les plus élevés).
- la **médiane** correspond au 5^e décile (D5) : 50 % des salaires lui sont inférieurs et 50 % lui sont supérieurs.

- les **quartiles** (Q1, Q2, Q3, Q4) partagent, suivant le même principe, la population en quatre sous-groupes de tailles égales.
- le **rapport interdécile** et le **rapport interquartile** sont des indicateurs de dispersion ou d'inégalité de distribution du critère. Le rapport interquartile entre le 3^e quartile et le 1^{er} quartile (Q3/Q1) et le rapport interdécile entre le 9^e et le 1^{er} décile (D9/D1) mesurent les disparités entre le haut et le bas de la distribution du critère dans la population ; le rapport entre la médiane et le 1^{er} décile (D5/D1) mesure la dispersion dans la moitié basse de la distribution, et le rapport entre le 9^e décile et la médiane (D9/D5) rend compte des disparités dans la moitié haute.

Maladie professionnelle

Une maladie professionnelle est une atteinte à la santé contractée au cours du travail et qui résulte d'une série d'événements à évolution lente auxquels on ne saurait assigner une origine et une date certaine. Ses symptômes apparaissent après une période de latence.

Médiane

Voir **Indicateurs de dispersion et de distribution**.

Micro-entrepreneur

Un micro-entrepreneur (auto-entrepreneur avant 2014) bénéficie d'un régime dit « microsociété », mis en place en 2009 pour les entreprises individuelles qui relèvent du régime fiscal de la micro-entreprise. Ce régime offre des formalités de création d'entreprise allégées ainsi qu'un mode de calcul et de paiement simplifié des cotisations et contributions sociales. À partir de 2015, la réforme du régime impose de nouvelles obligations (comme l'immatriculation au régime du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers) et met fin à l'exonération à la taxe pour frais de chambre consulaire. Enfin, le paiement de la cotisation foncière des entreprises est désormais exigé dès la deuxième année d'activité et non plus à partir de la quatrième année. Par ailleurs, pour bénéficier de ce statut en 2015, le micro-entrepreneur doit avoir réalisé moins de 82 200 euros de chiffre

d'affaires pour une activité commerciale et moins de 32 900 euros pour des prestations de services ou activités libérales. Ces plafonds ont doublé en 2018, et ont de nouveau été revus à la hausse en 2020. Les micro-entrepreneurs sont considérés comme économiquement actifs s'ils déclarent un chiffre d'affaires non nul dans l'année ou, en cas d'affiliation en cours d'année, s'ils ont déclaré un chiffre d'affaires positif au moins un des quatre premiers trimestres suivant l'affiliation.

Mouvements de main-d'œuvre

Entrées : embauches en **CDD** et en **CDI**. Les **CDD** comprennent ici les contrats en alternance et les contrats aidés.

Sorties : fins de **CDD**, démissions, licenciements économiques et pour motif personnel ou autres motifs non détaillés dans cet ouvrage (départs à la retraite, fins de période d'essai, ruptures conventionnelles et autres cas).

Taux d'entrée : rapporte le nombre total d'entrées sur la période au nombre de salariés en moyenne sur la période.

Taux de sortie : rapporte le nombre total de sorties au nombre de salariés en moyenne sur la période.

Non-salariés

Voir **Emploi non salarié**.

Ouvriers qualifiés

Voir **Catégories socioprofessionnelles** et **Groupes socio-économiques européens**.

Pacte de responsabilité et de solidarité

Le Pacte de responsabilité et de solidarité avait 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 » consistait 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 étaient :

- baisse des cotisations familiales pour les travailleurs indépendants : leurs cotisations ont baissé de 3,1 points en 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, en janvier 2015 ; élargissement de cette mesure aux salaires compris entre 1,6 à 3,5 Smic en avril 2016.

Parcours emploi compétence (PEC)

Voir **Contrat aidé**.

Part de chômage

Voir **Chômeur au sens du Bureau international du travail (BIT)**.

Particulier-employeur

Voir **Employés des particuliers-employeurs**.

Petits entrepreneurs

Voir **Groupes socio-économiques européens**.

Pluriactivité

Les pluriactifs sont des personnes qui exercent plusieurs emplois à une même date (la dernière semaine de décembre dans cet ouvrage, où les données reposent sur les Estimations d'emploi), soit parce que, exclusivement salariés, ils ont plusieurs employeurs, soit parce qu'ils sont à la fois non-salariés et salariés. Dans les Estimations d'emploi, les pluriactifs ne sont comptés qu'une fois, dans leur emploi principal, celui qui procure la plus forte rémunération dans l'année.

Population active au sens du Bureau international du travail (BIT)

La population active au sens du BIT comprend la population active occupée (les personnes en emploi) et les chômeurs au sens du BIT.

Le **taux d'activité** est le rapport entre le nombre d'actifs et l'ensemble de la population correspondante. Il peut être calculé sur l'ensemble de la population d'un pays, mais on se limite le plus souvent à la population âgée de 15 à 64 ans, ou à une sous-catégorie de la population (femmes de 25 à 29 ans par exemple).

La **population en emploi (ou 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 », ainsi que celles qui sont en emploi, mais qui n'ont pas travaillé durant cette semaine pour un certain nombre de raisons répertoriées (congrés, arrêts maladie, chômage partiel, etc., ces absences étant parfois assorties de critères de durée). Les personnes en emploi sont salariées, à leur compte, employeurs ou aides dans l'entreprise ou dans l'exploitation familiale.

La **population au chômage** regroupe les personnes âgées de 15 ans ou plus qui répondent simultanément à trois conditions : être sans emploi durant une semaine donnée ; être disponible pour prendre un emploi dans les deux semaines ; avoir cherché activement un emploi au cours des quatre dernières semaines ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

Les personnes qui ne sont ni en emploi ni au chômage sont dites « **inactives** ».

Prime à l'embauche des jeunes

Dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution », a été mis en place, à compter du 1^{er} août 2020, une aide d'un montant pouvant s'élever jusqu'à 4 000 euros pour les employeurs embauchant un jeune de moins de 26 ans. Toutes les entreprises et toutes les associations, sans limite de taille, peuvent bénéficier de l'aide. L'aide n'est pas ouverte aux établissements publics administratifs, industriels et commerciaux ainsi qu'aux particuliers-employeurs.

L'aide est de 4 000 euros sur un an pour un salarié à temps plein, l'aide étant versée par tranche de 1 000 € maximum chaque trimestre. Ce montant est proratisé en fonction du temps de travail et de la durée du contrat de travail. Pour ouvrir le bénéfice de l'aide, le salarié doit être maintenu au moins trois mois dans l'effectif de l'entreprise à compter de son embauche. Pour en bénéficier, il faut embaucher un jeune de moins de 26 ans en CDI ou en CDD entre le 1^{er} août 2020 et le 31 mars 2021, pour une

période d'au moins 3 mois, dans la limite de 2 Smic. Le dispositif a été prolongé du 1^{er} avril au 31 mai en abaissant toutefois la limite à 1,6 Smic. L'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique sur le poste concerné depuis le 1^{er} janvier 2020.

Prime à l'embauche pour les PME

L'aide à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises (PME) de moins de 250 salariés a été instaurée en janvier 2016 et a pris fin en juin 2017. Cette aide offrait à ces entreprises une prime pour toute nouvelle embauche en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins 6 mois et dont la rémunération n'excédait pas 1,3 Smic. Cette mesure s'inscrivait dans la continuité des politiques de baisse du coût du travail à proximité du Smic ; elle s'en distinguait toutefois en ciblant les PME et en privilégiant les emplois stables aux contrats courts.

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa)

Les mesures d'urgence économiques et sociales votées en décembre 2018 en réponse au mouvement des « gilets jaunes » offrent la possibilité aux entreprises de verser une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat aux salariés dont la rémunération en 2018 n'excède pas trois Smic annuels. Cette prime est exonérée, jusqu'à 1 000 euros, d'impôt sur le revenu et de toutes cotisations et contributions sociales. Elle a été versée entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019. Ce dispositif a été à nouveau reconduit au premier semestre 2020, sous des conditions plus restrictives.

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 personnes physiques ou en équivalent temps plein. Elle est qualifiée d'apparente car elle ne tient compte que du travail comme facteur de production.

Professions intellectuelles et scientifiques

Voir [Groupes socio-économiques européens](#).

Professions intermédiaires

Voir [Groupes socio-économiques européens](#).

Professions peu qualifiées

Voir [Groupes socio-économiques européens](#).

Protocole parcours professionnels, carrières et rémunération (PPCR)

Le protocole PPCR consiste à basculer une partie du régime indemnitaire des fonctionnaires dans le traitement indiciaire et s'accompagne d'une revalorisation des grilles indiciaires. Il a été mis en place en 2016 et doit monter progressivement en charge jusqu'en 2021.

Quartiles

Voir [Indicateurs de dispersion et de distribution](#).

Rapport interdécile (D9/D1)

Voir [Indicateurs de dispersion et de distribution](#).

Rapport interquartile (Q3/Q1)

Voir [Indicateurs de dispersion et de distribution](#).

Rémunération moyenne des personnes en place (RMPP)

La rémunération moyenne des personnes en place est le salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) des seules personnes présentes deux années complètes (24 mois consécutifs) chez le même employeur et avec la même quotité de temps de travail les deux années (le nombre d'heures supplémentaires rémunérées pouvant toutefois varier d'une année sur l'autre). Calculée sur une sous-population stable par construction, l'évolution de la RMPP mesure les effets liés à l'ancienneté et aux progressions de carrière de cette sous-population et ne reflète pas les évolutions salariales liées aux mouvements de main-d'œuvre (entrées, sorties).

Revenu d'activité des non-salariés

Le revenu d'activité des non-salariés est le revenu ou bénéfice issu de l'activité non salariée, déduction faite des cotisations sociales payées dans l'année et des charges professionnelles associées. Les contributions sociales (CSG, CRDS) ne sont pas déduites. Le revenu d'activité des non-salariés se calcule à partir du revenu professionnel imposable où sont réintégrés certains allègements fiscaux et cotisations sociales facultatives, en le corrigeant si nécessaire de l'éventuelle majoration de 25 % de l'assiette en cas de non-adhésion à un centre de gestion, une association agréée ou de non-recours à un expert-comptable. En pratique, il correspond à l'assiette qui sert au calcul des cotisations personnelles d'allocations familiales.

Pour les entrepreneurs individuels classiques (hors micro-entrepreneurs), il s'obtient à partir du bénéfice qu'ils retirent de leur activité (BIC ou BNC selon la nature de cette activité) net des cotisations obligatoires de sécurité sociale payées dans l'année, des salaires versés à d'éventuels employés, des intérêts d'emprunts professionnels, des dotations aux amortissements. Il est considéré comme nul en cas d'exercice déficitaire.

Pour les gérants majoritaires de société, il correspond à leur rémunération, ainsi qu'à une partie des dividendes perçus depuis 2013. En effet, depuis cette date, les dividendes perçus sont considérés comme rémunération du travail et la part qui excède 10 % du capital social, primes d'émission et sommes portées aux comptes courants d'associés, est comptabilisée dans le revenu d'activité des gérants majoritaires de SARL. En deçà de ce seuil, ils sont considérés comme revenus de capitaux mobiliers. Avant 2013, l'intégralité des dividendes perçus était considérée comme rémunération du capital et n'était donc pas soumise à cotisations sociales (sauf pour les SEL depuis 2009 et pour les EIRL depuis 2011). Le revenu d'activité des micro-entrepreneurs se mesure depuis 2014 à partir du chiffre d'affaires qu'ils déclarent dans les trois types d'activité suivants : activités de vente, prestations de services et activités libérales. Le revenu est estimé en appliquant à ces chiffres d'affaires les taux d'abattement pour frais professionnels mis en œuvre par l'administration fiscale (71 % pour les activités de vente, 50 % pour les prestations de services et 34 % pour une activité libérale).

Contrairement aux salariés, l'information sur le volume de travail réalisé par les non-salariés n'est pas disponible. Il n'est donc pas possible de calculer un revenu d'activité par unité de volume de travail qui pourrait être comparé au salaire en EQTP. Cependant, pour prendre en compte le cas échéant les années incomplètes, le revenu d'activité des non-salariés est annualisé (ramené à ce qu'aurait perçu un non-salarié s'il avait été affilié l'année complète) avec une pondération au prorata de la durée d'affiliation dans l'année. Le calcul s'effectue sur les seuls non-salariés en activité au 31 décembre de l'année, en excluant ceux qui n'ont pas déclaré leur revenu.

Lorsqu'on le compare au revenu salarial, le revenu d'activité des non-salariés n'est pas annualisé et les mesures portent sur l'ensemble des non-salariés (y compris ceux ayant cessé leur activité en cours d'année) hors secteur agricole.

Revenu salarial

Le revenu salarial annuel correspond à la somme de tous les salaires nets (c'est-à-dire après versement des cotisations sociales, de la CSG et de la CRDS) perçus par un individu au cours d'une année donnée. L'unité considérée ici est l'individu (sur une année) et non le poste de travail. Le revenu salarial intègre deux dimensions : le salaire et le volume de travail salarié réalisé au cours de l'année. Ce volume de travail dépend de la quotité de temps de travail (temps plein ou partiel) ainsi que de la durée cumulée des périodes d'emploi sur l'année. Le revenu salarial reflète donc en partie le « risque » du non-emploi et du sous-emploi, ou le choix d'une activité à temps partiel. Le revenu salarial reste une notion purement salariale : il est défini pour les individus qui ont perçu au moins un euro de rémunération issue d'une activité salariée au cours de l'année. Il ne comprend pas les revenus issus d'activités non salariées, ni les allocations chômage, les prestations sous condition de ressources (minimas sociaux, etc.).

Salaire brut / net

Le salaire brut correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié avant déduction des cotisations de sécurité sociale à sa charge, de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Le salaire net (de prélèvements sociaux) est le salaire que perçoit effectivement le salarié avant prélèvement de l'impôt sur le revenu. Il s'obtient en retranchant du salaire brut les cotisations sociales salariales, la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Il est calculé à partir du salaire net fiscal disponible dans les déclarations des employeurs auprès des administrations (DADS et DSN). Il ne comprend pas la participation et l'intéressement placés sur un plan d'épargne entreprise.

Salaire en équivalent temps plein (EQTP)

Le salaire en équivalent temps plein (EQTP) est un salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif. Pour un agent ayant occupé un poste de travail durant six mois à 80 % et ayant perçu au total 10 000 euros, le salaire en EQTP est de $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$ euros par an. Pour calculer le salaire moyen en EQTP ou sa distribution, tous les postes, y compris les postes à temps partiel, sont pris en compte au prorata de leur volume de travail effectif (soit $0,5 \times 0,8 = 0,4$ EQTP dans l'exemple précédent).

Salaire horaire moyen des ouvriers et des employés (SHBOE)

Voir **Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic)**.

Salaire mensuel de base (SMB)

Disponible plus rapidement mais sur un concept et un champ plus réduits que le **salaire moyen par tête (SMPT)**, 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 et secteurs non marchands, de France métropolitaine. Dans cette enquête, chaque établissement ou entreprise déclare les salaires de base (c'est-à-dire hors primes et hors rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires et hors avantages en nature) de postes de travail considérés comme représentatifs de 12 catégories professionnelles. Contrairement au SMPT, l'évolution du SMB est à

structure constante et ne reflète pas l'évolution de la structure des emplois par niveau de qualification, ni ne couvre les rémunérations correspondant aux heures supplémentaires et aux primes.

Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic)

Le Smic est le salaire minimum légal en France. Il se réfère à l'heure de travail. Il a été institué par une loi du 2 janvier 1970. Depuis 2010, le Smic est revalorisé chaque année en janvier par décret en Conseil des ministres, pris après avis de la Commission nationale de la négociation collective (CNCC), qui s'appuie notamment sur l'analyse du Smic et de son évolution réalisée par le groupe d'experts indépendants conformément à la loi du 3 décembre 2008.

Son mode de calcul est développé par l'article L. 3231 du Code du travail. Depuis la promulgation du décret 2013-123 du 7 février 2013 relatif aux modalités de revalorisation du Smic, la nouvelle règle stipule que l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du Smic ne peut, en aucun cas, être inférieur à « la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés » (**SHBOE**) mesurée par l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) du ministère du Travail.

La garantie du pouvoir d'achat des salariés rémunérés au Smic est assurée par l'indexation du Smic horaire sur l'évolution des prix à la consommation hors tabac des ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie. Lorsque cet indice atteint un niveau supérieur d'au moins 2 % à l'indice constaté lors de l'établissement de la valeur immédiatement antérieure, le Smic est réévalué dans la même proportion à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'indice donnant lieu au relèvement.

Enfin, le Gouvernement peut porter le Smic à une valeur supérieure à celle qui résulterait de la seule mise en œuvre des mécanismes précités, soit en cours d'année, soit à l'occasion de la revalorisation au 1^{er} janvier. Il s'agit alors d'un « coup de pouce ». Ainsi, le taux horaire du Smic a été réévalué de 2,0 % au 1^{er} juillet 2012. Cette augmentation se décomposait comme suit : + 1,4 % au titre de l'inflation intervenue depuis la précédente revalorisation (de janvier à

mai 2012) et + 0,6 % au titre d'un « coup de pouce » supplémentaire.

Par ailleurs, la **garantie mensuelle de rémunération (GMR)** a été instaurée lors du passage aux 35 heures. Elle permettait de garantir aux salariés payés au Smic le maintien de leur rémunération mensuelle au moment où leur durée du travail baissait. Par la suite, la loi du 17 janvier 2003, dite « loi Fillon », a organisé la convergence progressive des Smic horaires et des GMR vers le niveau de la GMR la plus élevée.

Salaire moyen par tête (SMPT)

Le salaire moyen par tête (SMPT) rapporte les masses salariales brutes versées par l'ensemble des entreprises au nombre de salariés en personnes physiques. Il est calculé dans les comptes nationaux annuels à partir des sources fiscales d'entreprises au numérateur et des Estimations d'emploi au dénominateur. Il est calculé dans les comptes nationaux trimestriels à partir des assiettes de cotisations salariales fournies par l'Acoss et des Estimations trimestrielles d'emploi pour les effectifs. Les assiettes de cotisations salariales couvrent pratiquement l'ensemble des rémunérations, notamment les primes et les heures supplémentaires mais pas l'épargne salariale (intéressement, participation) que les masses salariales sont censées couvrir. La méthode d'étalonnage-calage des comptes trimestriels permet de corriger ce biais. L'évolution du SMPT reflète l'évolution des qualifications et de la quotité du travail (effets de structure) et celle de la rémunération des heures supplémentaires et des primes (effets saisonniers et liés à la conjoncture).

Salaire net journalier

Le salaire net journalier est le salaire net par jour rémunéré. Il est utilisé dans la décomposition du revenu salarial entre salaire et durée totale des périodes d'emploi sur l'année (nombre de jours rémunérés).

Salaire journalier de référence (SJR)

Le salaire journalier de référence servant pour le calcul de l'**allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)** est le rapport entre la somme des salaires bruts perçus durant les 12 mois précédant la

fin du dernier contrat de travail (cette somme divisée par 12 ne peut dépasser quatre fois le plafond mensuel de la sécurité sociale) et le nombre de jours au titre desquels ces salaires ont été perçus.

Score de bien-être

Le questionnaire OMS-5 (élaboré par l'Organisation mondiale de la santé) permet de construire un score de bien-être psychologique à partir de 5 questions (ex : « au cours des deux dernières semaines je me suis senti bien et de bonne humeur » : 6. Tout le temps, 5. La plupart du temps, 4. Plus de la moitié du temps, 3. Moins de la moitié du temps, 2. De temps en temps, 1. Jamais). Les personnes dont le score est inférieur à 13 sont considérées comme souffrant d'un déficit de bien-être psychologique.

Secteurs d'activité

Une branche d'activité regroupe des unités de production homogènes, c'est-à-dire qui fabriquent des produits (ou produisent des services) qui appartiennent au même item de la nomenclature d'activité économique considérée. Un secteur regroupe des entreprises classées selon leur activité principale.

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

- le niveau « A 21 » distinguant 21 sections dans l'économie, niveau standard et international de l'arborescence de la NAF rév. 2 ;
- le niveau « A 17 » : niveau français de publication des comptes trimestriels et de nombreux indicateurs conjoncturels ; par rapport au niveau « A 21 », il détaille l'industrie manufacturière en cinq postes et, inversement, regroupe certaines activités de services. Dans cet ouvrage, des regroupements sont nécessaires et propres à certains indicateurs. Sont souvent distinguées les **activités marchandes** des **activités non marchandes**. On considère qu'une unité rend des services non marchands lorsqu'elle les fournit gratuitement ou à des prix qui ne sont pas économiquement significatifs. Les secteurs du tertiaire non marchand sont ceux où prédomine ce type de service. Dans la nomenclature agrégée en

17 postes, il s'agit du poste « Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale » (OQ). *A contrario*, le secteur tertiaire marchand comprend le commerce et la réparation d'automobiles et de motos (GZ), les transports et l'entreposage (HZ), l'hébergement et la restauration (IZ), l'information et la communication (JZ), les activités financières et d'assurance (KZ), les activités immobilières (LZ), les activités scientifiques, techniques et services administratifs et de soutien aux entreprises (MN) et les autres activités de services (RU).

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

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

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

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

- l'**industrie hors artisanat commercial** recouvre l'ensemble de l'industrie manufacturière (niveau C de la nomenclature A21), hors charcuterie, boulangerie et pâtisserie, ainsi que les autres industries : industries extractives, production et distribution d'énergie, eau, assainissement, récupération et gestion des déchets (B, D et E) ;
- le **commerce et artisanat commercial** regroupe l'ensemble des entreprises du commerce et de la réparation d'automobiles et de motos (G), auxquelles s'ajoute l'artisanat commercial : boulangerie, pâtisserie et charcuterie. Sont distingués

dans cet ouvrage le commerce et la réparation d'automobiles, le commerce de gros, le commerce pharmaceutique, les métiers de bouche et l'ensemble du commerce de détail (commerce alimentaire ou d'habits, articles ménagers, fleurs, etc.), en magasin ou hors magasin (vente sur les événementiels et marchés notamment, vente à distance ou vente directe) ;

- les **métiers de bouche** regroupent les métiers de l'artisanat commercial (boulangers, pâtisseries, charcutiers) classé dans l'industrie agroalimentaire, et certaines activités du commerce de détail alimentaire (boucherie, poissonnerie, commerce de pain) ;
- les **services aux particuliers hors santé** : ce secteur recouvre l'hébergement-restauration, les arts, spectacles et activités récréatives, l'enseignement (formation continue, soutien scolaire, enseignement artistique, culturel, sportif, enseignement de la conduite) et diverses activités de services aux personnes telles que la réparation d'ordinateurs ou la coiffure (I, O, P, R, S) ;
- la **santé humaine et l'action sociale** rassemble les activités afférentes à la santé humaine dispensées par des médecins, des dentistes ou des praticiens paramédicaux, les services d'hébergement médico-social et l'action sociale sans hébergement (Q). La pharmacie est considérée comme une activité commerciale et ne figure donc pas dans ce secteur. Le secteur de la santé et de l'action sociale regroupe très majoritairement des activités s'exerçant en pratique libérale, au cabinet du praticien. Les non-salariés sont très peu présents dans l'action sociale et, de façon plus générale, dans les activités dispensées en établissements (hôpitaux, établissements pour personnes âgées ou handicapées, pour enfants et jeunes en difficultés, etc.).

Secteurs marchands non agricoles (SMNA)

Voir **Secteurs d'activité**.

Sous-emploi au sens du BIT

Le sous-emploi recouvre les personnes ayant un emploi à temps partiel qui souhaitent travailler plus d'heures et qui sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent ou non un emploi. Sont également incluses les personnes

ayant involontairement travaillé moins que d'habitude, pour cause de chômage partiel par exemple, qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel.

Taux d'activité au sens du BIT

Voir **Population active occupée**.

Taux d'emploi au sens du BIT

Voir **actif occupé**.

Taux de chômage au sens du BIT

Voir **Chômeur au sens du Bureau international du travail (BIT)**.

Taux de chômage de longue durée

Voir **Chômeur de longue durée**.

Taux de contrainte dans l'offre de travail

Voir **Contrainte dans l'offre de travail**.

Taux de recours à l'intérim

Voir **Contrat de travail temporaire (intérim)**.

Tertiaire marchand et non marchand

Voir **Secteurs d'activité**.

Transitions sur le marché du travail

Les transitions entre états d'activité (par exemple : entre emploi et chômage ou entre chômage et inactivité) sont étudiées à partir de l'enquête Emploi, entre deux interrogations. Elles comparent la situation entre deux semaines données distantes de trois mois (transitions trimestrielles) ou entre périodes plus longues d'un an (transitions annuelles) ; elles ne mesurent pas certaines entrées-sorties courtes entre deux trimestres (ou années) d'interrogation.

Zone d'emploi

Une zone d'emploi est un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main-d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts.

Sigles

Accre

Aide aux chômeurs créateurs d'entreprise

Acemo

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

Acre

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

Acoss

Agence centrale des organismes de sécurité sociale

Agirc

Association générale des institutions de retraite complémentaire des cadres

APU

Administrations publiques

ARE

Allocation d'aide au retour à l'emploi

Arrco

Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés

ASP

Allocation de sécurisation professionnelle

ASS

Allocation de solidarité spécifique

AT-MP

Accidents du travail et maladies professionnelles

BEP

Brevet d'études professionnelles

BIT

Bureau international du travail

CAP

Certificat d'aptitude professionnelle

CAV

Contrat d'avenir

CCMSA

Caisse centrale de la mutualité sociale agricole

CDD

Contrat à durée déterminée

CDI

Contrat à durée indéterminée

CEP

Certificat d'études primaires

CICE

Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi

Cnam-TS

Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés

CRDS

Contribution au remboursement de la dette sociale

CSG

Contribution sociale généralisée

CUI-CAE

Contrat unique d'insertion-Contrat d'accompagnement dans l'emploi

CUI-CIE

Contrat unique d'insertion-Contrat initiative emploi

CVS

Corrigé des variations saisonnières

CVS - CJO

Corrigé des variations saisonnières – Corrigé des jours ouvrables

DADS

Déclarations annuelles de données sociales

Dares

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

DEFM

Demandeurs d'emploi en fin de mois

DOM

Départements d'outre-mer

DRE

Dispense de recherche d'emploi

DSN

Déclaration sociale nominative

EPA

Établissement public administratif

EQTP

Équivalent temps plein

ESeG

European socio-economic Groups

FHS

Fichier historique statistique (Pôle emploi)

FPE

Fonction publique de l'État

FPH

Fonction publique hospitalière

FPT

Fonction publique territoriale

GMR

Garantie mensuelle de rémunération

IAE

Insertion par l'activité économique

ICT

Indice du coût du travail

MMO

Mouvements de main-d'œuvre

MSA

Mutualité sociale agricole

NAF

Nomenclature d'activités française

PCS

Professions et catégories socioprofessionnelles

PCS-ESE

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

PME

Petites et moyennes entreprises

PPA

Parité de pouvoir d'achat

PPCR

Parcours professionnels, carrières et rémunérations

RMPP

Rémunération moyenne des personnes en place

SHBO

Salaire horaire de base ouvrier

SHBOE

Salaire horaire de base ouvrier et employé

Siasp

Système d'information sur les agents des services publics

SJR

Salaire journalier de référence

SMB

Salaire mensuel de base

Smic

Salaire minimum interprofessionnel de croissance

SMNA

Secteur marchand non agricole

SMPT

Salaire moyen par tête

SSI

Sécurité sociale des indépendants

STMT

Statistique mensuelle du marché du travail (Dares – Pôle emploi)

UE

Union européenne

Urssaf

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

Dans la même collection

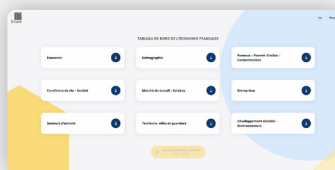
► Parus

- *Les entreprises en France*, édition 2020
- *La France et ses territoires*, édition 2021
- *Revenus et patrimoine des ménages*, édition 2021

► À paraître

- *Les entreprises en France*, édition 2021
- *Sécurité et société*, édition 2021
- *France, portrait social*, édition 2021

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



Imprimerie Dupli-Print Mayenne – 733, rue Saint-Léonard – 53100 Mayenne

Dépôt légal : juin 2021