

Emploi, chômage, revenus du travail

Insee Références

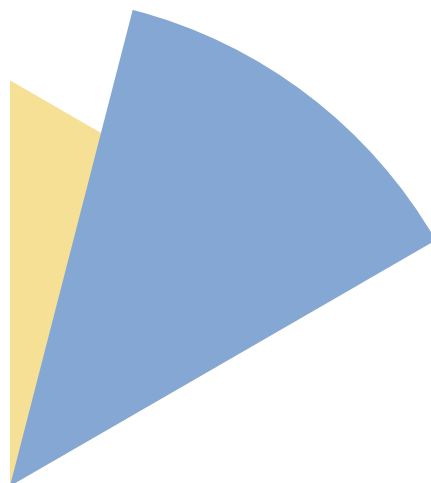
Édition 2022



Emploi, chômage, revenus du travail

Insee Références

Édition 2022



Coordination

Marceline Bodier,
Vladimir Passeron,
Joëlle Vidalenc

Contribution

Insee :

Élise Amar,
Nagui Bechichi,
Christophe Bertran,
Marceline Bodier,
Romain Bour,
Laura Castell,
Thomas Cohadon,
Alexandre Damperon,
Julien Delabre,
Quiterie Duco,
Marianne Fabre,
Melchior-Archibald Fosse,
Léa Garcia,
Fanny Godet,
Juliette Grangier,
Vivien Guérin,
Fabien Guggemos,
Sylvie Henninger,
Yves Jauneau,
Sylvain Larrieu,
Julie Le Gac,
Anaïs Levieil,
Tom Olivia,
Vladimir Passeron,
Émilie Pénicaud,
Erwan Pouliquen,
Hélène Thélot,
Catherine Thiel,
Mélinée Treppoz-Salomon,
Joëlle Vidalenc

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

Fouad Amar,
Victor Barry,
Mikael Beatriz,
Marilyne Bèque,
Emmanuel Berger,
Anne-Juliette Bessone,
Alexandre Cazenave-Lacroutz,
Valentin Cocuau,
Marc Collet,
Thomas Coutrot,
Tiphaine Do,
Claire-Lise Dubosc,
Marion Duval,
Alexis Eidelman,
Louis-Alexandre Erb,
Karl Even,
Audrey Farges,
Gaetan Guillermin,
Sébastien Hallépée,
Carole Hentzgen,
Cécile Higounenc,
Ceren Inan,
Malik Koubi,
Maxime Lescurieux,
Bertrand Marc,
Claude Minni,
Rémi Monin,
Emmanuel Morello,
Arthur Nguyen,
Michael Orand,
Sophie Ozil,
Chloé Pariset,
Mathilde Pesenti,
Patrick Pommier,
Élodie Rosankis,
Dorian Roucher,
Ruby Sanchez,
Chloé Tavan

*CNRS, École d'Économie de Paris,
Institut des Politiques Publiques :*
Thomas Breda

*Institut des Politiques Publiques,
University College London :*
Maxime Tô

Directeur de la publication

Jean-Luc Tavernier

Directeur de la collection

Bertrand Lhommeau

Rédaction

Xavier Besnard,
Agnès Dugué,
Anne Evrard,
Fanny Gateau,
Pierre Glénat,
Philippe Goarant,
Valérie Quénechdu,
Séverine Pujol,
Anne Saint-Ourens,
Odile Samson,
Corinne Tchobanian

Composition

Luminess

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 2022

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

Avertissement

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

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

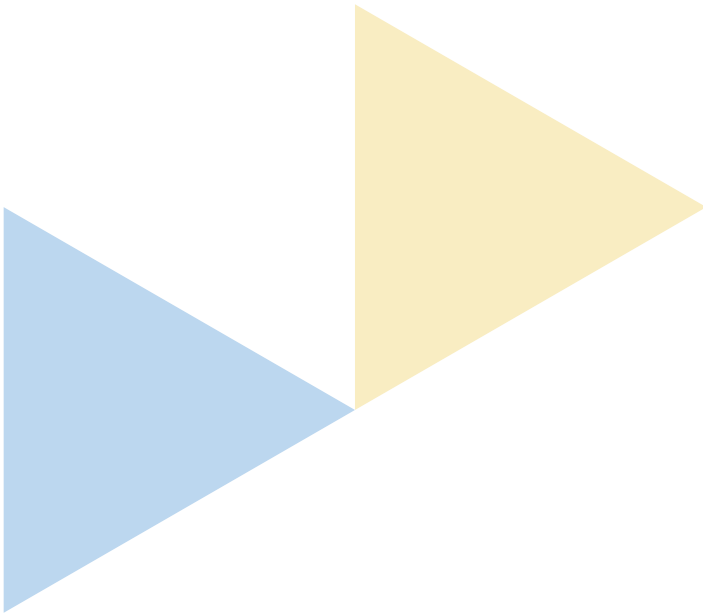
Les comparaisons internationales contenues dans cet ouvrage s'appuient sur des données harmonisées publiées par Eurostat ou l'OCDE, qui peuvent différer des données nationales diffusées par les instituts nationaux de statistique.

Emploi, chômage, revenus du travail

Vue d'ensemble	7
Le marché du travail en 2021 : l'emploi s'est très fortement redressé	9
Éclairages	19
Projections de population active : le nombre d'actifs diminuerait à partir de 2040	21
PCS 2020, PCS Ménage, classes d'emploi : une lecture enrichie de la société	31
Organisation et durée du travail pendant la crise sanitaire : de fortes différences sectorielles	39
Dossiers	49
Les conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail selon les métiers	51
Fonctionnaires de l'État : au fil des générations, davantage de déclassement à l'embauche, atténué ensuite par des promotions	63
Après la naissance d'un enfant, les conditions de travail diffèrent entre les pères et les mères	75
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 Groupes socioéconomiques 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 en 2021 : l'emploi s'est très fortement redressé

Fin 2021, 29,5 millions de personnes sont en emploi en France, dont 26,4 millions de salariés. L'emploi a rebondi de 965 000 après avoir baissé de 175 000 pendant la première année de crise sanitaire. Il dépasse ainsi nettement son niveau d'avant-crise, de fin 2019. La proportion de personnes travaillant à temps partiel a continué de diminuer, et celle des personnes en sous-emploi s'est nettement repliée. Le niveau de qualification des emplois a de nouveau augmenté, tandis que la part des emplois à durée limitée a rebondi.

Conséquences du rebond de l'emploi, en 2021, le chômage et son halo ont diminué de concert, de 0,8 point au total : 10,4 % des 15-64 ans sont sans emploi et souhaitent travailler en 2021, soit le plus bas niveau depuis 2011.

Le taux d'activité a aussi renoué avec une croissance interrompue en 2019 et atteint en 2021 son plus haut niveau depuis que l'Insee le mesure au sens du BIT (1975), augmentant pour toutes les tranches d'âge.

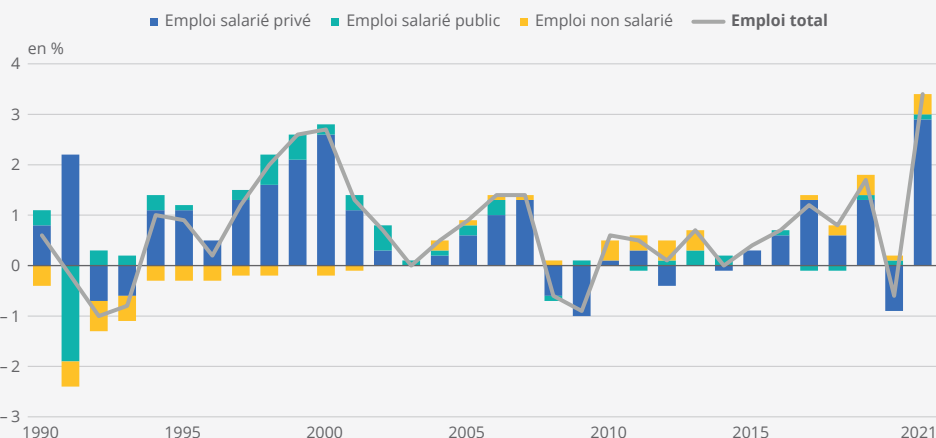
En 2021, le salaire moyen par tête a nettement rebondi dans le privé, dépassant même en fin d'année sa trajectoire d'avant-crise sanitaire, et a continué d'augmenter dans le public. En termes réels, ces hausses sont toutefois largement atténuées par le regain d'inflation depuis l'automne 2021. Le coût du travail horaire a quant à lui quasiment stagné en 2021, contrecoup d'une forte accélération en 2020.

Fin 2021, 29,5 millions de personnes sont en **emploi** en France¹, dont 26,4 millions de salariés et 3,1 millions de non-salariés. Entre fin 2020 et fin 2021, l'emploi a augmenté de 965 000 (soit + 3,4 %), après avoir baissé de 175 000 entre fin 2019 et fin 2020 lors de la première année de crise sanitaire ► **figure 1**. Il dépasse ainsi nettement son niveau d'avant-crise, de fin 2019. Pendant ces deux années, l'emploi a nettement mieux résisté que l'activité. Le recours très large à l'activité partielle a notamment permis aux employeurs de conserver leur main-d'œuvre pendant les périodes de fortes restrictions d'activité (confinements et fermetures ciblées, notamment dans l'hébergement-restauration), au prix de baisses de la durée effective et de la productivité apparente du travail par tête. En effet, suivant les préconisations du Bureau international du travail (BIT), les personnes temporairement absentes de leur poste, au chômage partiel ou en arrêt maladie notamment, sont bien comptabilisées comme en emploi. Fin 2021, la productivité apparente par personne reste sous son niveau d'avant-crise : en plus d'un niveau d'activité partielle encore supérieure à l'avant-crise, la situation sanitaire a contribué à augmenter les absences pour arrêt maladie (y compris garde d'enfant), pesant sur la durée travaillée par salarié et la productivité.

Le rebond de l'emploi total provient de l'emploi salarié (+ 855 000 emplois, après - 217 000 en 2020), particulièrement dans le privé (+ 839 000 emplois après - 256 000), alors que l'emploi public a légèrement ralenti (+ 16 000 emplois après + 40 000). Au total, 638 000 emplois salariés ont été créés en deux ans, soit + 2,5 %, un rythme proche des années précédant la crise. En 2021, le rebond de l'emploi salarié concerne surtout les secteurs qui avaient été les plus touchés par les restrictions d'activité et s'est essentiellement concentré à la fin du printemps, lorsque ces restrictions se sont nettement allégées. Près des trois quarts des gains nets d'emploi salarié en moyenne sur l'année se concentrent ainsi dans l'hébergement-restauration (+ 157 000 emplois, après - 129 000 en 2020), le commerce (+ 128 000 emplois après - 3 000), les services aux ménages (+ 91 000 emplois après - 59 000, ce secteur comprenant notamment les activités culturelles) et les services aux entreprises (+ 230 000 emplois après - 62 000). Au sein de ce dernier secteur, l'emploi intérimaire s'était le plus rapidement ajusté à la crise sanitaire, avec des pertes historiques au printemps 2020, mais il a augmenté sans interruption ensuite pour retrouver son niveau d'avant-crise fin 2021. Le taux de recours à l'intérim des seuls secteurs marchands non agricoles s'est ainsi effondré au premier trimestre 2020, passant de 4,4 % fin 2019 à 2,8 % en mars 2020, puis s'est redressé jusqu'à 4,5 % fin 2021.

¹ Les données pour la France sont estimées hors Mayotte.

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



Notes : les Estimations d'emploi pour 2020 et 2021 sont provisoires. En 2021, l'emploi non salarié est issu d'une estimation préliminaire.

Lecture : en 2021, l'emploi a augmenté de 3,4 %. La hausse de l'emploi salarié privé a contribué pour 2,9 points à cette évolution.

Champ : France hors Mayotte.

Source : Insee, Estimations d'emploi.

Fin 2021, 2,3 millions d'emplois bénéficient d'une aide publique (**contrats aidés**, alternance, aide à la création ou à la reprise d'entreprise et autres dispositifs hors allègements généraux et dispositifs sectoriels), soit une hausse de 7 % sur un an ► **encadré 1**. Cette augmentation est principalement portée par l'apprentissage et les contrats aidés, tous deux soutenus par des mesures prises par les pouvoirs publics pour faire face à la crise.

En 2021, l'emploi salarié a rebondi sur l'ensemble du territoire. Il dépasse son niveau de fin 2019 dans toutes les régions. Le rebond reste plus modéré qu'en moyenne nationale (+ 2,5 % sur deux ans) en Bourgogne-Franche-Comté (+ 0,7 %) et en Île-de-France (+ 1,3 %). Dans ces deux régions, la reprise de l'activité d'hébergement-restauration est en particulier plus limitée qu'ailleurs.

Enfin, d'après des estimations préliminaires, l'emploi non salarié aurait continué d'augmenter en 2021 (+ 110 000), après déjà sept années de hausses consécutives. Le nombre de micro-entrepreneurs, porté depuis 2018 par le doublement du plafond du chiffre d'affaires et en 2020 par les circonstances particulières de la crise sanitaire (essor des livraisons à domicile), a notamment de nouveau fortement augmenté en 2021.

En 2021, la part des emplois à durée limitée s'est redressée

En moyenne en 2021, 74,0 % des personnes en emploi sont, selon l'enquête Emploi, salariées en contrat à durée indéterminée (CDI) ou fonctionnaires ► **figure 2** ; les autres salariés sont en contrat à durée déterminée (CDD ; 7,7 % de l'emploi), en intérim (2,0 %) ou en alternance ou en stage (2,9 %).

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 2017, elle était à son plus bas niveau depuis 1982, première mesure disponible. Cette baisse est cependant d'ampleur limitée (- 1,6 point de 1982 à 2017) au regard de la très forte baisse de la part de ces contrats dans les flux de main-d'œuvre, au profit des embauches en contrat à durée limitée (CDD, intérim). En contrepartie de la baisse de l'emploi à durée indéterminée depuis 2004, la part de l'emploi à durée limitée, de l'alternance et des stages a continué d'augmenter, de même que l'emploi indépendant.

► Encadré 1 - Les emplois aidés ont augmenté de 7 % en 2021

Fin 2021, 2,3 millions d'emplois bénéficient d'une aide publique (contrats aidés, alternance, aide à la création ou à la reprise d'entreprise et autres dispositifs hors allègements généraux et dispositifs sectoriels), soit une hausse de 7 % sur un an. Cette augmentation est principalement portée par l'apprentissage et les contrats aidés, tous deux soutenus par des mesures prises par les pouvoirs publics pour faire face à la crise.

Parmi les personnes occupant un emploi bénéficiant d'une aide publique, 285 000 sont en contrat aidé fin 2021 (soit 12 % de l'ensemble des emplois aidés), dont la moitié dans une structure d'insertion par l'activité économique (IAE). Le nombre de bénéficiaires en IAE a augmenté de 5 % en 2021, une hausse portée par le plan de relance pour l'inclusion initié cette année-là. Le nombre de bénéficiaires en contrat aidé dans le secteur marchand, *via* les contrats uniques d'insertion-contrats initiative emploi (CUI-CIE) et, dans le secteur non marchand, avec les parcours emploi compétences (PEC), a quant à lui doublé en 2021 : ils ont été notamment mobilisés en faveur des jeunes pour faire face aux effets de la crise sanitaire.

Le nombre de personnes en alternance atteint 1,0 million fin 2021 (44 % des emplois aidés), soit 23 % de plus qu'en 2020. La baisse du nombre de personnes en contrat de professionnalisation (- 18 %) est plus que compensée par la dynamique de l'apprentissage (+ 33 % en un an). La réforme de l'apprentissage portée par la loi « Avenir professionnel » de 2018, ainsi que l'aide exceptionnelle pour l'embauche en apprentissage mise en place mi-2020, expliquent cette dynamique de l'apprentissage depuis 2019.

Enfin, le nombre de bénéficiaires d'autres emplois aidés atteint 1,0 million fin 2021 (43 % des emplois aidés), pour l'essentiel au titre de l'aide aux créateurs et repreneurs d'entreprise (Acre¹, 740 000 personnes) et de l'aide à l'embauche des jeunes (AEJ², 198 000 personnes). Le nombre de personnes couvertes par l'ensemble de ces autres dispositifs a baissé de 12 % sur un an, en raison des restrictions des conditions d'accès à l'Acre à compter de 2020, après un élargissement temporaire en 2019, et avec la fin de l'AEJ en juin 2021. Généralisés début 2020 à l'ensemble du territoire, les emplois francs ont continué de monter en charge ; fin 2021, 47 000 personnes en bénéficient, soit 43 % de plus que fin 2020.

Autrices :

Claire-Lise Dubost (Dares)

Audrey Farges (Dares)

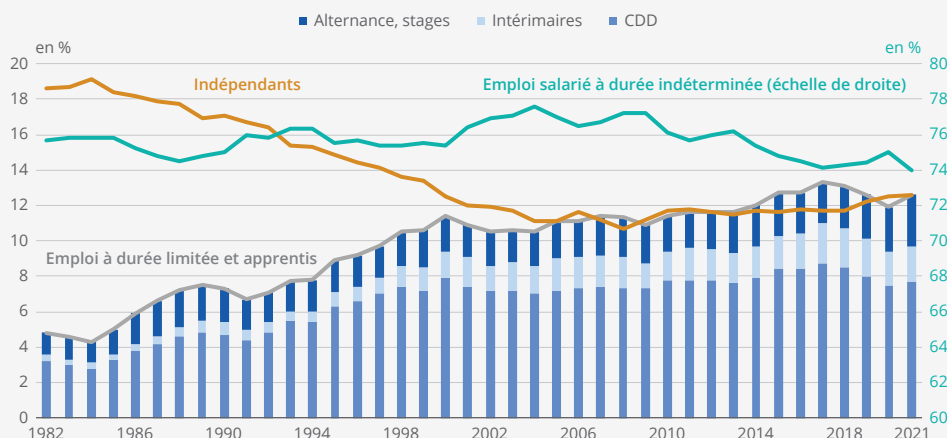
¹ En raison d'une amélioration de la méthode de mesure du nombre de bénéficiaires de l'Acre, celui-ci a été fortement revu à la hausse et n'est pas comparable avec les chiffres des éditions précédentes.

² L'AEJ est incluse dans le périmètre des emplois aidés, ce qui n'était pas le cas dans l'édition précédente.

En 2021, après trois années de repli, accentué en 2020 par la crise sanitaire, la part de personnes en emploi à durée limitée, en alternance ou en stage s'est redressée (+ 0,7 point, pour atteindre 12,6 %). Elle demeure toutefois inférieure à son pic de 2017 (13,3 %). La part d'indépendants a continué d'augmenter. En contrepartie, la part de personnes en emploi salarié à durée indéterminée a baissé de 1,0 point, presque à son niveau de 2017.

En 2021, parmi l'ensemble des emplois, 21,6 % sont des postes de cadres et 24,7 % de professions intermédiaires ; 26,2 % sont des postes d'employés et 19,1 % d'ouvriers ; enfin 6,5 % sont des emplois d'artisans, commerçants ou chefs d'entreprise et 1,5 % d'agriculteurs. En tendance, le niveau de qualification moyen a augmenté : ainsi en 2021, pour la troisième année consécutive, la part des cadres dans l'emploi total dépasse celle des ouvriers ; au début des années 1980, les ouvriers étaient presque quatre fois plus nombreux que les cadres.

► 2. Composition de l'emploi



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

Lecture : en 2021, 74,0 % des emplois sont des emplois salariés à durée indéterminée, 12,6 % sont des emplois indépendants, et 12,6 % sont des emplois à durée limitée, de l'alternance ou des stages.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2021, séries longues sur le marché du travail.

Après une forte hausse en 2020, le sous-emploi s'est replié en 2021

En 2021, 5,0 millions de personnes sont à temps partiel, soit 18,0 % des personnes en emploi. Cette part a diminué de 0,2 point par rapport à 2020, portant à 1,7 point la baisse depuis 2014, après une hausse de 2,0 points entre 2008 et 2014.

En moyenne en 2021, 1,8 million de personnes sont en situation de **sous-emploi**, soit 6,4 % 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 se déclarant au chômage partiel ou technique² (composante 3).

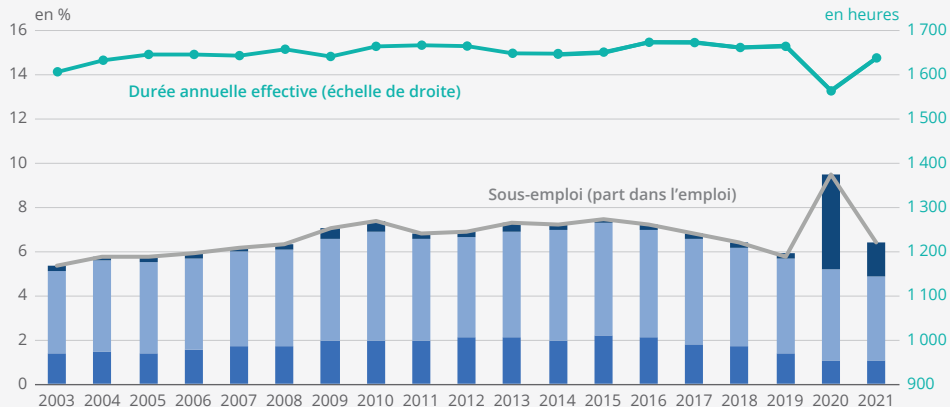
Jusqu'en 2019, les deux premières composantes étaient très largement majoritaires, notamment la deuxième. En 2020, sous l'effet de la crise sanitaire, le chômage partiel ou technique a bondi et la part du sous-emploi dans l'emploi a atteint un niveau inédit (9,5 %) ► **figure 3**. En 2021, le chômage partiel ou technique a reflué en cours d'année mais reste en moyenne bien supérieur à l'avant-crise, la situation sanitaire ayant conduit à restreindre de nouveau certaines activités, en particulier en début d'année dans l'hébergement-restauration. Dès lors, la part du sous-emploi dans l'emploi s'est repliée en 2021 (de 3,1 points) mais reste supérieure à son niveau d'avant-crise (de 0,6 point).

En 2020, le nombre moyen d'heures travaillées par salarié à temps complet avait chuté de 6,1 %, la crise sanitaire ayant contraint nombre de secteurs d'activité à recourir massivement au chômage partiel ou technique ; en particulier les périodes de confinement ont conduit nombre de personnes en emploi à peu ou pas travailler [Renne, 2021]. En 2021 avec l'allègement progressif des restrictions d'activité, la durée effective s'est redressée, de 4,8 %, sans retrouver son niveau de 2019, notamment car la crise sanitaire a continué de peser sur les arrêts maladie ► **figure 4**. Par ailleurs, en 2021, en moyenne chaque semaine, un salarié sur cinq ayant travaillé au moins une heure a télétravaillé [Jauneau, 2022].

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 à temps complet

- À temps complet, ayant involontairement travaillé moins que d'habitude (chômage partiel, chômage technique)
- À temps partiel, souhaitant travailler davantage...
 - ... mais ne recherchant pas un emploi bien que disponible pour travailler davantage
 - ... recherchant un emploi et disponible pour travailler davantage

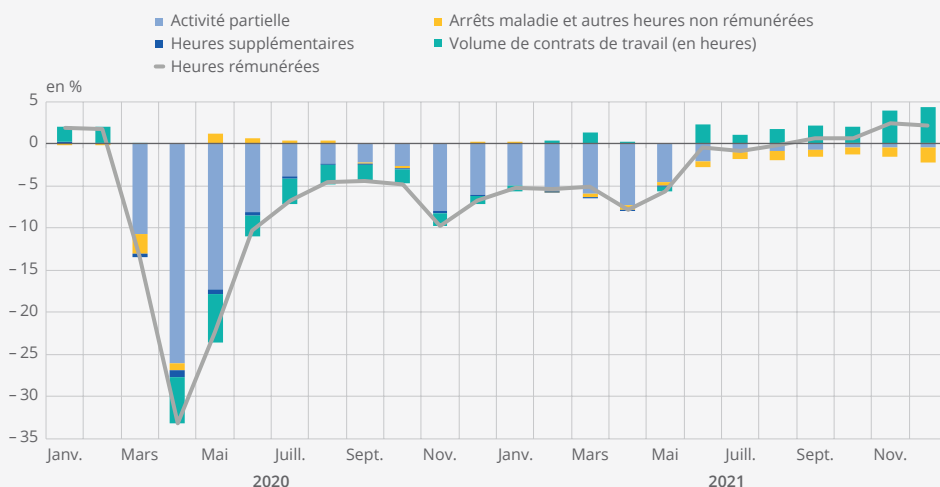


Lecture : en 2021, la durée annuelle effective du travail à temps complet est de 1 638 heures ; 6,4 % des personnes en emploi sont en sous-emploi.

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 à la date de l'enquête.

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

► 4. Évolution sur un an du volume de travail rémunéré et contributions à cette évolution



Lecture : en juillet 2020, le volume d'heures rémunérées diminue de 6,8 % sur un an. Le volume de contrats de travail contribue pour 3,1 points à cette baisse.

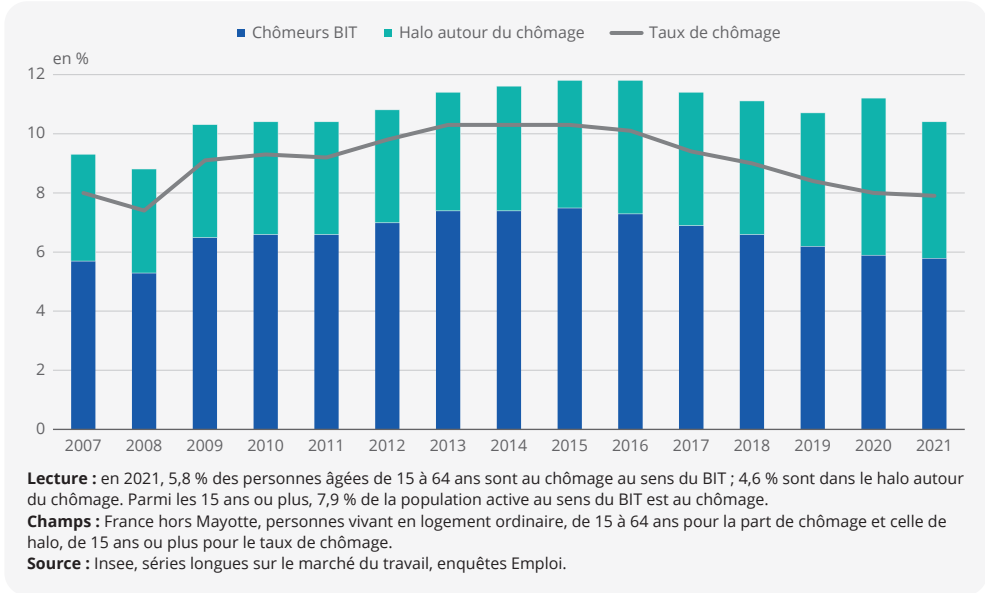
Champ : France hors Mayotte, établissements du privé hors agriculteurs et particuliers-employeurs.

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

En 2021, le chômage a de nouveau reculé et le halo autour du chômage s'est replié

En moyenne sur l'année 2021, 2,4 millions de personnes sont au chômage au sens du BIT. Au total, en 2021, le taux de chômage a faiblement reculé (-0,1 point), s'établissant à 7,9 % de la **population active** et à 5,8 % de l'ensemble des personnes de 15 à 64 ans ► **figure 5**.

► 5. Chômage et halo autour du chômage en part de la population



Cette légère diminution du taux de chômage en 2021 fait suite à quatre années de baisse entre 2016 et 2019 (-0,5 point en moyenne par an), puis à un recul en trompe-l'œil en 2020 (-0,4 point). Malgré le repli de l'emploi imputable à la crise sanitaire en 2020, les démarches de recherche d'emploi avaient été limitées et la disponibilité pour travailler réduite sous l'effet des restrictions d'activité, surtout pendant le premier confinement. Une part importante de personnes qui auraient été considérées comme **chômeuses au sens du BIT** ont alors basculé au printemps 2020 dans le **halo autour du chômage**, dont la part a nettement augmenté (+0,8 point en moyenne sur l'année 2020). Le halo autour du chômage comptabilise en effet les personnes sans emploi qui souhaitent travailler mais ne vérifient pas tous les critères pour être comptabilisées comme au chômage au sens du BIT, soit qu'elles ne recherchent pas d'emploi, soit qu'elles ne soient pas disponibles pour travailler. Par contrecoup en 2021, la part des personnes dans le halo autour du chômage a baissé de 0,7 point en moyenne, pour s'établir à 4,6 % des 15-64 ans.

Au total, en cumulant chômage et halo autour du chômage, la part des personnes de 15 à 64 ans sans emploi et souhaitant travailler avait augmenté en 2020 de 0,5 point et a diminué de 0,8 point en 2021, à 10,4 %, sous l'effet du rebond des créations d'emploi. Cette part se situe à son plus bas niveau depuis 2011.

Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi a reculé

Les **demandeurs d'emploi** inscrits à Pôle emploi ne correspondent qu'en partie aux chômeurs au sens du BIT : si certains sont chômeurs au sens du BIT, d'autres sont dans le halo autour du chômage, d'autres encore peuvent être en emploi ou être inactifs au sens du BIT (hors halo). En moyenne, en 2021, 6,4 millions de personnes sont inscrites à Pôle emploi, toutes catégories confondues (de A à E),

dont 5,7 millions sont tenues de chercher un emploi (catégories A, B et C), et parmi elles, 3,4 millions n'ont exercé aucune activité en moyenne au cours du mois (catégorie A).

En moyenne, en 2021, le nombre de demandeurs d'emplois en catégories A, B et C a diminué de 108 000, restant encore au-dessus du niveau de 2019 (de 33 000) après une forte hausse la première année de crise sanitaire. Parmi eux, le nombre de personnes en catégorie A n'ayant pas travaillé dans le mois a reculé de 325 000, revenant sous son niveau de 2019 (de 6 000). L'écart avec le nombre de chômeurs au sens du BIT, qui a atteint 1,6 million en moyenne en 2020, est revenu à une ampleur proche de celle de 2019 (1,2 million). À l'inverse, le nombre de personnes en catégories B (en activité réduite courte) et surtout C (en activité réduite longue) a augmenté de 217 000 après une chute de 176 000, ce qui reflète le rebond des emplois à durée limitée.

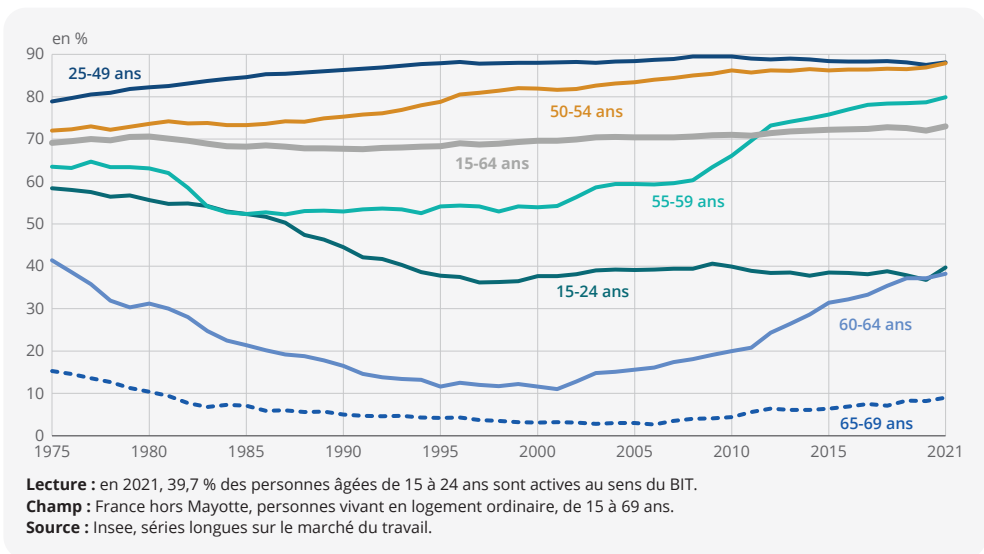
En 2021, le taux d'activité est au plus haut depuis 1975

En moyenne en 2021, 30,1 millions de personnes de 15 à 64 ans sont, selon l'enquête Emploi, actives au sens du BIT, qu'elles soient en emploi ou au chômage. Elles représentent 73,0 % de cette classe d'âge. Après avoir reculé en 2020 en raison de la crise sanitaire, ce taux d'activité a augmenté de 1,0 point, corollaire de la hausse de l'emploi et du recul du halo autour du chômage. Il atteint son plus haut niveau depuis que l'Insee le mesure au sens du BIT (1975) ► **figure 6**.

Le taux d'activité des moins de 25 ans atteint 39,7 % en 2021, son plus haut niveau depuis 2010. La crise sanitaire avait pourtant particulièrement affecté l'emploi des jeunes *via* un net recul des embauches et le non-renouvellement de contrats à durée limitée (CDD ou intérim) ; mais en 2021, leur taux d'activité a bénéficié d'un fort rebond de l'emploi, en premier lieu dans l'alternance, et il atteint un niveau supérieur de 1,8 point à celui de 2019.

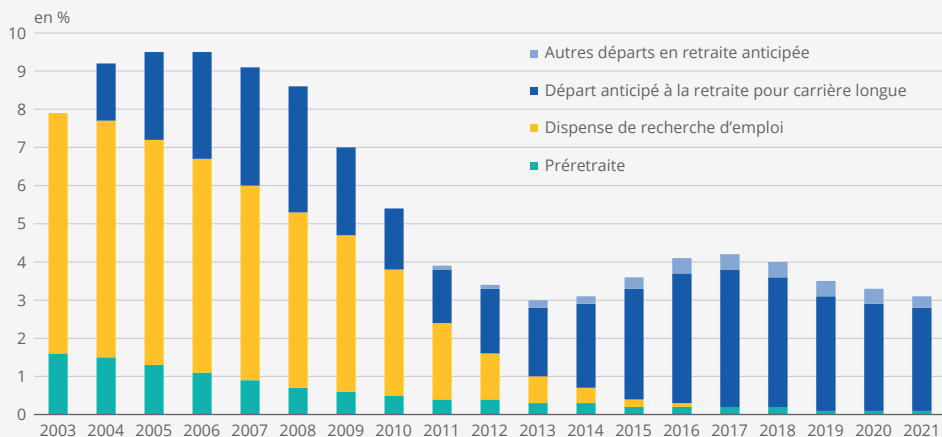
En 2021, le taux d'activité des seniors a de nouveau progressé : il atteint 69,3 % pour les 50-64 ans, soit 1,0 point de plus qu'en 2020 et 15,7 points de plus qu'en 2000. Les seniors ont plus d'ancienneté dans leur emploi et occupent plus fréquemment des emplois à durée indéterminée : ils ont été relativement épargnés sur le marché du travail lors de la crise sanitaire. Leur taux d'activité a donc résisté, poursuivant la tendance haussière entre 2008 et 2019 (+ 11,4 points), qui s'explique notamment par les mesures publiques visant à reculer l'âge de départ à la retraite. Le taux d'activité des 65-69 ans, qui a plus que doublé depuis 2007 pour atteindre 8,3 % en 2019, a également résisté en 2020 (- 0,1 point) puis renoué avec la croissance en 2021, le portant à 9,0 %.

► 6. Taux d'activité selon l'âge



Fin 2021, 3,1 % des 55-64 ans bénéficient d'une mesure de retrait anticipé d'activité à financement public, contre 3,3 % un an plus tôt ► **figure 7**. Il s'agit désormais quasi exclusivement de mesures liées aux possibilités de départ anticipé à la retraite, principalement pour carrière longue, et dans une bien moindre mesure pour handicap ou pénibilité. Les départs à la retraite pour carrière longue se sont toutefois repliés progressivement depuis 2017 (- 0,9 point entre fin 2017 et fin 2021), du fait notamment de la baisse du nombre de personnes susceptibles d'en bénéficier, en raison d'entrées dans la vie active de plus en plus tardives des générations concernées.

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



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

Lecture : fin 2021, 2,7 % 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, 3,1 % des 55-64 ans bénéficient d'une mesure de retrait anticipé d'activité à financement public.

Champ : France hors Mayotte, personnes de 55 à 64 ans vivant en ménage ordinaire.

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 2021) ; calculs Dares.

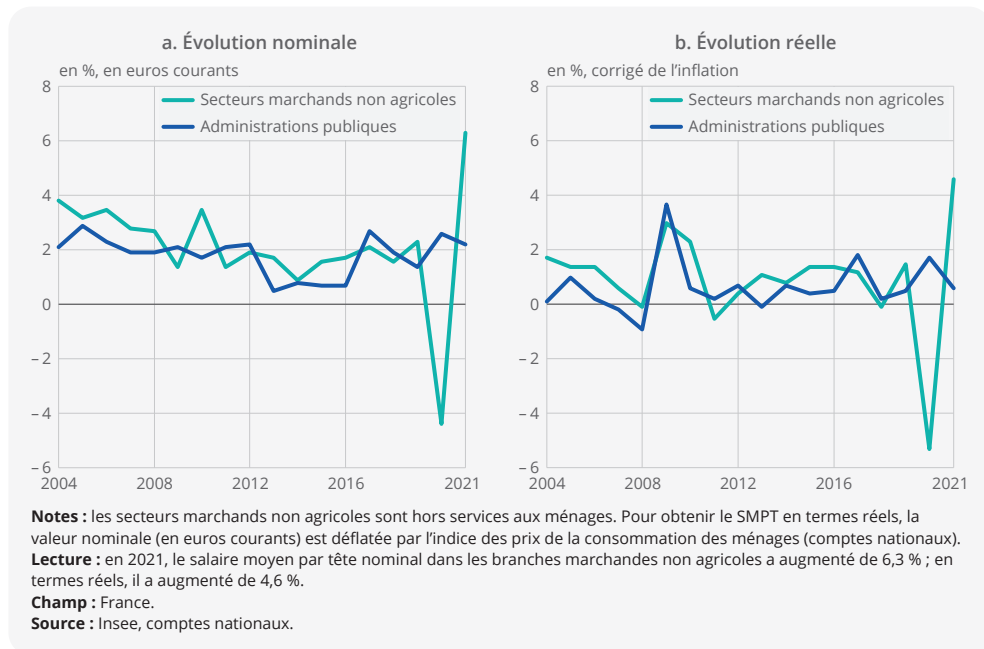
En 2021, le salaire moyen par tête a rebondi dans le privé et augmenté dans le public, mais l'inflation a ressurgi

En 2021, le Smic brut a été revalorisé de 1,0 % en janvier, puis de 2,2 % en octobre, en application du mécanisme d'indexation anticipée en cas de forte inflation.

En 2020, dans le secteur privé (secteurs marchands non agricoles), le **salaire moyen par tête (SMPT)** nominal avait chuté de 4,4 % en raison du recours au chômage partiel qui, pendant la crise sanitaire, a permis de préserver de nombreux emplois et dont les indemnités versées se sont en grande partie substituées aux salaires [Frel-Cazenave, Guggemos, 2021]. En 2021, le salaire moyen par tête nominal a rebondi de 6,3 % en moyenne annuelle ► **figure 8**, si bien qu'à la fin de l'année, il dépasse sa trajectoire d'avant-crise : outre l'effet d'un moindre recours au chômage partiel en moyenne sur l'année, il a été porté par les revalorisations du Smic et par l'accroissement des versements de prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa).

Le rebond est cependant limité à 4,6 % en termes réels (c'est-à-dire une fois ôtée la hausse des prix), compte tenu d'un net regain d'inflation qui érode le pouvoir d'achat des salaires depuis l'automne 2021.

► 8. Évolutions nominales et réelles du salaire moyen par tête



Dans les administrations publiques (APU), le salaire moyen par tête nominal a progressé de 2,2 % en 2021, après + 2,6 % en 2020. 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. En termes réels, les salaires ont progressé plus modérément dans les APU en moyenne sur l'année en 2021 (+ 0,6 %).

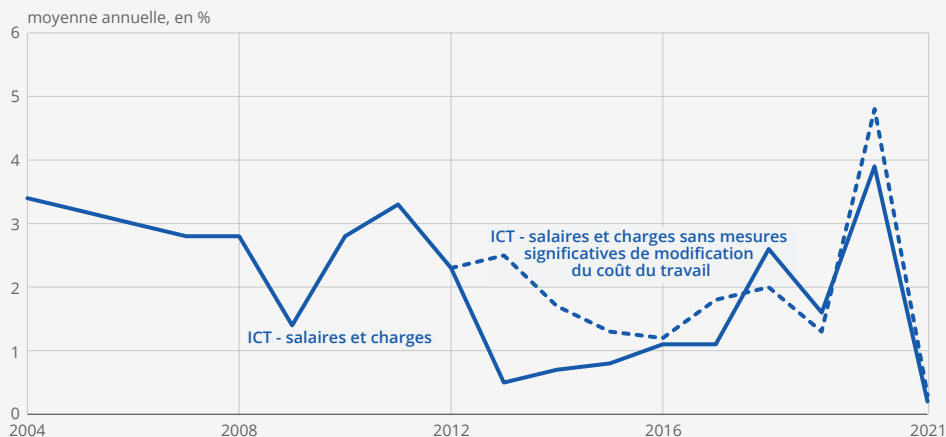
L'indice du coût du travail horaire a quasi stagné en 2021 après avoir accéléré en 2020

De 2012 à 2019, le **coût horaire du travail** a fluctué avec une progression comprise entre + 0,5 % et + 2,6 % en moyenne par an ► **figure 9**. En 2020, il a nettement accéléré (+ 3,9 %), avant de presque stagner en 2021 (+ 0,2 %).

Les évolutions depuis le début de la crise sanitaire recouvrent une forte variabilité infra-annuelle qui dépend de l'intensité du recours au dispositif de chômage partiel. En substituant des indemnités à une partie des salaires, le recours à ce dispositif s'est en effet traduit par une réduction des salaires versés, ainsi que du nombre d'heures rémunérées. En 2020, particulièrement lors des confinements du printemps et de l'automne, les heures rémunérées se sont toutefois davantage contractées que les salaires, renchérissant le salaire horaire et donc le coût horaire du travail. Cela traduit principalement 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 [Frel-Cazenave, Guggemos, 2021]. Par contre, en 2021, la baisse du recours au chômage partiel a limité la hausse du coût horaire du travail.

Par ailleurs diverses mesures ont allégé le coût du travail pendant la crise sanitaire. Les plans de soutien sectoriels, assurant des exonérations et une aide au paiement des cotisations sociales pour certaines activités affectées par la crise, ont contribué pour - 0,5 point à l'évolution du coût du travail en 2020, mais, du fait d'un recours moindre, pour + 0,2 point en 2021. La montée en puissance en 2021

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



Note : les mesures prises en compte sont le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, le pacte de responsabilité et de solidarité, la prime à l'embauche dans les PME et les baisses de cotisations sur les bas salaires en 2019 (mesures qui ont allégé le coût du travail), l'obligation de proposer une complémentaire santé d'entreprise (mesure qui a renchéri le coût du travail), ainsi que les dispositifs adoptés en 2020 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 2021, le coût du travail dans les secteurs marchands non agricoles a progressé de 0,2 %. Hors mesures significatives de modification du coût du travail, il aurait progressé de 0,3 %.

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

Source : Insee, Indice du coût du travail (ICT).

du plan « 1 jeune, 1 solution », lancé à l'été 2020 et prévoyant le versement de primes aux employeurs embauchant de jeunes salariés, a en outre limité l'évolution annuelle du coût du travail en 2020 (pour - 0,1 point) puis en 2021 (pour - 0,3 point). ●

Auteurs :

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

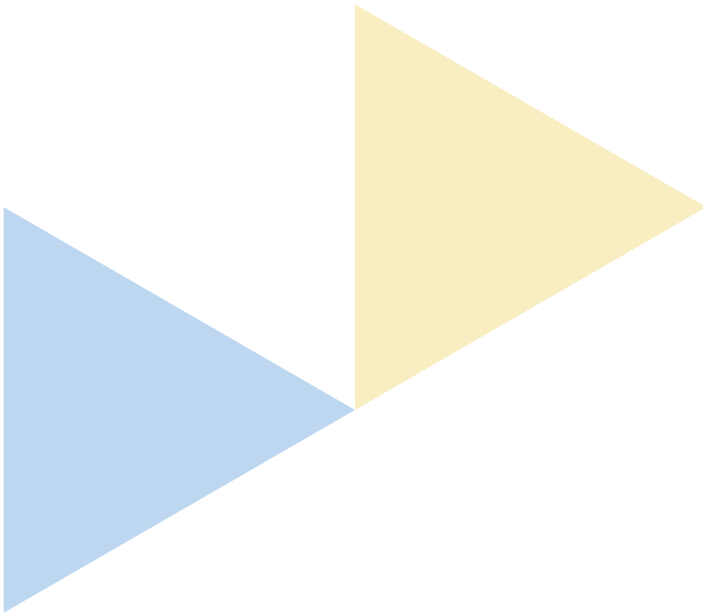
► Définitions

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

► Pour en savoir plus

- Insee, *Informations Rapides* trimestriels sur le taux de chômage.
- Jauneau Y., Pénicaud É., « Une photographie du marché du travail en 2021 - L'emploi augmente fortement, notamment celui des jeunes », *Insee Première* n° 1896, mars 2022.
- Jauneau Y., « En 2021, en moyenne chaque semaine, un salarié sur cinq a télétravaillé », *Insee Focus* n° 263, mars 2022.
- Renne C., « Le dispositif d'activité partielle a amorti l'impact économique de la crise sanitaire », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2021.
- Frel-Cazenave É., Guggemos F., « Avec le dispositif de chômage partiel, les revenus professionnels des salariés n'ont, en moyenne, pas baissé en 2020 », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2021.

Éclairages



Projections de population active : le nombre d'actifs diminuerait à partir de 2040

Selon les nouvelles projections de l'Insee, la population active continuerait de croître légèrement au cours des deux prochaines décennies, passant de 30,1 millions en 2021 à 30,5 millions en 2040, puis diminuerait pour se situer à 29,2 millions en 2070.

Le repli au-delà de 2040 s'explique par une diminution de la population en âge de travailler, en ligne avec la récente actualisation des projections démographiques. D'ici 2070, la population totale augmenterait légèrement, mais continuerait de vieillir ; le nombre de personnes âgées de 70 ans ou plus augmenterait de 5,2 millions avec l'arrivée des générations nées pendant le *baby-boom*, tandis que celui des moins de 70 ans diminuerait de 3,1 millions.

Les réformes passées des retraites continuent de contribuer à augmenter les taux d'activité des seniors de 60 à 69 ans. En particulier, le taux d'activité des personnes âgées de 60 à 64 ans continuerait d'augmenter avant d'atteindre un plateau à 58 % vers 2040, soit 20 points de plus qu'en 2021. Cette année 2040 correspond à la fin de la montée en charge de la réforme de 2014.

La plus grande proportion de seniors de 70 ans ou plus, dont les taux d'activité sont très bas, compenserait la hausse de l'activité des personnes touchées par les réformes passées des retraites, si bien que le taux d'activité projeté des personnes âgées de 55 ans ou plus se stabiliserait à environ 25 %.

La croissance de la population active au cours des prochaines décennies est revue à la baisse par rapport au précédent exercice de projection de 2017, dans lequel la population active augmentait chaque année jusqu'à 2070, atteignant alors 32,4 millions. Cette révision est liée à la révision de la population en âge de travailler, tandis que les comportements d'activité sont eux-mêmes peu révisés.

La population active recouvre l'ensemble des personnes de 15 ans ou plus susceptibles de contribuer à la production nationale, c'est-à-dire qui sont soit en emploi, soit au chômage : c'est la ressource en main-d'œuvre. En moyenne en 2021, la France compte 30,1 millions d'**actifs au sens du Bureau international du travail (BIT)** vivant en logement ordinaire, dont 27,7 millions occupent un emploi et 2,4 millions sont au chômage. De 23,2 millions en 1975, le nombre d'actifs a augmenté quasi continûment depuis, à l'exception de l'année 2020 marquée par une crise sanitaire et économique exceptionnelle. Malgré cette crise et en tenant compte du rebond intervenu en 2021, la population active a crû d'environ 90 000 personnes par an en moyenne entre 2011 et 2021 : + 110 000 par an entre 2011 et 2016 puis + 70 000 entre 2016 et 2021.

L'Insee réalise régulièrement des projections de population active pour la France, qui ont pour point de départ la dernière année connue. Ces exercices consistent à simuler, chaque année jusqu'à l'horizon de projection, le nombre d'hommes et de femmes actifs de chaque tranche d'âge quinquennale. Ils s'appuient sur les projections de population établies par l'Insee pour la France selon différents scénarios et sur des projections de taux d'activité par âge ► **encadré 1**.

D'après le nouvel exercice de projections de population active de 2022 et sous les hypothèses du scénario central des dernières projections démographiques, la population active continuerait de progresser durant les deux décennies à venir, à un rythme plus lent que sur la période 2011-2021 : + 20 000 actifs par an en moyenne jusqu'en 2040 ► **figure 1**. Dans ce scénario, la tendance s'inverserait nettement à partir de 2040, avec une baisse annuelle moyenne de 50 000 personnes actives par an jusqu'en 2050, puis entre - 30 000 et - 40 000 actifs par an entre 2050 et 2070.

Ainsi, en raison du vieillissement de la population et de la baisse du taux d'activité global (des personnes de 15 ans ou plus) qu'il engendre, la population active passerait par un pic de 30,5 millions d'actifs en 2040 avant de décroître jusqu'à 29,2 millions d'actifs à l'horizon de projection en 2070.

► Encadré 1 – Méthode retenue pour établir les projections de population active

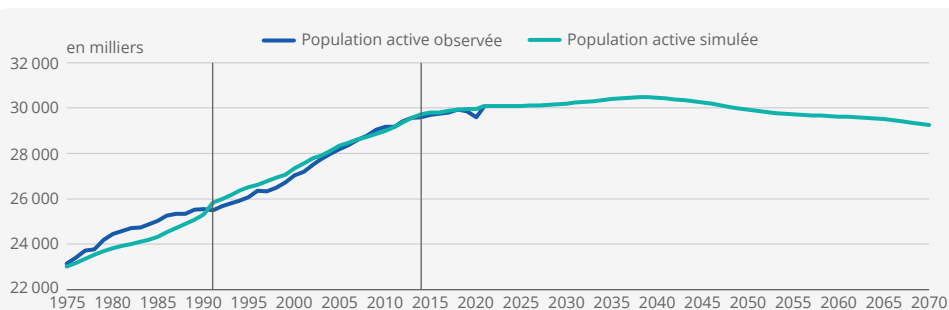
Les projections de population active 2022 se fondent sur les dernières projections démographiques de l'Insee publiées fin 2021. Elles font également intervenir des projections de taux d'activité, actualisées lors de chaque exercice au vu des observations les plus récentes et prenant en compte le contexte législatif actuel, notamment celui des retraites.

Les taux d'activité sont calculés à partir des enquêtes Emploi de 1975 à 2021, en moyenne annuelle et en âge courant. En 2020 et 2021, ces taux ont été modifiés afin d'annuler les forts effets conjoncturels de la crise sanitaire : seul le dernier trimestre est considéré en 2021, tandis qu'en 2020 c'est la moyenne entre 2019 et le dernier trimestre de 2021 qui est retenue. Le champ correspond à celui des personnes de 15 ans ou plus résidant en France dans un logement ordinaire (c'est-à-dire hors personnes vivant dans des habitations mobiles ou résidant en collectivité). Pour les personnes âgées de 15 à 54 ans, la projection des taux d'activité s'appuie sur une modélisation économétrique qui isole une tendance, appréhendée par une fonction logistique du temps [Bechichi *et al.*, 2022]. Pour les jeunes de 15 à 24 ans, la part d'apprentis dans la classe d'âge est en outre contrôlée afin de restituer au mieux le dynamisme des taux d'activité à ces âges observés au cours des dernières années.

Les taux d'activité des 55 ans ou plus sont issus du modèle de microsimulation Destinie 2 de l'Insee, qui s'appuie sur l'enquête Patrimoine 2009-2010 [Bachelet *et al.*, 2014]. Ce modèle simule d'abord des trajectoires familiales et professionnelles pour un échantillon représentatif de la population, puis, au niveau individuel, la liquidation des droits à la retraite. Il suppose que les individus choisissent leur âge de liquidation de manière à partir à la retraite au taux plein. Cette hypothèse comportementale est vérifiée empiriquement pour une large majorité de liquidants [Drees, 2021]. Par ailleurs, les principales règles en matière de liquidation des droits ont évolué lors des dernières décennies (réformes de 2010 et de 2014 notamment, augmentant respectivement l'âge d'ouverture des droits et la durée de cotisation requise pour partir au taux plein), induisant une modification des comportements de liquidation des pensions chez les seniors, ainsi que des effets sur leurs comportements d'activité. L'utilisation de Destinie 2 permet de retranscrire ces effets sur l'activité des seniors, ce que ne parvient pas à faire une modélisation logistique telle que celle utilisée pour les moins de 55 ans [Bechichi *et al.*, 2022].

L'utilisation d'un effet horizon générationnel permet d'ajuster les niveaux d'activité de manière déterministe par un décalage de l'âge de fin d'activité indexé sur l'augmentation de l'âge de départ légal propre à chaque génération.

► 1. Projection de population active en moyenne annuelle



Note : entre 1975 et 2021, pour les seniors (55 ans ou plus), la population active simulée correspond à une moyenne mobile à l'ordre cinq des populations actives observées. Pour les âges intermédiaires (15-54 ans), elle correspond aux projections du modèle logistique ► encadré 1.

Lecture : d'après l'exercice 2022 de projection de population active, celle-ci devrait atteindre 29,2 millions en 2070.

Champ : France métropolitaine jusqu'en 1990, France hors Mayotte de 1991 à 2013, France à partir de 2014 ; personnes de 15 ans ou plus vivant en logement ordinaire.

Source : Insee, projections de population active 2022-2070.

D'ici 2070, la population totale augmenterait légèrement et continuerait de vieillir

L'évolution de la population active est principalement influencée par celle du nombre de personnes âgées de 15 ans ou plus, ainsi que par la structure de la population par sexe et âge, l'activité étant plus faible parmi les jeunes et les seniors. Les projections de population active s'appuient sur un scénario central de projections démographiques, dont les hypothèses prolongent les tendances passées observées, hors crise sanitaire : un solde migratoire annuel de + 70 000 personnes par an, une fécondité de 1,8 enfant par femme (inférieure à son niveau passé) et un risque de décès par sexe et âge diminuant au même rythme que sur la décennie 2010 (si bien que l'espérance de vie continuerait d'augmenter) [Algava, Blanpain, 2021].

Ces hypothèses conduisent d'une part à une hausse continue de la population de 15 ans ou plus vivant en logement ordinaire, de 2,2 millions entre 2021 et 2070, hausse modérée au regard de son évolution sur les deux dernières décennies (+ 6,1 millions entre 2000 et 2021). Elles conduisent d'autre part à un vieillissement prononcé de la population : le nombre de personnes âgées de 70 ans ou plus augmenterait de 5,2 millions tandis que celui des moins de 70 ans diminuerait de 3,1 millions. La part des personnes âgées de 70 ans ou plus parmi les 15 ans ou plus passerait ainsi de 18 % en 2021, à 26 % en 2070. Dès les prochaines années, le nombre des plus âgés accélérerait sensiblement : + 200 000 par an entre 2020 et 2040, après + 160 000 durant la dernière décennie (2010-2020), en raison de l'arrivée à ces âges des générations nées pendant le *baby-boom* ainsi que de l'augmentation de l'espérance de vie.

Le nombre d'actifs est peu influencé par les hypothèses retenues sur la mortalité puisque les taux d'activité sont très faibles aux âges les plus élevés. En revanche, l'hypothèse d'une baisse de la fécondité dans le scénario central par rapport aux décennies passées jouerait dès 2040, avec une diminution des entrées sur le marché du travail des générations nées au début des années 2020. Enfin, le solde migratoire a un impact à la fois direct sur le nombre d'actifs, mais aussi différé *via* le vieillissement des personnes qui s'installent durablement sur le territoire et l'activité de leur descendance. Au total, les projections d'ensemble sont relativement sensibles à l'hypothèse prise sur le solde migratoire ► **encadré 2**.

► Encadré 2 – Les projections sont sensibles aux hypothèses de solde migratoire

Pour obtenir des projections de population active, les taux d'activité sont projetés et appliqués au scénario central des projections démographiques. Dans ce scénario central, l'hypothèse d'un solde migratoire annuel constant de + 70 000 personnes par an dès 2022 est retenue ; des variantes symétriques avec des soldes migratoires haut (+ 120 000 personnes par an) et bas (+ 20 000 personnes par an) sont également considérées. Elles conduisent à des populations actives substantiellement différentes : environ 650 000 actifs supplémentaires en 2040 dans le scénario haut, par rapport au scénario central, et 650 000 de moins dans le scénario bas. En 2070, les écarts au scénario central atteignent + 2,1 millions d'actifs dans le scénario haut et - 2,0 millions dans le scénario bas.

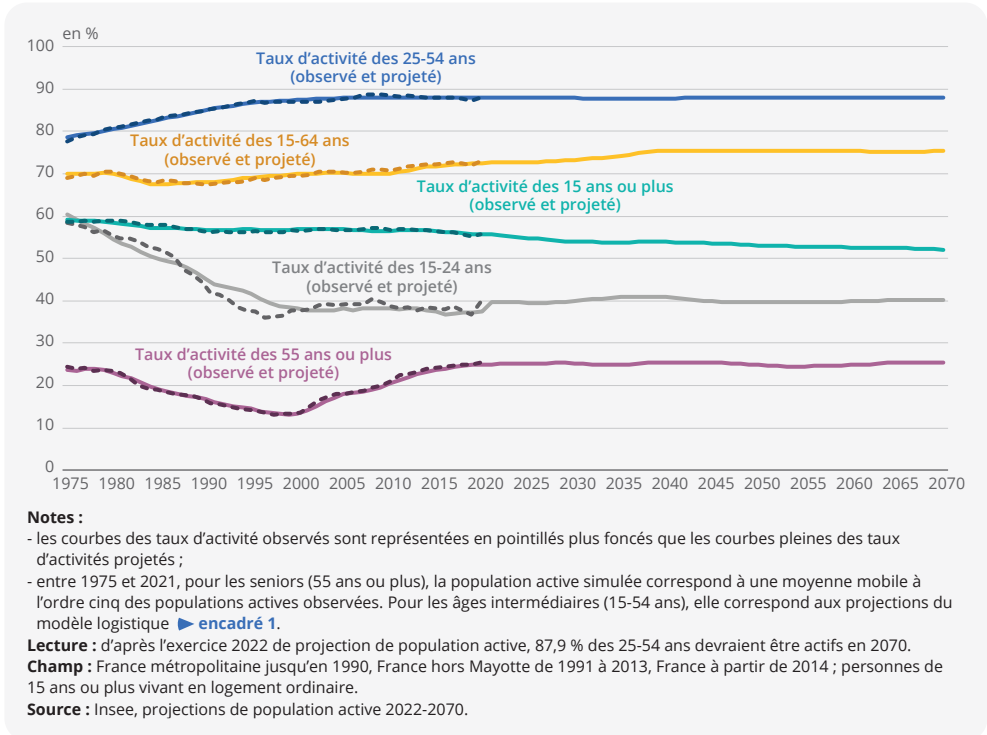
Ces résultats montrent la sensibilité de l'exercice de projection aux hypothèses de solde migratoire, dont la mesure est elle-même incertaine. En effet, le solde migratoire d'une année est mesuré indirectement, par différence entre l'évolution de la population mesurée à deux recensements successifs et le solde naturel déduit de l'état civil. Les évolutions de ce solde migratoire peuvent refléter des fluctuations des entrées et des sorties, mais également l'aléa de sondage du recensement. Pour les projections démographiques utilisées, le dernier recensement disponible était celui du 1^{er} janvier 2018. Depuis lors, les résultats du recensement du 1^{er} janvier 2019 ont conduit à revoir à la hausse le solde migratoire en 2018, et par prolongement ceux estimés pour 2019 à 2021 [Papon, 2022]. On ne peut toutefois en inférer que le solde migratoire sera durablement plus élevé que dans l'hypothèse du scénario central, d'autant plus que l'incertitude concernant les années 2020 et 2021 est élevée : en raison de la crise sanitaire, les entrées comme les sorties du territoire national ont été nettement freinées, voire quasi impossibles à certaines périodes.

Les réformes passées des retraites continuent de contribuer à augmenter les taux d'activité des personnes âgées de 55 ans ou plus

Les comportements d'activité constituent le second facteur important d'évolution des ressources en main-d'œuvre et en premier lieu celui des seniors. Le taux d'activité des personnes âgées de 55 ans ou plus est projeté à l'aide d'un modèle de microsimulation, Destinie 2, qui permet de prendre en compte l'effet des différentes réformes passées portant sur les retraites. L'exercice est mené sur la base du système de retraite en vigueur en juin 2022. Pour l'usage conjoncturel des prévisions de population active, tout changement ultérieur des règles nécessitera d'être pris en compte avant une nouvelle actualisation des projections.

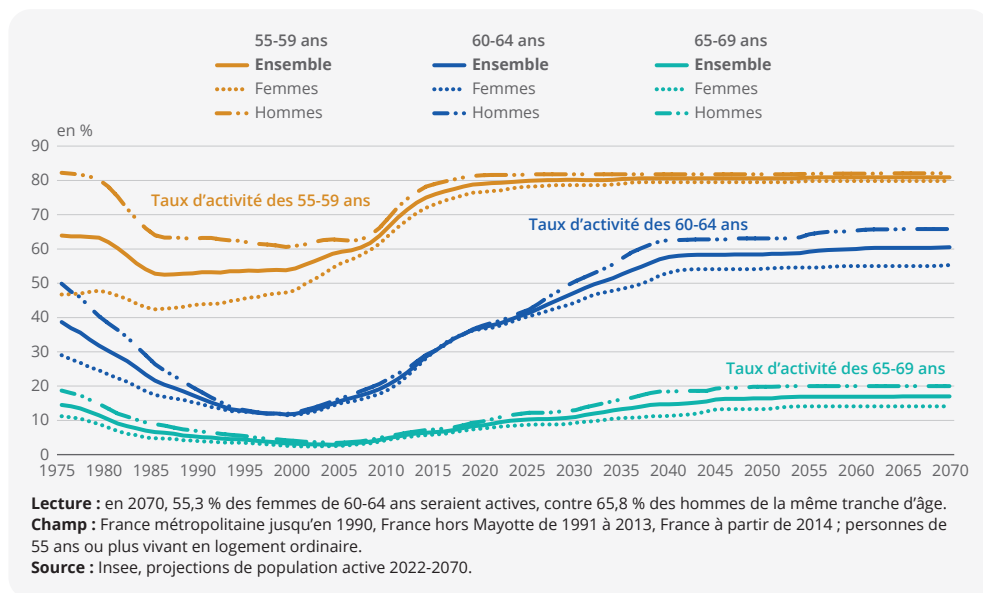
Après une longue période de baisse, du milieu des années 1970 à la fin des années 1990, le taux d'activité des 55 ans ou plus est en augmentation depuis le début des années 2000 ► **figure 2**. En effet, il a presque doublé entre son point bas en 1998 (13 %) et la dernière valeur observée en 2021 (25 %). Cette hausse de l'activité des seniors s'explique par trois raisons : l'arrêt de dispositifs qui facilitent la sortie du marché du travail comme les préretraites ou la dispense de recherche d'emploi pour les demandeurs d'emploi âgés ; les réformes des retraites successives (2003, 2010 et 2014) ; l'augmentation tendancielle de la participation des femmes au marché du travail. Cependant, en projection, le taux d'activité des 55 ans ou plus ne progresserait plus, et se maintiendrait autour de 25 %. Deux éléments expliquent cette stabilité. Premièrement, la part des personnes de 70 ans ou plus, dont le taux d'activité projeté représente moins de 2 % pour les femmes et moins de 3 % pour les hommes, augmenterait sensiblement, passant de 45 % des personnes de 55 ans ou plus en 2021 à 56 % en 2070. Deuxièmement, les réformes des retraites passées ne contribueraient plus à augmenter l'activité des seniors au-delà de l'année 2040, date où la montée en charge de la réforme de 2014 prend fin.

► 2. Taux d'activité observés et projetés par tranche d'âge



Dans le détail, par tranche d'âge quinquennale, le taux d'activité des 55-59 ans a nettement progressé dans le courant des années 2010, passant de 64 % en 2010 à 76 % en 2019 pour les femmes et de 69 % à 81 % pour les hommes. Les deux premiers facteurs ayant favorisé cette hausse s'estomperaient lors des premières années de projection, ce taux d'activité n'augmenterait plus guère, et atteindrait à l'horizon de projection en 2070, 80 % pour les femmes comme pour les hommes ► **figure 3**.

► 3. Taux d'activité projetés des seniors par tranche d'âge quinquennale



En revanche, les réformes de 2010 (décalage de l'âge d'ouverture des droits de 60 à 62 ans et de l'âge d'annulation de la décote de 65 à 67 ans) et de 2014 (allongement de la durée de cotisation requise pour une retraite à taux plein) ont un impact sur les comportements d'activité des seniors de 60 ans ou plus. D'une part, le relèvement des âges de départ conduit à mécaniquement reculer l'âge effectif de départ en retraite, certaines personnes n'ayant pas d'autre choix que de retarder la liquidation de leur retraite. D'autre part, le recul de l'âge d'ouverture des droits continuerait d'inciter les salariés ou leurs employeurs à prolonger la durée de leur emploi, en prévision d'un horizon de retraite plus éloigné : c'est l'**effet horizon**.

Pour les personnes âgées de 60 à 64 ans, après une hausse de 1,7 point par an en moyenne au cours des années 2010, le taux d'activité continuerait d'augmenter à un rythme plus modéré en projection pendant les deux décennies à venir (+ 1,0 point par an en moyenne), avant d'atteindre un plateau à 58 % vers 2040, soit 20 points de plus qu'en 2021 et 46 points de plus qu'en 2000. Cette année 2040 correspond à la fin de la montée en charge de la réforme de 2014¹. Malgré des niveaux très proches en 2021 entre les femmes (37 %) et les hommes (38 %), le taux d'activité pour les femmes se stabiliserait à partir de 2040 autour de 53 %, à un niveau sensiblement inférieur à celui projeté pour les hommes (63 %). Cet écart s'explique par une diminution progressive attendue de l'âge moyen de liquidation des droits à retraite des femmes relativement aux hommes, due aux carrières plus complètes des femmes

¹ La génération née en 1973 aura 67 ans en 2040, ce qui correspond à l'âge d'atteinte du taux plein sans condition de durée cotisée.

par rapport à celles des générations précédentes, leur permettant progressivement de liquider leurs droits plus tôt que les hommes grâce aux trimestres supplémentaires octroyés pour chaque enfant [COR, 2021].

Le taux d'activité des 65-69 ans a retrouvé en 2021 son niveau du début des années 1980 : il se situe autour de 9 % (8 % pour les femmes, 10 % pour les hommes). En projection, il augmenterait sous l'effet des réformes de 2010 et 2014 à un rythme proche de celui de la décennie 2010 (+ 0,3 point par an en moyenne d'ici 2040, contre + 0,4 point entre 2010 et 2020). Il atteindrait alors un plateau à 16 % à l'horizon 2050. À l'instar des 60-64 ans, le taux d'activité augmenterait plus pour les hommes (20 % en 2050) que pour les femmes (14 %), si bien que l'écart entre hommes et femmes atteindrait environ + 6 points à partir de 2050.

Le taux d'activité des jeunes et celui des personnes d'âge intermédiaire se stabiliseraient presque à leur niveau de 2021

Du fait principalement de l'allongement de la durée des études, le taux d'activité des jeunes a fortement baissé de 1975 jusqu'au début des années 2000. Depuis, sous l'effet des différentes mesures de soutien à l'emploi des jeunes et notamment depuis 2019, avec le fort développement de l'apprentissage, le taux d'activité des 15-24 ans a légèrement augmenté. Dans le scénario de projections, le taux d'activité de cette classe d'âge se stabiliserait autour du niveau actuel, sous l'hypothèse notamment d'une stabilité du taux d'emploi en alternance².

Parmi les personnes d'âge intermédiaire (25-54 ans), le taux d'activité des hommes, bien que toujours élevé (92 % en 2021), s'érode légèrement depuis 1975 au rythme de - 0,1 point par an en moyenne. Pour les femmes au contraire, l'activité a fortement augmenté au fil des générations : + 0,5 point par an depuis 1975, pour atteindre 84 % en 2021 ; le rythme de cette augmentation a déjà commencé à s'atténuer au cours des dernières décennies, le taux d'activité croissant en moyenne de 0,8 point par an entre 1975 et 2000, contre + 0,2 point entre 2000 et 2021. La projection de ces tendances conduit à des taux d'activité des femmes comme des hommes d'âge intermédiaire qui se stabiliseraient à compter de 2040. Dans l'ensemble, les évolutions d'activité des hommes et des femmes de 25-54 ans se compensant globalement, le taux d'activité global de cette tranche d'âge évoluerait peu entre 2020 et 2070 ► [figure 2](#).

Au final, le taux d'activité des personnes en âge de travailler, conventionnellement définies comme celles de 15 à 64 ans, croîtrait quasi continûment, de 2,3 points entre 2021 et 2070. Cette hausse serait modérée au regard de la hausse de 3,4 points constatée sur les seules deux dernières décennies de 2000 à 2021. Pour l'ensemble des 15 ans ou plus en revanche, le taux d'activité global diminuerait de 3,7 points sur la même période (après - 0,8 point entre 2000 et 2021). En effet, la part de la population de 65 ans ou plus, dont les taux d'activité sont très faibles, augmenterait fortement, abaissant le taux moyen par un effet de composition.

De ce fait, le rapport entre le nombre d'actifs et celui d'inactifs âgés de 60 ans ou plus continuerait de se dégrader, passant de 2,0 en 2021 à 1,5 en 2070 (après 2,6 en 1990) ► [figure 4](#). Alors que, jusqu'en 2021, la part des femmes dans la population active progressait continûment, elle diminuerait légèrement en projection. En particulier, parmi les seniors, dont le nombre croîtrait du fait du vieillissement, le taux d'activité des femmes se stabiliserait à un niveau durablement plus faible que celui des hommes.

La croissance de la population active est revue en baisse par rapport à la précédente projection

Les exercices de projections de population et de population active sont réalisés tous les cinq ans, chaque nouvel exercice tenant compte des observations des dernières années permettant d'ajuster les hypothèses et modèles aux modifications des fondamentaux économiques et démographiques.

² Le dernier taux d'emploi en alternance observé pour ces projections d'activité est celui du quatrième trimestre 2021. Pour l'usage conjoncturel à partir de 2022, il conviendra donc d'ajouter un terme reflétant la variation observée et/ou prévue de l'emploi en alternance à partir de ce dernier point.

► 4. Projection de population active en moyenne annuelle

	Population active observée				Population active projetée			
	1990	2000	2010	2021	2030	2040	2050	2070
Nombre d'actifs (en milliers)	25 556	27 030	29 162	30 065	30 194	30 461	29 934	29 243
Part des femmes (en %)	44,3	46,5	48,1	48,9	48,5	48,1	47,8	47,1
Répartition selon l'âge (en %)								
15-24 ans	14,9	10,5	10,3	10,1	10,7	9,7	9,4	9,6
25-54 ans	76,1	82,3	77,1	71,6	69,3	69,3	69,4	67,0
55 ans ou plus	9,0	7,2	12,6	18,3	20,0	21,0	21,3	23,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Taux d'activité des 15 ans ou plus (en %)	56,5	56,6	57,1	55,8	54,0	53,9	53,1	52,1
Taux d'activité des 15-64 ans (en %)	67,6	69,5	70,9	73,0	73,3	75,4	75,3	75,3
Rapport actifs/inactifs de 60 ans ou plus	2,6	2,4	2,2	2,0	1,8	1,7	1,6	1,5

Lecture : d'après l'exercice 2022 de projection de population active, le nombre d'actifs devrait atteindre 29,2 millions en 2070, dont 47,1 % de femmes.

Champ : France métropolitaine jusqu'en 1990, France hors Mayotte de 1991 à 2013, France à partir de 2014 ; personnes de 15 ans ou plus vivant en logement ordinaire.

Source : Insee, projections de population active 2022-2070.

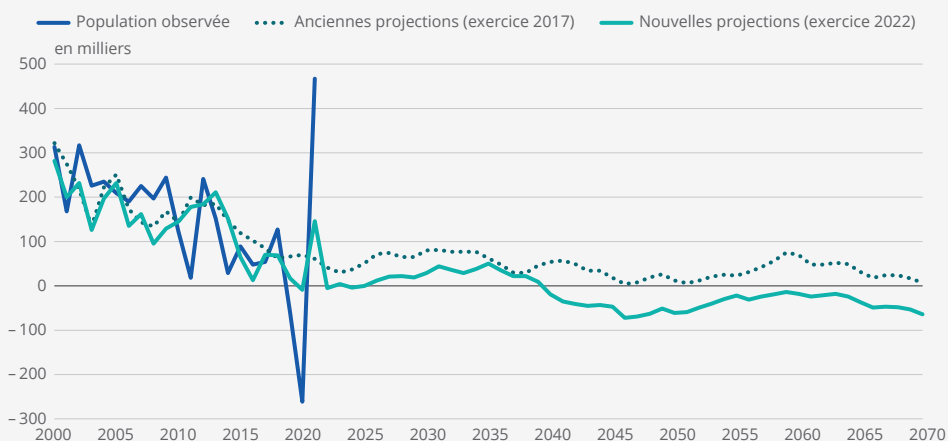
Dans l'exercice de 2017, les projections de population active s'appuyaient sur les données observées jusqu'en 2015. Elles reposaient également sur le scénario central des projections démographiques d'alors, dont les hypothèses de fécondité et d'espérance de vie étaient plus élevées que dans l'exercice de 2022. Le solde migratoire global n'a lui pas évolué, mais sa structure par âge et sexe a été modifiée : pour les femmes, le solde migratoire a été globalement rehaussé, mais celui des 15-59 ans est plus faible qu'il y a 5 ans. Pour les hommes, le solde migratoire a été abaissé au total ; en baisse pour les tranches d'âge des plus actifs (30-59 ans), il est légèrement rehaussé pour les autres classes d'âge. Au total, les hypothèses sur le solde migratoire sont donc moins favorables aux âges actifs.

Dans les projections de 2017, la population active augmentait chaque année jusqu'en 2070, alors que l'exercice de projections de 2022 conduit à un pic en 2040, puis à une nette diminution. En outre, le rythme de croissance annuelle de la population active de 2022 à 2040 était supérieur dans l'exercice de 2017 (+ 60 000 actifs par an en moyenne, contre + 20 000 en moyenne dans l'exercice de 2022) ► **figure 5a**. Au total, la population active projetée dans l'exercice de 2017 atteignait 32,4 millions en 2070, contre 29,2 millions dans le nouvel exercice de 2022. La révision est nettement moins importante en 2040 (- 1,0 million d'actifs) qu'en 2070 (- 3,2 millions), les hypothèses de moindre fécondité dans le scénario actuel commençant à peser à compter de 2040. Par ailleurs, une partie de l'écart de 2040 est déjà acquise en 2021, le nombre d'actifs observé étant inférieur de 0,3 million à celui qui avait été prévu dans l'exercice de 2017.

La variation annuelle de population active est le résultat de deux composantes ► **figures 5b et 5c** : l'évolution démographique (taille et composition par âge de la population en âge de travailler) et les changements dans les comportements d'activité. Les projections démographiques retenues contribuent très défavorablement aux variations annuelles de population active dès 2022 et jusqu'en 2070 dans les nouvelles projections. Dans les anciennes projections, les contributions de la démographie étaient négatives jusque 2050, mais beaucoup plus modérées, et devenaient même positives à partir de 2050. C'est donc principalement la révision à la baisse des projections de population totale qui explique une population active tendancielle bien moindre dans ces nouvelles projections. En revanche, en l'absence de modification des politiques de retraite depuis 2017, les anciennes et les nouvelles projections de population active sont proches sur les variations annuelles de la population active expliquées par les modifications de comportement d'activité. ●

► 5. Caractéristiques des variations annuelles de populations actives selon les exercices de projection

a. Variations annuelles des populations actives projetées en 2017 et 2022

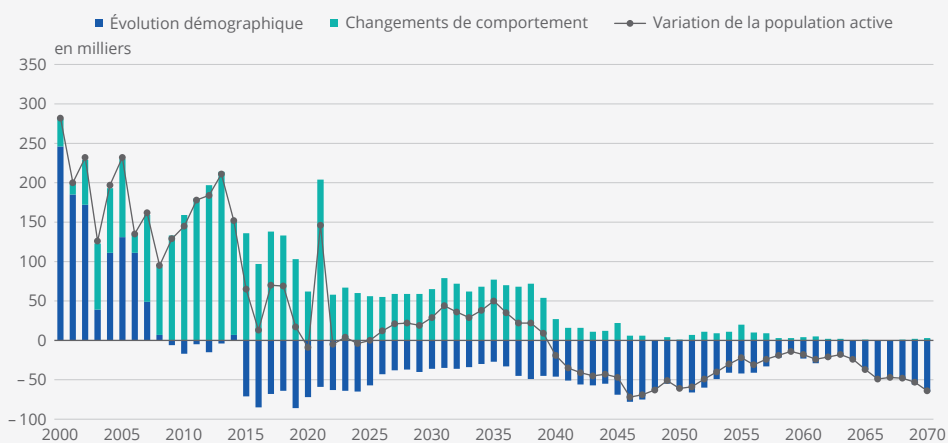


Lecture : dans l'exercice de projection de population active de 2022, la population active baisse de 18 500 personnes en 2040. Lors de l'exercice de projections de population active de 2017, elle augmentait de 54 100 personnes.

Champ : France métropolitaine jusqu'en 1990, France hors Mayotte de 1991 à 2013, France à partir de 2014 ; personnes de 15 ans ou plus vivant en logement ordinaire.

Source : Insee, projections de population active 2016-2070 et 2022-2070.

b. Décomposition de la nouvelle projection de population active de 2022



Lecture : dans l'exercice de projection de population active de 2022, les évolutions de la démographie (taille et structure par âge de la population en âge de travailler) contribuent pour - 46 100 personnes à la baisse de la population active observée en 2040, et les changements de comportement d'activité pour + 27 450 personnes.

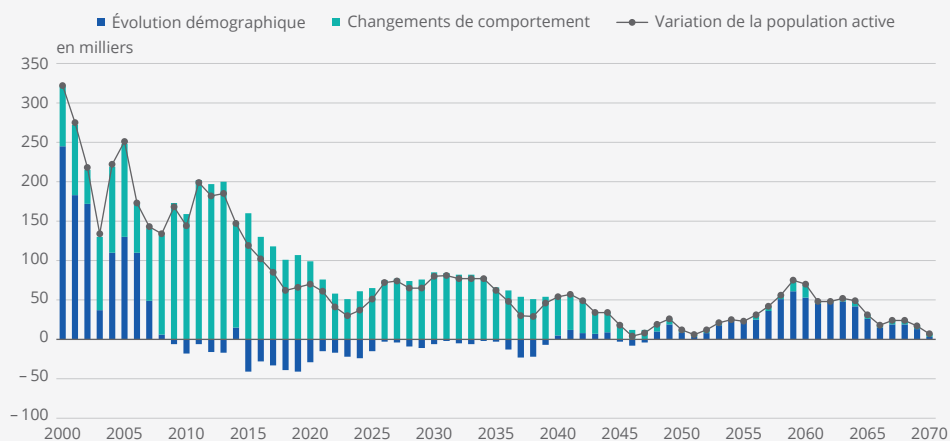
Champ : France métropolitaine jusqu'en 1990, France hors Mayotte de 1991 à 2013, France à partir de 2014 ; personnes de 15 ans ou plus vivant en logement ordinaire.

Source : Insee, projections de population active 2022-2070.





c. Décomposition de l'ancienne projection de population active de 2017



Lecture : dans l'exercice de projection de population active de 2017, les évolutions de la démographie (taille et structure par âge de la population en âge de travailler) contribuent pour + 4 700 personnes à la hausse de la population active observée en 2040, et les changements de comportement d'activité pour + 49 200 personnes.

Champ : France métropolitaine jusqu'en 1990, France hors Mayotte de 1991 à 2013, France à partir de 2014 ; personnes de 15 ans ou plus vivant en logement ordinaire.

Source : Insee, projections de population active 2016-2070.

Auteurs :

Nagui Bechichi (Insee)
Marianne Fabre (Insee)
Tom Olivia (Insee)

► Définitions

La **population active au sens du Bureau international du travail (BIT)** regroupe les personnes en emploi et les chômeurs. Une personne en emploi au sens du BIT est une personne âgée de 15 ans ou plus ayant travaillé (ne serait-ce qu'une heure) au cours d'une semaine donnée dite « de référence », ou une personne qui est en emploi, mais qui n'a 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).

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.

L'**effet horizon** : la théorie économique suggère que le report de l'âge légal de départ à la retraite, en modifiant *de facto* l'horizon de fin de vie active, affecte l'emploi et l'activité des seniors non seulement par un effet direct sur les âges de liquidation, mais aussi en amont par un effet indirect sur le fonctionnement du marché du travail pour les salariés âgés [Aubert, 2021]. L'hypothèse sous-jacente est que le recul de l'horizon de la retraite conduit à davantage d'efforts de maintien dans l'emploi en amont de ce passage à la retraite, tant du fait des salariés que des employeurs. Par exemple, au vu des coûts de recrutement et de formation, un employeur serait moins enclin à se séparer d'un senior dont le départ est reporté à une échéance plus lointaine que celle initialement prévue. De même, un senior chercherait à rester plus longtemps actif sur le marché du travail en anticipant que son horizon de passage à la retraite s'éloigne.

► Pour en savoir plus

- **Algava É., Blanpain N.**, « 68,1 millions d'habitants en 2070 : une population un peu plus nombreuse qu'en 2021, mais plus âgée », *Insee Première* n° 1619, novembre 2021.
- **Aubert P.**, « L'« effet horizon » : de quoi parle-t-on ? », *Revue française des affaires sociales* n° 4, pp. 41-51, 2012.
- **Bachelet M., Leduc A., Marino A.**, « Les biographies du modèle Destinie II : rebasage et projection », *Documents de travail* n° G2014/01, Insee, février 2014.
- **Bechichi N., Fabre M., Olivia T.**, « Projections de la population active à l'horizon 2080 », *Documents de travail* n° 2022-06, Insee, juillet 2022.
- **COR**, « Évolution et perspectives des retraites en France », *Rapport annuel du Conseil d'orientation des retraites*, 2021.
- **Drees**, « Les retraités et les retraites », *Panorama de la Drees*, 2021.
- **Papon S.**, « Bilan démographique 2021 - La fécondité se maintient malgré la pandémie de Covid-19 », *Insee Première* n° 1889, janvier 2022.

PCS 2020, PCS Ménage, classes d'emploi : une lecture enrichie de la société

La nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) a fait l'objet d'une rénovation, qui a débouché sur une nouvelle version, la PCS 2020. L'actualisation qui en résulte au niveau le plus détaillé de la PCS vise à rendre compte des transformations des métiers. Les niveaux plus agrégés, correspondant aux catégories et groupes socioprofessionnels, sont inchangés. Les groupes socioprofessionnels sont fréquemment mobilisés pour la description de l'emploi et des situations économiques et sociales des individus et des ménages. Ainsi, en 2021, les jeunes sont surreprésentés parmi les employés et les ouvriers. Les groupes socioprofessionnels constituent aussi la grille classique d'analyse de la mobilité sociale : en 2021, plus de deux tiers des personnes de 35 à 59 ans ont changé de groupe socioprofessionnel par rapport à leurs parents. Les classes d'emploi, nouvelles catégorisations complémentaires à la PCS, captent quant à elles les différentes inégalités dans la durée et l'organisation du travail. Autre nouvelle catégorisation, la PCS Ménage, qui combine la situation socioprofessionnelle des deux principaux membres du ménage. Elle est plus pertinente que l'approche s'appuyant sur la PCS de la personne de référence du ménage pour analyser certains phénomènes, comme le statut d'occupation du logement ; ainsi, les ménages à dominante cadre accèdent davantage à la propriété.

La nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) opère une classification des situations professionnelles, à partir de la profession exercée et du cadre dans lequel elle est exercée : en tant qu'indépendant ou salarié, selon le niveau de qualification et la nature de l'employeur pour les salariés, en fonction de la taille de l'entreprise pour les indépendants, parfois selon le secteur d'activité. Elle a fait l'objet d'une rénovation qui a débouché sur une nouvelle version, la « PCS 2020 » ► **encadré**. À son niveau le plus agrégé, la PCS 2020 permet de continuer à identifier les groupes socioprofessionnels historiques (« ouvriers », « employés », « cadres », etc.), dont les contours sont restés inchangés par rapport aux versions précédentes de la nomenclature. Ces groupes fournissent un cadre de référence usuel pour décrire les emplois et contextualiser les situations sociales et les comportements des individus et des ménages.

► Encadré – La rénovation de la PCS

La nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) constitue la nomenclature statistique de référence en France pour l'analyse des activités professionnelles, des milieux sociaux et de la stratification sociale. Cette nomenclature a fait l'objet d'une rénovation, menée sous l'égide du Conseil national de l'information statistique (Cnis). Elle avait pour ambition de renforcer la visibilité et les usages de la nomenclature ; elle s'est traduite par l'actualisation du niveau détaillé de la nomenclature tout en garantissant la possibilité d'assurer les comparaisons temporelles au niveau agrégé, l'élaboration de catégorisations complémentaires, la simplification de son codage et l'amélioration de sa documentation [Amossé *et al.*, 2019].

La PCS 2020 est organisée selon une logique d'emboîtement : 311 professions (au niveau le plus détaillé) sont regroupées en 121 « professions regroupées » (niveau nouveau), puis en 29 catégories socioprofessionnelles et enfin en 6 groupes socioprofessionnels au niveau le plus agrégé. Aux deux niveaux les plus agrégés, les groupes socioprofessionnels et les catégories socioprofessionnelles demeurent inchangés dans leur périmètre et leur contenu par rapport à la version précédente, la PCS 2003. Une exception à cette stabilité concerne les agriculteurs exploitants ; la notion de taille de l'exploitation n'a pas été conservée et les trois catégories socioprofessionnelles historiques ont été regroupées en une seule. Au niveau détaillé, les professions ont été profondément rénovées. Les rubriques sont moins nombreuses et de tailles plus homogènes. Les professions occupées par les femmes et par les hommes sont réparties de façon plus équilibrée ; les secteurs privé et public y sont plus facilement comparables.

Les jeunes sont surreprésentés parmi les employés et les ouvriers

En 2021, une personne en emploi sur cinq (22 %) relève du groupe des cadres ► **figure 1** ; il s'agit de professions qui nécessitent des connaissances approfondies et qui, souvent, doivent satisfaire à une exigence de diplômes. Une personne sur quatre (25 %) relève des professions intermédiaires, qu'elle occupe une fonction d'intermédiation avec un public ou une position intermédiaire entre des cadres et des agents d'exécution, employés ou ouvriers. Un quart de la population en emploi (26 %) appartient au groupe des employés, qui rassemble des professions aux fonctions très variées (administratives, commerciales, de services aux particuliers, de la police, de l'armée et de la sécurité, etc.) ayant en commun de n'avoir pas ou peu de responsabilité d'encadrement. Plus des trois quarts des employés sont des femmes. Une personne en emploi sur cinq (19 %) est classée parmi les ouvriers. Très souvent des hommes (80 %), ils exercent des fonctions d'exécution dans les secteurs industriels (nettoyage, maintenance, tri, expédition, etc.) ou des tâches manuelles dans les secteurs artisanaux ou agricoles. La part des jeunes de moins de 25 ans est plus élevée parmi les employés (12 %) et les ouvriers (13 %) que parmi l'ensemble de la population en emploi (9 %). En 2021, 2 % des personnes en emploi appartiennent au groupe socioprofessionnel des agriculteurs exploitants, qui regroupe les professionnels exerçant une activité agricole, mais aussi forestière, liée à la pêche ou à l'aquaculture, en qualité d'indépendants dans la plupart des cas. Enfin, les artisans, commerçants et chefs d'entreprise (6 % des personnes en emploi) sont des travailleurs indépendants et des chefs d'entreprise, parfois avec le statut de salarié. À l'instar des agriculteurs, il s'agit d'une population majoritairement masculine [Insee, 2021].

► 1. Caractéristiques des personnes en emploi par groupe socioprofessionnel en 2021

en %

	Agriculteurs	Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble ¹
Proportion parmi la population en emploi	1,5	6,5	21,6	24,7	26,2	19,1	100,0
Sexe							
Hommes	73,3	69,2	57,6	46,2	23,1	80,3	51,1
Femmes	26,7	30,8	42,4	53,8	76,9	19,7	48,9
Âge							
Moins de 25 ans	2,7	2,3	3,5	8,1	12,4	13,4	8,9
25 à 49 ans	42,6	56,4	63,9	64,0	55,2	56,5	59,3
50 ans ou plus	54,7	41,3	32,6	27,9	32,4	30,1	31,8
Plus haut diplôme obtenu							
Diplôme supérieur long	8,7	19,2	75,1	33,8	11,1	2,7	29,4
Diplôme supérieur court	18,6	14,5	12,6	29,8	12,8	5,7	15,8
Baccalauréat ou équivalent	27,2	22,8	7,4	20,7	29,9	22,3	20,8
CAP, BEP ou équivalent	34,8	28,6	2,8	10,6	29,0	40,2	20,9
Aucun diplôme, CEP ou brevet des collèges ou diplôme inconnu	10,7	14,8	2,1	5,1	17,2	29,1	13,1
Statut							
Indépendants	98,9	95,3	10,9	7,9	1,2	1,2	12,6
Salariés, dont :	1,1	4,7	89,1	92,1	98,8	98,8	87,4
Fonctionnaires	0,1	0,1	16,8	21,2	19,6	5,1	15,1
CDI ²	0,6	3,9	64,5	59,0	60,9	72,8	58,6
CDD ³	0,3	0,2	4,9	7,4	12,5	8,0	7,7
Intérim	0,0	0,1	0,2	0,8	1,3	7,6	2,0
Alternance, stage	0,0	0,1	2,1	3,2	3,1	4,2	2,9
Sans contrat, ni stage ou inconnu	0,1	0,1	0,4	0,3	1,1	0,7	0,6
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

1 Ensemble y compris les 0,4 % de personnes pour lesquelles le groupe socioprofessionnel est indéterminé.

2 CDI : contrat à durée indéterminée.

3 CDD : contrat à durée déterminée.

Lecture : en 2021, 21,6 % des personnes en emploi sont cadres ; 75,1 % des cadres sont diplômés du supérieur long.

Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 à 89 ans vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT.

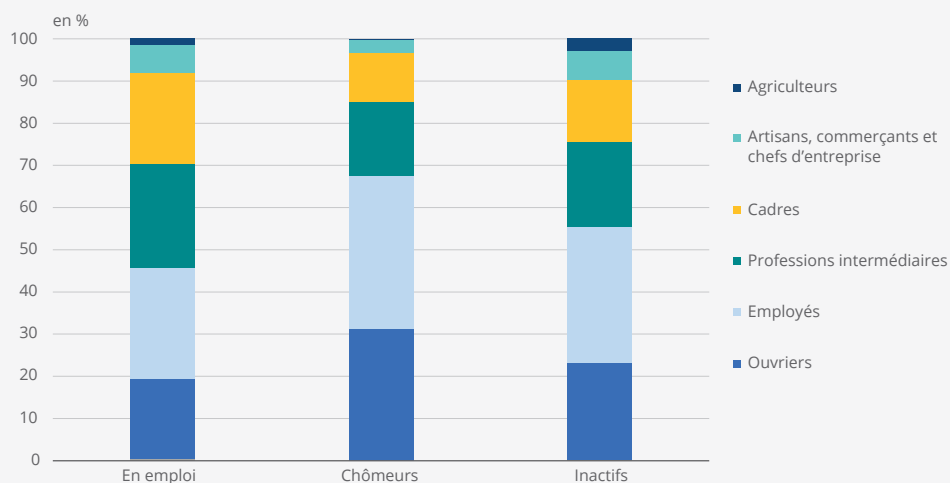
Source : Insee, enquête Emploi 2021.

La PCS permet également de caractériser la situation des personnes qui ne sont pas en emploi, *via* la profession antérieure des chômeurs et des inactifs ayant déjà travaillé¹. Les ouvriers (+ 12 points)

1 En 2021, près de neuf chômeurs sur dix et huit inactifs sur dix âgés de 15 à 89 ans ont déjà travaillé.

et les employés (+ 10 points) sont plus nombreux parmi les chômeurs que parmi les personnes en emploi, tandis que les cadres (- 10 points) et les professions intermédiaires (- 7 points) y sont moins nombreux ► **figure 2**. Ces différences traduisent une exposition différenciée au chômage selon les groupes socioprofessionnels. Quant aux inactifs, pour près des trois quarts des retraités, ils ont été moins souvent cadres (- 7 points) et professions intermédiaires (- 4 points) mais davantage employés (+ 6 points) et ouvriers (+ 4 points) que les personnes actuellement en emploi. C'est le reflet, pour partie, de l'évolution au cours des dernières décennies de la structure des emplois ► **fiche 1.3**, en lien avec l'élévation du niveau des qualifications et la recomposition sectorielle de l'économie.

► 2. Groupe socioprofessionnel des personnes de 15 à 89 ans en 2021



Lecture : en 2021 31,2 % des chômeurs ayant travaillé relèvent du groupe socioprofessionnel des ouvriers.

Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 à 89 ans vivant en logement ordinaire, en emploi ou ayant travaillé au sens du BIT.

Source : Insee, enquête Emploi 2021.

Deux personnes sur trois de 35 à 59 ans ont connu une mobilité sociale par rapport à leurs parents

En posant une même grille d'analyse sur la situation professionnelle des personnes et celle de leurs ascendants, la PCS renseigne sur la mobilité sociale intergénérationnelle. La stabilité historique de cette grille au niveau de ses catégories agrégées permet de produire aujourd'hui des analyses sur le sujet s'inscrivant dans la lignée des travaux produits depuis plusieurs décennies.

En 2021, deux hommes de 35 à 59 ans sur trois (66 %) appartiennent à un groupe socioprofessionnel différent de celui de leur père. De même un peu plus de deux femmes du même âge sur trois (69 %) appartiennent à un groupe différent de celui de leur mère ► **figure 3**.

La mobilité intergénérationnelle recouvre différents types de trajectoires. Le plus souvent, les personnes ont effectué une **mobilité ascendante** : elles occupent une position sociale plus élevée que leur ascendant de même sexe [Collet, Pénicaud, 2019]. En 2021, c'est plus fréquemment le cas des femmes (41 %, contre 30 % pour les hommes). Ni ascendantes, ni **descendantes**, les trajectoires dites de **mobilité de statut** correspondent au cas de personnes devenues salariées (cadres, professions intermédiaires, employés ou ouvriers) dont les parents étaient indépendants, agriculteurs, artisans, commerçants ou chef d'entreprises ou, moins souvent, inversement. Cela concerne plus souvent les hommes (20 %) que les femmes (15 %).

► 3. Décomposition de la mobilité sociale des hommes par rapport à leur père et des femmes par rapport à leur mère en 2021

en %

Mobilité	Statut du parent et de l'enfant	Groupe socioprofessionnel ¹ de l'enfant par rapport à celui du parent	Femmes	Hommes	Ensemble
Ensemble des mobilités			68,7	65,9	67,2
Ascendante	Les deux salariés	Plus élevé	40,9	29,9	35,0
Descendante	Les deux salariés	Moins élevé	13,0	15,4	14,3
De statut	Un salarié et un non-salarié	Non comparé	14,6	19,9	17,4
Horizontale	Les deux non-salariés	Différent	0,3	0,7	0,5
Immobilité	Mêmes statuts	Même niveau	31,3	34,1	32,8
Ensemble			100,0	100,0	100,0

1 Les groupes considérés ici sont agriculteurs - artisans, commerçants et chefs d'entreprise - cadres - professions intermédiaires - employés et ouvriers qualifiés - employés et ouvriers peu qualifiés.

Note : le champ est restreint à la France métropolitaine et aux personnes de nationalité française, de façon à permettre la comparaison avec les données historiques issues de l'enquête Formation et qualification professionnelle (FQP).

Lecture : en 2021, 68,7 % des femmes de nationalité française âgées de 35 à 59 ans, en emploi ou ayant déjà travaillé, relèvent d'un groupe socioprofessionnel différent de celui de leur mère. Par rapport à leur mère, 40,9 % des femmes ont connu une trajectoire de mobilité ascendante et 13,0 % une trajectoire de mobilité descendante.

Champ : France métropolitaine, personnes de nationalité française vivant en logement ordinaire, en emploi ou ayant déjà travaillé, âgées de 35 à 59 ans au 31 décembre 2021.

Source : Insee, enquête Emploi 2021.

Les classes d'emploi captent les inégalités dans la durée et l'organisation du travail

Afin de compléter les groupes et catégories socioprofessionnels, nécessaires pour les analyses sur longue période, de nouvelles catégorisations ont été conçues dans le cadre de la rénovation de la PCS. En particulier, les nouvelles grilles de **classes et sous-classes d'emploi** se distinguent de la nomenclature historique par une graduation du niveau de qualification des professions plus systématique et actualisée, ce qui permet de compléter l'approche historique de la PCS qui classe les professions au niveau agrégé de façon figée. Ces nouvelles grilles se distinguent également par une séparation plus nette entre indépendants et salariés, entre fonction publique et secteur privé, entre contrats stables et ceux à durée limitée. Par cette approche multidimensionnelle, les classes d'emploi rendent bien compte, par exemple, des principales différences existant actuellement sur le marché du travail en matière de durée et d'organisation du travail.

En 2021, les travailleurs indépendants déclarent travailler effectivement 37,9 heures en moyenne chaque semaine, soit davantage que l'ensemble de la population en emploi (30,5 heures) ► **figure 4**. Parmi les salariés, la durée travaillée augmente avec le niveau de qualification, défini de façon composite à partir du diplôme requis, de la position occupée et du niveau de rémunération : elle est ainsi supérieure de 6 heures en moyenne au sein des emplois de niveau supérieur, qui regroupent par exemple les cadres et ingénieurs du privé, les médecins hospitaliers, par rapport aux emplois d'exécution peu qualifiés, comme les caissiers et employés de libre-service ou les aides au maintien à domicile des personnes fragiles. Inversement, la proportion de personnes en **sous-emploi** diminue avec le niveau de qualification. Ainsi, les emplois salariés d'exécution peu qualifiés sont deux fois plus concernés par le sous-emploi que l'ensemble de la population en emploi.

Travailler le soir, entre 20 heures et minuit, comme déclarer pouvoir décider au moins en partie de ses horaires, concerne plus fréquemment l'ensemble des indépendants et les salariés de niveau supérieur et cette proportion tend à décroître avec le niveau de qualification. Les indépendants travaillent également nettement plus souvent la nuit et le week-end, mais pour les salariés, le niveau de qualification est moins déterminant. À niveau d'emploi donné, les fonctionnaires travaillent plus souvent la nuit ou le dimanche, ce qui peut correspondre à des périodes d'astreinte pour certaines professions. Dans le secteur privé, le travail de nuit est plus fréquent pour les métiers à orientation technique ou ouvrière, tandis que le travail le week-end concerne davantage les professions d'orientation tertiaire ou employée.

► 4. Durée et organisation du travail des personnes en emploi par classe et sous-classe d'emploi en 2021

en %

	Volume hebdomadaire d'heures travaillées (en heures)	Sous-emploi	Travail le soir ¹	Travail la nuit ¹	Travail le samedi ¹	Travail le dimanche ¹	Peut décider au moins en partie de ses horaires	Télétravail ^{1,2}
I. Emplois indépendants³	37,9	7,3	45,1	11,3	70,1	40,6	84,7	///
I1. De niveau supérieur	38,6	4,6	54,2	15,3	66,6	38,4	87,4	///
I2. De niveau intermédiaire	33,6	10,2	47,7	8,8	65,7	37,8	82,5	///
I3. De petits indépendants, avec salarié ou aide familial	45,8	3,6	42,8	12,6	78,3	50,1	82,1	///
I4. De petits indépendants, sans salarié ou aide familial	35,2	9,9	36,5	9,1	70,4	37,2	86,6	///
A. Emplois salariés de niveau supérieur	32,7	2,2	37,7	7,6	34,4	21,9	69,8	54,5
A1. D'orientation technique en CDI ⁴	34,9	1,3	32,0	6,8	19,9	10,8	88,6	68,7
A2. D'orientation tertiaire en CDI	34,0	2,7	33,8	5,8	31,6	17,0	78,7	59,6
A3. Fonctionnaires ⁵	29,2	0,8	49,5	9,7	52,5	40,0	42,9	35,8
A4. En contrat à durée limitée	30,6	7,3	35,8	10,9	36,2	22,2	55,6	45,3
B. Emplois salariés de niveau intermédiaire	30,0	3,5	24,3	11,3	33,2	19,5	40,4	25,0
B1. D'orientation technique en CDI	31,3	2,1	22,4	12,8	23,5	12,3	44,1	18,5
B2. D'orientation tertiaire en CDI	29,5	3,9	19,8	7,2	35,3	16,4	44,3	29,8
B3. Fonctionnaires	29,9	1,2	36,3	20,8	41,9	35,1	33,9	22,6
B4. En contrat à durée limitée	29,4	8,7	24,8	7,3	32,6	20,8	30,1	26,3
C. Emplois salariés d'exécution qualifiés	28,4	6,8	18,4	10,9	33,8	16,7	19,9	8,3
C1. D'orientation ouvrière en CDI	30,6	4,0	23,8	19,7	28,4	13,3	18,1	0,4
C2. D'orientation employée en CDI	27,1	7,5	12,3	3,9	41,7	15,4	26,1	17,0
C3. Fonctionnaires	27,1	4,4	21,3	10,1	32,5	26,7	22,6	10,8
C4. En contrat à durée limitée	27,8	13,7	15,1	6,6	32,6	15,7	11,1	6,8
D. Emplois salariés d'exécution peu qualifiés	26,8	13,4	19,9	9,1	41,2	23,3	14,5	0,5
D1. D'orientation ouvrière en CDI	27,6	7,0	18,9	11,5	29,4	10,1	16,2	0,2
D2. D'orientation employée en CDI	25,4	16,7	25,0	10,4	68,2	38,2	11,0	0,9
D3. Fonctionnaires	29,8	5,9	20,2	8,0	33,1	27,0	11,5	1,0
D4. En contrat à durée limitée	26,4	17,5	17,4	7,0	33,9	21,7	16,3	0,3
Ensemble	30,5	6,4	27,7	9,9	39,7	22,7	32,2	20,0

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

1 Le recours au travail le soir (entre 20 heures et minuit), la nuit, le samedi, le dimanche ainsi qu'au télétravail portent sur les quatre dernières semaines.

2 Question posée uniquement aux salariés.

3 Les niveaux d'emploi des indépendants sont comparables à ceux des salariés (I1 avec A, I2 avec B, I3 avec C, I4 avec D).
I1 : chefs d'entreprise (toutes activités confondues) de plus de 10 salariés, professions libérales et emplois de niveau supérieur (de la classe A) lorsqu'ils sont exercés en tant qu'indépendant ; I2 : professions intermédiaires exercées avec le statut d'indépendant (que l'on ait, ou non, des salariés, à condition toutefois de ne pas être chef d'une entreprise de plus de 10 personnes) ; I3 et I4 : exploitants agricoles, artisans et commerçants, selon qu'ils ont ou non des salariés ou aides familiaux dans leur entreprise.

4 CDI : contrat à durée indéterminée.

5 Le terme fonctionnaire renvoie aux fonctionnaires et contractuels en CDI de la fonction publique.

Lecture : en 2021, les personnes en emploi indépendant travaillent en moyenne 37,9 heures par semaine ; 45,1 % d'entre elles travaillent le soir.

Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 à 89 ans vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT.

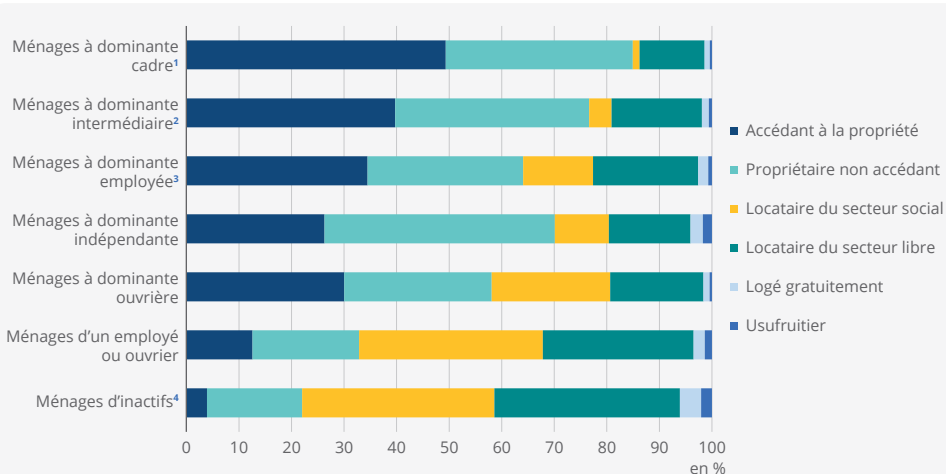
Source : Insee, enquête Emploi 2021.

Les ménages à dominante cadre accèdent davantage à la propriété

Autre nouvelle catégorisation résultant de la refonte de la PCS 2020, la **PCS Ménage** permet d'analyser la société non plus seulement du point de vue des personnes, mais aussi de celui des **ménages**, en enrichissant l'approche portée habituellement par la seule personne de référence. La PCS Ménage est, par exemple, davantage pertinente sur de nombreuses thématiques comme, par exemple, l'accès des enfants au lycée général ou technologique [Amossé, Chardon, 2020] ou l'analyse du statut d'occupation du logement. En effet, elle tient compte du statut d'activité des deux principaux membres du ménage (personne de référence et son éventuel conjoint) en combinant leurs situations socioprofessionnelles : cela traduit mieux le niveau de revenu total d'activité ou de remplacement du ménage, l'un des principaux déterminants du statut d'occupation du logement.

La proportion de ménages propriétaires augmente à mesure qu'on s'élève dans l'échelle de la PCS Ménage. En 2021, 85 % des personnes issues de ménages à dominante cadre et 77 % de celles des ménages à dominante intermédiaire sont propriétaires, contre 58 % des personnes des ménages à dominante ouvrière et 22 % des personnes des ménages d'inactifs ► **figure 5**. Les premières se distinguent en particulier par une forte proportion d'accédants à la propriété (49 %). Globalement, les ménages aisés et les ménages comportant deux actifs occupés ont en effet davantage de chances d'accéder à la propriété du fait d'un accès facilité au crédit et de la mobilisation plus probable d'un apport [Arnold, Boussard, 2017]. Plus âgées en moyenne, les personnes des ménages à dominante indépendante sont plus souvent (44 %) des propriétaires non accédants, qui n'ont pas ou plus de crédit à rembourser.

► 5. Statut d'occupation des ménages selon la PCS Ménage en 2021



1 L'intitulé « cadre » inclut les cadres et professions intellectuelles supérieures et les chefs d'entreprise de plus de 10 personnes, actifs (les chefs d'entreprise retraités sont classés avec les petits indépendants, c'est-à-dire les exploitants agricoles, artisans et commerçants).

2 Les ménages à dominante intermédiaire regroupent également certains ménages hétérogames de cadres.

3 Les ménages à dominante employée regroupent également certains ménages hétérogames de professions intermédiaires.

4 L'intitulé « inactif » exclut les retraités ayant déjà travaillé, mais inclut les chômeurs n'ayant jamais travaillé.

Lecture : en 2021, 49,3 % des personnes vivant dans un ménage à dominante cadre sont accédants à la propriété.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, dont la personne de référence est âgée de 15 à 89 ans.

Source : Insee, enquête Emploi 2021.

La PCS Ménage met en lumière les différences de conditions de logement entre les ménages à dominante ouvrière, composés soit de deux ouvriers soit d'un ouvrier et d'un employé, et ceux ne comportant qu'un employé ou qu'un ouvrier. 58 % des personnes issues de ménages à dominante ouvrière sont propriétaires, contre 33 % parmi celles des ménages comportant un seul ouvrier ou un seul employé. Sans prise en compte de cette dimension de composition du ménage, l'approche habituelle utilisant la PCS de la personne de référence fait apparaître 52 % de propriétaires parmi les ménages dont la personne de référence est ouvrière, quelle que soit la composition de ces ménages. ●

Auteurs :

Rebecca Partouche (Insee)

Élodie Pereira (Insee)

Erwan Pouliquen (Insee)

► Définitions

Les trajectoires intergénérationnelles entre les groupes salariés d'employés et ouvriers peu qualifiés à employés et ouvriers qualifiés, professions intermédiaires ou cadres, d'employés et ouvriers qualifiés à professions intermédiaires ou cadres, de professions intermédiaires à cadres correspondent à des **mobilités ascendantes** ; les autres mobilités entre groupes salariés sont dites **descendantes**.

La **mobilité de statut** correspond à une mobilité entre un groupe socioprofessionnel de salariés (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers qualifiés, employés et ouvriers peu qualifiés) et un de non-salariés (agriculteurs ou artisans, commerçants et chefs d'entreprise). La **mobilité horizontale** s'effectue entre des catégories de non-salariés.

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

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

Le **sous-emploi** comprend les personnes actives occupées au sens du Bureau international du travail (BIT) qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- elles travaillent à temps partiel, souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent activement un emploi ou non ;
- elles travaillent à temps partiel (et sont dans une situation autre que celle décrite ci-dessus) ou à temps complet, mais ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel (chômage technique) ou mauvais temps.

Le sous-emploi est mesuré à l'aide de l'enquête Emploi.

La **PCS Ménage** est une grille d'analyse de la société du point de vue des ménages, combinant la catégorie socioprofessionnelle de la personne de référence du ménage et de son éventuel conjoint. Cette grille complète l'approche conventionnelle classant les ménages selon une personne de référence du ménage (selon différents critères possibles).

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

Un **ménage**, au sens statistique du terme, désigne l'ensemble des occupants d'un même logement sans que ces personnes soient nécessairement unies par des liens de parenté (en cas de colocation, par exemple). Un ménage peut être composé d'une seule personne.

► Pour en savoir plus

- **Amossé T., Chardon O.**, « Une nomenclature socioprofessionnelle rénovée pour mieux décrire la société actuelle », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2020.
- **Amossé T., Chardon O., Eidelman A.**, « La rénovation de la nomenclature socioprofessionnelle (2018-2019) », *Rapport du groupe de travail du Cnis* n° 156, décembre 2019.
- **Arnold C., Boussard J.**, « L'accès à la propriété en recul depuis la crise de 2008 », in *Les conditions de logement en France*, coll. « Insee Références », édition 2017.
- **Collet M., Pénicaud É.**, « En 40 ans, la mobilité sociale des femmes a progressé, celle des hommes est restée quasi stable », *Insee Première* n° 1739, février 2019.
- **Insee**, la nomenclature PCS sur insee.fr.
- **Insee**, « Portrait des professions. Employés, ouvriers, cadres, artisans, agriculteurs... », *Insee Résultats*, janvier 2021.
- **Pénicaud É.**, « Une photographie du marché du travail en 2021 - L'emploi augmente fortement, notamment celui des jeunes », *Insee Première* n° 1896, mars 2022.

Organisation et durée du travail pendant la crise sanitaire : de fortes différences sectorielles

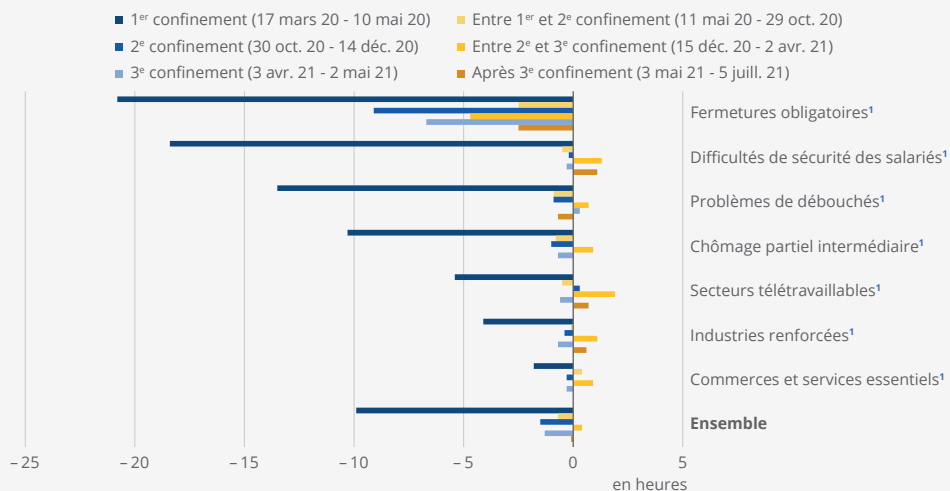
Lors du premier confinement de la population au printemps 2020, le temps de travail des salariés à temps complet a baissé de 9,9 heures en moyenne par semaine comparativement aux années précédentes. Ce recul s'est accompagné de l'essor du travail à domicile, qui a plus que doublé entre 2019 et 2020. Le temps de travail a presque retrouvé son niveau d'avant-crise au printemps 2021. Le retour à la normale s'est fait progressivement au fil des décisions gouvernementales d'allègement des restrictions liées à la crise sanitaire.

D'importantes disparités sectorielles s'observent. Ainsi, le temps de travail a baissé de 20,8 heures par semaine dans les secteurs touchés par des fermetures obligatoires durant le premier confinement, tandis qu'il n'a diminué que de 1,8 heure pour les commerces et services qualifiés d'essentiels. Dans les secteurs ayant initialement rencontré des difficultés à assurer la sécurité sanitaire de leurs salariés, 48 % des salariés ont été au chômage partiel lors du premier confinement, soit trois fois plus que dans les secteurs industriels qui ont renforcé leur production en raison de leur caractère prioritaire.

La mobilité sectorielle s'est accrue dans les secteurs ayant subi des fermetures obligatoires : 13 % de leurs salariés y ont changé de secteur d'activité entre les premiers semestres 2020 et 2021, contre 9 % entre 2018 et 2019. Les secteurs ayant connu des problèmes de débouchés au premier confinement, où le recours au chômage partiel a contribué à stabiliser la main-d'œuvre, ont quant à eux attiré de nouveaux salariés quand leur situation s'est améliorée.

Pendant le premier confinement (du 17 mars au 10 mai 2020), le temps de travail effectif des salariés à temps complet a brutalement baissé de 9,9 heures en moyenne par semaine par rapport à 2015-2019 à la même période (soit - 29,5 %) ► [figure 1](#). La part de salariés n'ayant pas du tout travaillé a bondi, expliquant largement la baisse moyenne du temps de travail effectif. Dans le même temps, la part de personnes ayant beaucoup travaillé (plus de 40 heures par semaine) a peu baissé. Entre le premier et le deuxième confinement (du 11 mai au 29 octobre 2020), le temps de travail effectif hebdomadaire a retrouvé une valeur proche de celle de 2015-2019 à la même période (- 0,7 heure). Lors du deuxième confinement (du 30 octobre au 14 décembre 2020), la baisse a été beaucoup moins importante que lors du premier confinement (- 1,5 heure par rapport aux mêmes semaines de 2015 à 2019), de même lors du troisième confinement (du 3 avril au 2 mai 2021 ; - 1,3 heure) ► [figure 2](#).

► 1. Évolution des durées hebdomadaires effectivement travaillées pour les sept familles de secteurs d'activité et par période



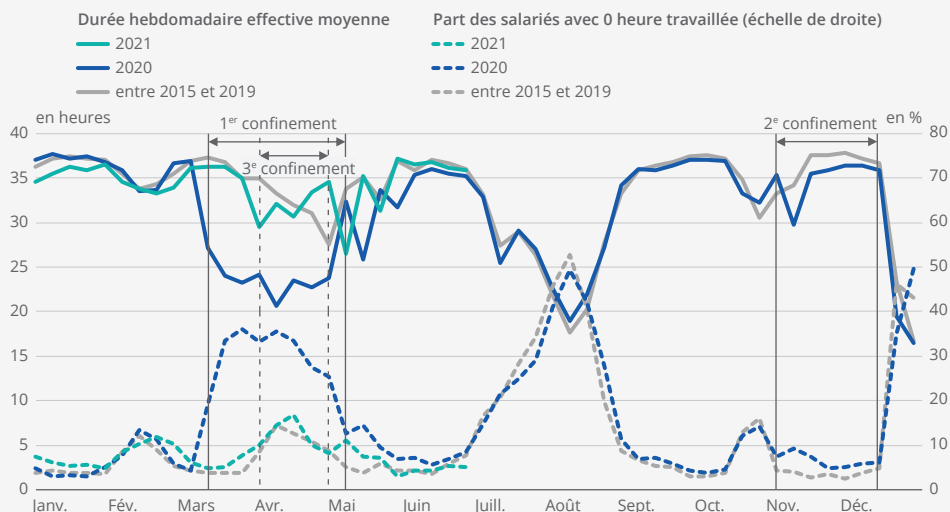
1 ► Encadré.

Lecture : les salariés à temps complet exerçant dans les secteurs des « fermetures obligatoires » ont travaillé 20,8 heures de moins par semaine pendant le premier confinement par rapport à la moyenne 2015-2019 sur la période équivalente.

Champ : France hors Mayotte, salariés travaillant à temps complet.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2015 à 2021, calculs Dares.

► 2. Heures hebdomadaires effectivement travaillées par les salariés à temps complet



Lecture : entre le 6 avril et le 12 avril 2020 inclus, les salariés à temps complet ont travaillé en moyenne 24,2 heures, contre 34,9 heures les mêmes semaines entre 2015 et 2019. Cette même semaine, 33,2 % d'entre eux n'ont pas travaillé, contre 8,5 % entre 2015 et 2019.

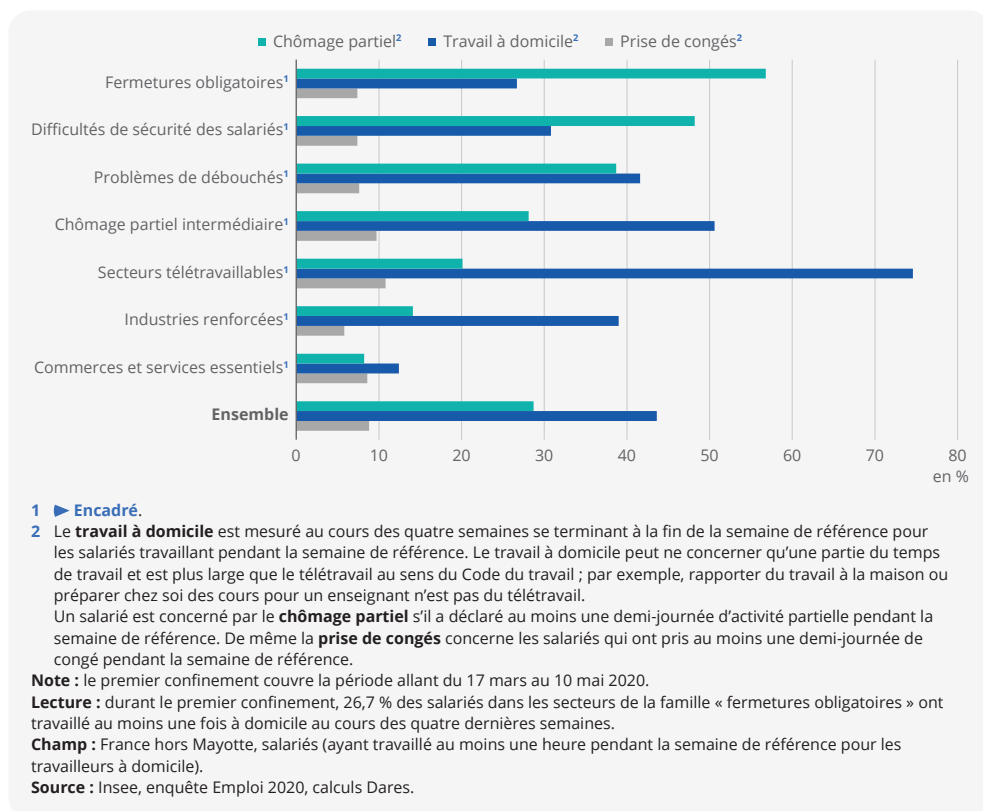
Champ : France hors Mayotte, salariés travaillant à temps complet.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2015 à 2021, calculs Dares.

L'essor du travail à domicile a permis de maintenir l'activité

Durant le premier confinement, 29 % des salariés étaient au chômage partiel au moins une demi-journée pendant la semaine de référence ► **figure 3**. Ce dispositif a joué un rôle d'amortisseur prépondérant pendant la crise [Renne, 2021]. Les non-cadres ont été deux fois plus concernés que les cadres par ce dispositif.

► 3. Situations des salariés durant le premier confinement, selon les familles de secteurs



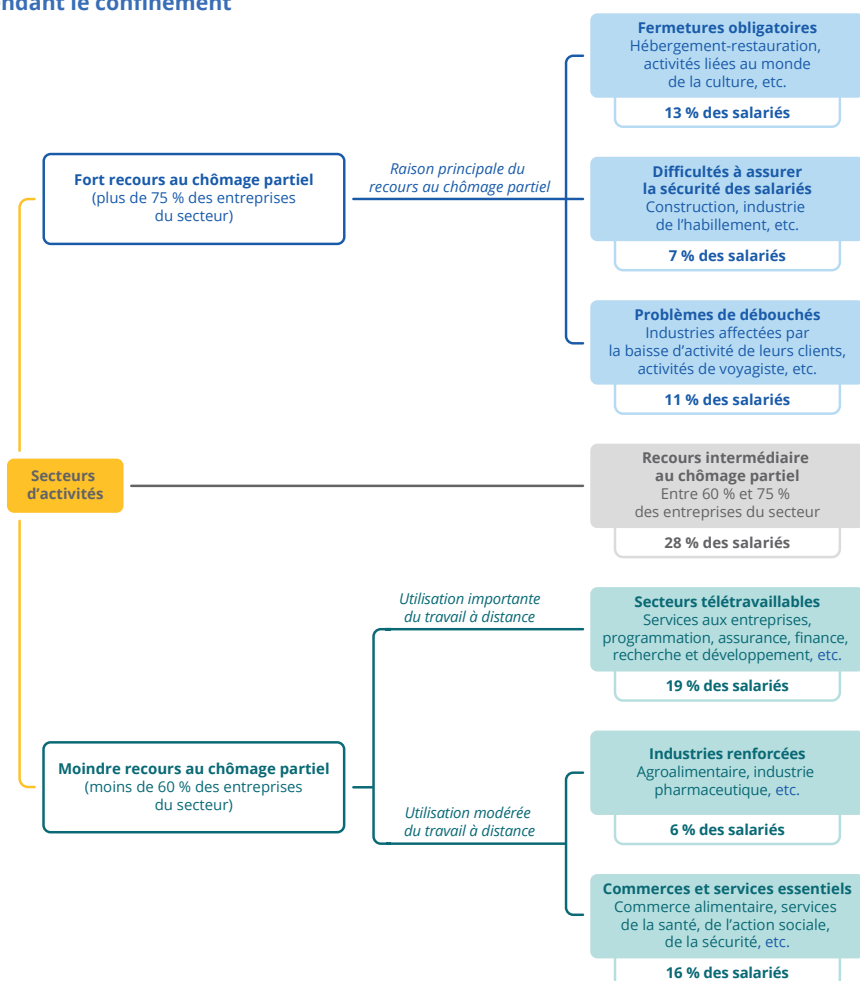
En outre, le recours au travail à domicile, le plus souvent en télétravail, a doublé lors du premier confinement [Jauneau, Vidalenc, 2021], obligeant la moitié des entreprises qui y avaient recours à modifier l'encadrement de cette pratique, à des niveaux différents selon les secteurs d'activité des entreprises [Gouyon *et al.*, 2021]. Globalement, le recours au travail à domicile est bien plus fréquent parmi les cadres et professions intermédiaires que les ouvriers et employés [Jauneau, 2022] ; il augmente aussi avec l'âge, l'ancienneté dans l'entreprise, le diplôme et la rémunération. Les femmes ont davantage travaillé à domicile que les hommes : 48 % contre 39 %.

Les secteurs d'activité ont été très diversement affectés par les mesures sanitaires selon qu'ils étaient par exemple soumis à des fermetures obligatoires (bars, restaurants, commerces non alimentaires, etc.) ou à l'inverse particulièrement sollicités (industrie pharmaceutique, commerces alimentaires, hôpitaux, etc.) [Chausse *et al.*, 2021]. Cette diversité se reflète notamment dans l'intensité du recours des entreprises au dispositif d'activité partielle. Ainsi, selon leur recours à ce dispositif, et les répercussions des mesures sanitaires sur leur activité, les secteurs d'activité ont été regroupés en sept « familles de secteurs » ► **encadré**.

► Encadré – Typologie des secteurs d'activité selon leur recours au chômage partiel

L'exposition des employeurs et des salariés aux mesures sanitaires de la crise de Covid-19 dépend en particulier de leur secteur d'activité. La situation des secteurs au début de la crise a été synthétisée par une typologie de familles sectorielles, définies par regroupements de secteurs à un niveau fin (A88). Leur recours au chômage partiel en avril 2020 permet de définir trois degrés de pratique (fort, intermédiaire et faible). Pour les secteurs à fort recours, une distinction supplémentaire, selon le motif principal de recours à l'activité partielle intervient. Pour les secteurs à faible recours, la distinction repose plutôt sur la fréquence du télétravail pendant la crise et la différenciation industrie/service ► **figure**. La typologie a été construite sur le secteur privé non agricole à partir de l'enquête Acemo-Covid. Son champ sectoriel a été étendu dans l'enquête Emploi en utilisant les caractéristiques communes aux deux sources (chômage partiel ou autorisation spéciale d'absence dans le secteur public d'une part, travail à domicile et télétravail d'autre part) pour les salariés du secteur agricole et du secteur public.

Sept familles de secteurs d'activité selon les répercussions des mesures sanitaires pendant le confinement



Lecture : en 2020, 11 % des salariés font partie de la famille de secteurs ayant connu des problèmes de débouchés, parmi les secteurs d'activité dont les entreprises ont massivement eu recours au chômage partiel.

Champ : France hors Mayotte, salariés travaillant à temps complet.

Sources : Dares, Acemo-Covid, juillet 2020 ; Insee, enquête Emploi 2020.

Baisse prolongée du temps de travail en raison des fermetures obligatoires dans les hôtels, bars, restaurants, les activités artistiques et du spectacle

Un ensemble de secteurs d'activité, regroupant 31 % des salariés, a fortement recouru au chômage partiel.

Parmi eux, une première famille de secteurs (dont l'hébergement-restauration et les arts et spectacles), qui rassemble 13 % des salariés, se caractérise par des « fermetures obligatoires » en raison du risque que leur activité représentait pour la propagation du virus. 94 % des entreprises de 10 salariés ou plus¹ de ces secteurs ont eu recours au chômage partiel en avril 2020, en raison de fermetures obligatoires dans deux cas sur trois. De fait, les entreprises de ces secteurs ont été les plus touchées par la baisse de temps de travail. Pendant le premier confinement, elles ont perdu 20,8 heures de travail par semaine et par salarié à temps complet par rapport à 2015-2019, soit une baisse de plus de 60 %. Entre les périodes de confinement et à la suite du dernier, le temps travaillé est resté très en-deçà de son niveau d'avant-crise (- 2,5 heures, - 4,7 heures puis - 2,5 heures par rapport aux mêmes semaines de 2015-2019), de même que pendant les confinements suivants (- 9,1 heures puis - 6,7 heures). En corollaire de cette baisse de la durée du travail, 57 % des salariés de cette famille de secteurs déclarent avoir été au chômage partiel durant le premier confinement. Alors que ce dispositif n'était presque pas utilisé en 2019, 11 % des salariés de ces secteurs y sont encore soumis en 2021 sur la même période de l'année. En revanche, le travail à domicile, peu adapté aux activités de ces secteurs, n'a pas permis de limiter l'impact des fermetures.

Une deuxième famille de secteurs (dont la construction et l'industrie de l'habillement), regroupant 7 % des salariés, a recouru fortement au chômage partiel (94 % des entreprises) lors du premier confinement faute de pouvoir « assurer la sécurité des salariés », raison invoquée pour 40 % des entreprises en avril 2020. Pendant le premier confinement, par rapport à la période de référence 2015-2019, les salariés de ces secteurs ont travaillé en moyenne 18,4 heures en moins par semaine. Le recours au télétravail a ainsi été limité, avec quelques spécificités. Les femmes ont davantage travaillé à domicile que les hommes (63 % contre 21 %), surtout parce qu'elles exercent des professions davantage télétravaillables (secrétariat, employé de bureau). Une fois dotées des équipements de protection adéquats, les entreprises de ces secteurs ont pu faire revenir leurs salariés sur site et reprendre une activité normale (- 0,5 heure entre le premier et le deuxième confinement, - 0,2 heure pendant le deuxième confinement) et même une activité supérieure à la normale après les deuxième et troisième confinements (respectivement + 1,3 heure et + 1,1 heure). Les employeurs de ces secteurs ont eu un recours important au dispositif de chômage partiel lors du premier confinement : 48 % des salariés ont bénéficié du chômage partiel. Les employeurs ont également plus fréquemment imposé la prise de congés à leurs salariés pendant le premier confinement : 48 % des salariés, contre 35 % dans l'ensemble des secteurs, conduisant à une augmentation de 2 points de la part de salariés ayant pris des congés par rapport à 2019 ► **figure 4**. Ainsi, entre le début de la crise sanitaire et juin 2020, ces employeurs ont plus souvent signé un accord collectif sur le temps de travail (30 % des salariés concernés, contre 23 % en moyenne) permettant principalement d'imposer la prise de congés mais aussi d'instaurer le chômage partiel dans l'entreprise. En effet, la majorité des accords liés à la crise sanitaire ont été conclus sur la thématique du temps de travail [Pesenti, 2021].

Une troisième famille de secteurs (dont le commerce de gros non alimentaire et l'industrie automobile), regroupant 11 % des salariés, a fortement recouru au chômage partiel (85 % des entreprises) en raison de « problèmes de débouchés » liés aux mesures sanitaires. En avril 2020, 57 % de ces entreprises ont principalement mis en avant ce motif. Dans ces secteurs, 39 % des salariés ont effectivement bénéficié de ce dispositif pendant le premier confinement. La prise de congés a également augmenté de 3 points comparativement à 2019. Le temps de travail a fortement baissé (- 13,5 heures par semaine) mais est revenu à un niveau proche des années précédentes dès la fin du premier confinement.

¹ Les chiffres sur les employeurs viennent de l'enquête Acemo-Covid. Ils portent sur le champ des établissements de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole. Ce champ ne sera pas précisé dans la suite de l'article. Les chiffres sur les salariés viennent de l'enquête Emploi et portent bien sur l'ensemble du champ, tous secteurs et toutes tailles confondus.

► 4. Accords signés et mesures imposées concernant le temps de travail pendant la période du premier confinement, selon les familles de secteurs

en %

	Fermetures obligatoires ¹	Difficultés de sécurité des salariés ¹	Problèmes de débouchés ¹	Chômage partiel intermédiaire ¹	Secteurs télé-travaillables ¹	Industries renforcées ¹	Commerces et services essentiels ¹	Ensemble
L'employeur a signé un accord sur								
La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat	10,3	5,7	14,1	15,0	14,2	40,0	31,4	17,1
Les congés, le temps de travail, le travail du dimanche, l'activité partielle	21,6	29,8	30,7	24,1	24,5	15,5	15,6	23,0
Le télétravail	7,8	7,2	10,5	9,9	12,8	5,2	5,3	8,9
Au moins une thématique	31,2	32,7	40,3	36,3	35,1	49,3	43,1	37,3
L'employeur a pris une disposition sur								
L'imposition de jours de repos	30,4	48,0	45,0	36,8	40,2	29,8	20,1	35,4
Des dérogations aux durées légales de travail maximales et/ou au travail dominical	0,7	1,7	1,5	1,5	0,9	2,3	8,2	2,2

1 ► Encadré.

Note : le premier confinement couvre la période allant du 17 mars au 10 mai 2020.

Lecture : entre le début de l'épidémie de Covid-19 et le 30 juin 2020, les employeurs de 23 % des salariés ont signé des accords concernant le temps de travail.

Champ : France hors Mayotte, entreprises / établissements de 10 salariés ou plus du secteur privé hors agriculture.

Source : Dares, enquête Acemo-Covid, juillet 2020.

Télétravail ou primes pour le pouvoir d'achat dans les secteurs où le temps de travail a peu baissé

À l'inverse, dans d'autres secteurs, regroupant 41 % des salariés, le recours au chômage partiel a été peu répandu.

Une quatrième famille est constituée de « secteurs télétravaillables » (dont l'informatique, la finance-assurance, l'administration publique), le travail a pu en grande partie s'y accomplir à domicile. Seules 34 % des entreprises de ces secteurs ont eu recours au chômage partiel en avril 2020. Ce groupe rassemble 19 % des salariés, parmi eux, 75 % ont travaillé à domicile pendant le premier confinement. Les durées du travail ont moins baissé qu'en moyenne, de seulement 5,4 heures par semaine et par salarié à temps plein durant cette période. En raison d'une activité qui s'est maintenue ou accrue et des restrictions de déplacement, la prise de congés a baissé de 2 points en comparaison avec 2019. Ces secteurs ont retrouvé une durée quasi normale par la suite et même une hausse de 1,9 heure entre le deuxième et le troisième confinement par rapport à la période équivalente en 2015-2019. Entre le début de la crise sanitaire et juin 2020, les employeurs de 13 % des salariés de ces secteurs ont mis en place un accord collectif sur le télétravail, contre 9 % dans l'ensemble des secteurs. Par ailleurs, le recours au chômage partiel a été relativement faible dans ces secteurs, les non-cadres ayant été trois fois plus concernés que les cadres.

Une cinquième famille de secteurs, rassemblant 6 % des salariés, a peu recouru au chômage partiel (32 % des entreprises en avril 2020 et 14 % des salariés pendant le premier confinement). Il s'agit de secteurs d'« industries renforcées » par la crise sanitaire (dont les industries agroalimentaire et pharmaceutique) qui ont poursuivi leurs productions en raison du caractère prioritaire de leurs activités. Durant le premier confinement, les salariés à temps complet de ces secteurs ont travaillé en moyenne seulement 4,1 heures de moins par semaine ; du fait d'une activité qui a pu se maintenir, la prise de congés a reculé de 3 points. Leur durée de travail a été très peu affectée après cette période, et entre le deuxième et le troisième confinement, elle a même augmenté de 1,1 heure. Les accords signés dans ces structures ont davantage porté sur la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (40 % des salariés, contre 17 % en moyenne) que sur le temps de travail (16 % des salariés, contre 23 % en moyenne).

Les secteurs d'activité de la famille « commerces et services essentiels » (dont les commerces alimentaires, la santé, l'action sociale et la sécurité), qui concentrent 16 % des salariés, ont été très peu

affectés par la crise sanitaire du point de vue du temps de travail avec seulement 1,8 heure travaillée de moins par salarié à temps complet pendant le premier confinement, et un quasi retour au niveau de 2015-2019 depuis. Seules 20 % de ces entreprises ont eu recours au chômage partiel en avril 2020. Les employeurs de ces secteurs ont plus souvent négocié à propos de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (31 % des salariés) que sur le temps de travail (16 % des salariés). Pour 8 % des salariés de cette famille de secteurs, les employeurs indiquent avoir imposé un déplaçonnement du temps travaillé ou assoupli les conditions du travail le dimanche (contre 2 % en moyenne). C'est dans ces secteurs que la part de travailleurs à domicile a été la plus faible durant le premier confinement (12 %), la nature des activités ne s'y prêtant pas pour une majorité des salariés.

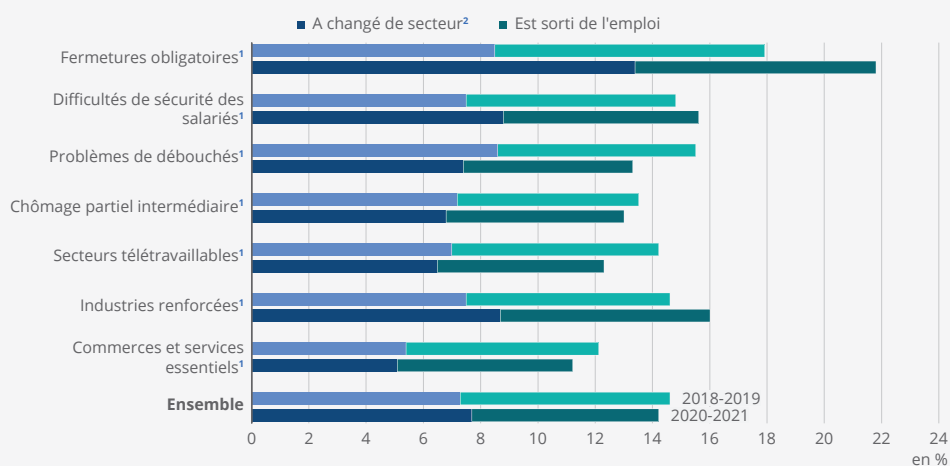
Enfin, les secteurs restants (dont les transports de marchandises, l'entreposage), rassemblent 28 % des salariés. Ces secteurs sont caractérisés par un « recours intermédiaire au chômage partiel » ; entre 60 % et 75 % des entreprises de chacun de ces secteurs d'activité ont eu recours au dispositif d'activité partielle en avril 2020.

Une mobilité accrue pour les personnes au chômage partiel

Parmi les salariés au premier semestre 2020, 14 % ne sont plus en emploi dans leur secteur d'activité un an plus tard ; la moitié d'entre eux travaillent toujours mais ont changé de secteur, et l'autre moitié sont sortis de l'emploi (au chômage ou inactifs). Avant la crise sanitaire (entre le premier semestre 2018 et le premier semestre 2019), la mobilité était de la même ampleur ► [figure 5](#).

La mobilité des salariés est cependant plus forte en moyenne pour ceux qui ont bénéficié du chômage partiel pendant le premier semestre 2020. Ainsi, 21 % des salariés ayant été au chômage partiel au premier semestre 2020 ont quitté leur emploi au premier semestre 2021 : 12 % ont changé de secteur d'activité, 9 % sont sortis de l'emploi ► [figure 6](#).

► 5. Part des salariés ayant changé de secteur ou sortis de l'emploi un an plus tard



1 ► **Encadré.**

2 Le changement de secteur d'activité est défini par le changement, entre 2020 et 2021, de l'activité économique (NAF rév 2, 732 postes) de l'établissement où travaille l'enquêté.

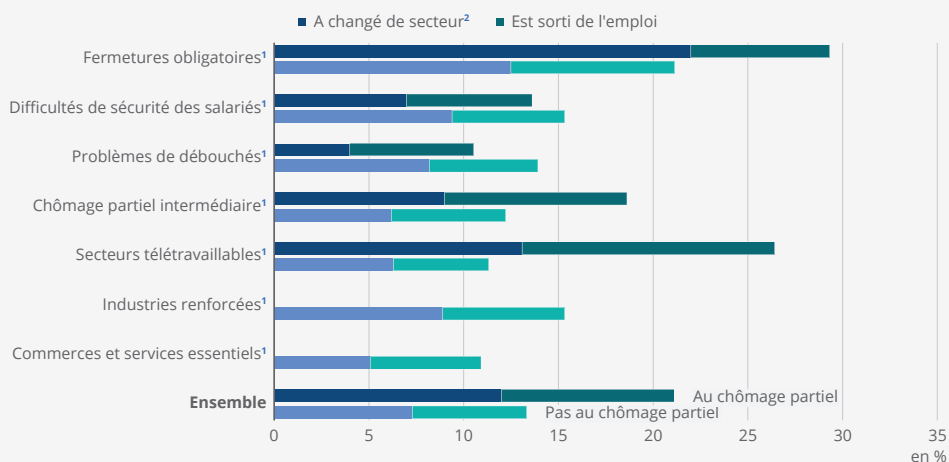
Note : pour toutes les catégories, la barre du haut représente l'évolution 2018-2019, la barre du bas l'évolution 2020-2021.

Lecture : 13 % des salariés de la famille « fermetures obligatoires » durant le premier semestre 2020 sont toujours en emploi et ont changé de secteur un an plus tard.

Champ : France hors Mayotte, salariés.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2018 à 2021, calculs Dares.

► 6. Part des salariés ayant changé de secteur ou sortis de l'emploi entre 2020 et 2021 selon le recours au chômage partiel



1 ► Encadré.

2 Le changement de secteur d'activité est défini par le changement, entre 2020 et 2021, de l'activité économique (NAF rév 2, 732 postes) de l'établissement où travaille l'enquêté.

Notes : absence de résultat pour les salariés au chômage partiel au premier semestre 2020 dans les secteurs des « industries renforcées » et des « commerces et services essentiels » du fait du nombre insuffisant de répondants. Pour toutes les catégories, la barre du haut représente les personnes ayant été au chômage partiel, la barre du bas les personnes n'ayant pas été au chômage partiel.

Lecture : dans les secteurs de la famille « fermetures obligatoires », 22 % des salariés au chômage partiel au cours du premier semestre 2020 ont changé de secteur au premier semestre 2021, contre 12,5 % pour les salariés n'ayant pas été au chômage partiel durant cette période.

Champ : France hors Mayotte, salariés.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2020 et 2021, calculs Dares.

Que ce soit avant ou pendant la crise sanitaire, les changements de secteurs d'activité sont plus fréquents parmi les moins de 25 ans, les employés, les salariés en CDD et ceux qui ont peu d'ancienneté dans le poste.

La mobilité n'a pas été la même selon les secteurs. Dans la famille dite « commerces et services essentiels », les salariés changent habituellement un peu moins de secteur que la moyenne. Ils n'ont pas davantage changé pendant la crise : seuls 11 % des salariés de cette famille ne travaillent plus dans le même secteur d'activité au premier semestre 2021.

En revanche, dans les secteurs de la famille ayant subi des « fermetures obligatoires », 22 % des salariés qui y travaillaient au premier semestre 2020 n'y sont plus employés un an plus tard, contre 18 % entre 2018 et 2019. Ils ont davantage changé de secteur d'activité qu'avant (13 % entre 2020 et 2021, contre 9 % entre 2018 et 2019). Dans ces secteurs, les salariés avec moins d'un an d'ancienneté ou en CDD ont été plus concernés par cette mobilité, respectivement 31 % et 30 % d'entre eux ont changé de secteur entre 2020 et 2021. Les salariés ayant été au chômage partiel au premier semestre 2020 ont plus souvent changé de secteur un an plus tard que ceux qui ont continué à travailler (22 % contre 13 %). Près d'un salarié sur deux qui a changé de secteur d'activité a retrouvé un emploi dans cette même famille de secteurs « fermetures obligatoires ». Les salariés demeurent dans un secteur très proche du précédent, changeant au sein des secteurs de la restauration par exemple.

Dans les secteurs de la famille dite « problèmes de débouchés », le recours au chômage partiel a stabilisé la main-d'œuvre : seuls 4 % des salariés ayant été au chômage partiel ont changé de secteur, contre 8 % de ceux n'en ayant pas bénéficié. Quand leur situation s'est améliorée, ces secteurs ont même réussi à attirer de nouveaux salariés et la part de personnes mobiles provenant d'autres secteurs est passée de 5 % à 13 % entre le premier semestre 2020 et un an plus tard. ●

Auteurs :

Fouad Amar (Dares)

Sébastien Hallépée (Dares)

Arthur Nguyen (Dares)

► Sources

L'**enquête Emploi** en continu permet d'étudier la situation sur le marché du travail des personnes (en emploi, au chômage ou inactives) et de décrire le temps de travail et son organisation pour celles en emploi. Elle permet d'identifier les salariés au chômage partiel ou en congés s'ils n'ont pas travaillé pendant la semaine de référence sur laquelle ils sont interrogés et ainsi d'affecter une situation aux différents confinements et périodes intermédiaires qui se sont succédé depuis le 16 mars 2020.

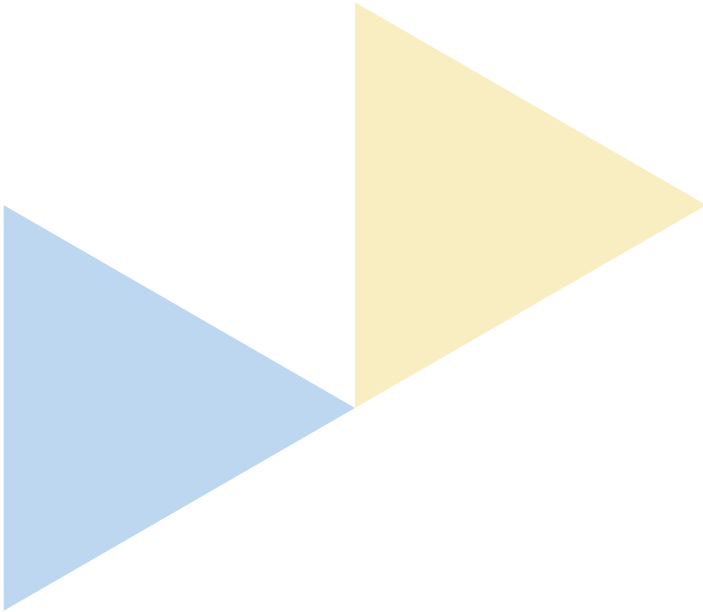
L'enquête Emploi a connu une refonte importante du questionnaire et du mode de collecte en 2021, qui se répercute notamment sur la mesure du statut d'emploi. Dans cette étude, on suppose que ces changements ne sont pas concentrés dans l'une des familles sectorielles déterminées par la typologie.

L'**enquête flash Acemo-Covid** vise à analyser la façon dont les entreprises font face aux conséquences sanitaires et économiques de l'épidémie de Covid-19. Elle permet d'explorer la diversité du recours au chômage partiel et son lien avec la situation des entreprises et leurs perspectives face à la crise.

► Pour en savoir plus

- **Chausse M.-L., Gouyon M., Malard L.**, « Cinq trajectoires sectorielles à l'épreuve de la crise sanitaire en 2020 », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2021.
- **Gouyon M., Grobon S., Malard L., Monin R.**, « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19 en juin 2021 », *Vue d'ensemble des résultats de l'enquête flash Acemo Covid*, juillet 2021.
- **Insee**, « L'enquête emploi se rénove en 2021 : des raisons de sa refonte aux impacts sur la mesure de l'emploi et du chômage », *Insee Analyses* n° 65, juin 2021.
- **Jauneau Y.**, « En 2021, en moyenne chaque semaine, un salarié sur cinq a télétravaillé », *Insee Focus* n° 263, mars 2022.
- **Jauneau Y., Vidalenc J.**, « En 2020, après un fort recul lors du premier confinement, le nombre d'heures travaillées s'est plus ou moins redressé selon les professions », in *France, portrait social*, coll. « Insee Références », édition 2021.
- **Pesenti M.**, « Les accords d'entreprises liés à la crise sanitaire en 2020 », *Dares Focus* n° 48, septembre 2021.
- **Renne C.**, « Le dispositif d'activité partielle a amorti l'impact économique de la crise sanitaire », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2021.

Dossiers



Les conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail selon les métiers

Les conditions de travail ont évolué durant la crise sanitaire, avec des conséquences différentes d'un métier à l'autre. Elles se sont nettement dégradées pour les métiers recourant fréquemment au télétravail et les métiers dits essentiels au travail intense. Au contraire, les métiers exercés sur site avec une autonomie limitée, par exemple la plupart des ouvriers, et ceux dits essentiels au travail moins intense ont connu relativement peu de changements. Le sentiment d'insécurité de l'emploi a fortement augmenté pour les métiers exercés dans les secteurs ayant subi des fermetures obligatoires. Dans les métiers avec une pratique modérée du télétravail, les évolutions des conditions de travail ressemblent à celles de l'ensemble des personnes en emploi.

La crise a affecté la santé des travailleurs, directement ou non. Une partie importante d'entre eux déclarent une augmentation des troubles du sommeil et des douleurs, surtout dans les métiers avec un recours fréquent au télétravail et les métiers essentiels au travail intense. La contamination par le virus de la Covid-19 attribuée au cadre professionnel est pour sa part deux fois plus élevée que la moyenne parmi les travailleurs essentiels au travail intense. À l'inverse, les travailleurs sur site avec une autonomie limitée ont été les moins contaminés.

La crise sanitaire et les mesures de lutte contre l'épidémie de Covid-19 ont conduit à des changements importants dans le monde du travail. Les pratiques ont dû évoluer pour s'adapter à ce choc inédit. Pour limiter les risques de contagion, le télétravail s'est largement diffusé [Erb *et al.*, 2022] et les gestes barrières ont été mis en place sur les lieux de travail et ailleurs. Pour réduire les pertes d'emploi, le recours massif au chômage partiel a été adopté. Ces transformations ont touché inégalement les différents métiers. D'une part, des métiers, comme ceux de la santé, ont fait face à un surcroît d'activité pendant la crise sanitaire, tandis que d'autres ont été confrontés à des fermetures obligatoires. D'autre part, les mesures de protection comme le télétravail et les gestes barrières sont plus difficiles à appliquer pour certains métiers. L'enquête TraCov ► [source](#), réalisée au premier trimestre 2021 auprès de 17 200 personnes en emploi, permet d'étudier les conséquences de ces changements sur les conditions de travail et l'état de santé des travailleurs en fonction de leur métier.

Le travail s'est intensifié pendant la crise sanitaire

77 % des personnes déclarent que l'intensité de leur travail par rapport à l'avant-crise n'a pas changé, 21 % qu'elle a augmenté et 2 % qu'elle a diminué ► [figure 1a](#). Si la majorité des personnes en emploi décrivent des conditions de travail début 2021 plutôt stables, il y a davantage de personnes qui ont connu une augmentation de l'intensité du travail que de personnes qui ont connu une diminution : l'augmentation « nette »¹ est de 19 % ► [encadré 1](#).

Les personnes travaillent plus souvent qu'avant en horaires décalés, sont plus nombreuses à travailler plus longtemps et de façon plus intense que l'inverse ► [figure 1b](#). En outre, l'intensité émotionnelle dans le travail a augmenté : les travailleurs se sentent plus souvent bouleversés, secoués ou émus, ou ils ressentent davantage de tensions avec le public qu'avant la crise. Avec le ralentissement de pans entiers de l'économie début 2021, au moment où de nombreuses mesures de restrictions d'activités étaient en place et le niveau de l'emploi était inférieur à son niveau d'avant-crise, le sentiment d'insécurité de l'emploi s'est aussi fortement amplifié.

¹ Dans la suite du dossier, c'est ce solde « net » qui est commenté pour décrire les évolutions des conditions de travail par rapport à l'avant-crise.

► Encadré 1 – Décrire les évolutions des conditions de travail

La manière dont la crise sanitaire a modifié les conditions de travail du point de vue des travailleurs a été mesurée à partir des questions présentées ci-dessous. Pour chaque indicateur portant sur les conditions de travail, le solde entre la part des personnes déclarant l'indicateur en hausse et la part des personnes déclarant l'indicateur en baisse, a été retenu pour indiquer le sens de l'évolution dudit indicateur. Quand la part des personnes déclarant une hausse de l'indicateur l'emporte sur celle déclarant une baisse, on mesure alors une dégradation des conditions de travail. Quand, à l'inverse, la part des personnes déclarant une baisse de l'indicateur l'emporte sur celle déclarant une hausse, on mesure alors une amélioration des conditions de travail.

Indicateurs utilisés pour décrire les évolutions des conditions de travail

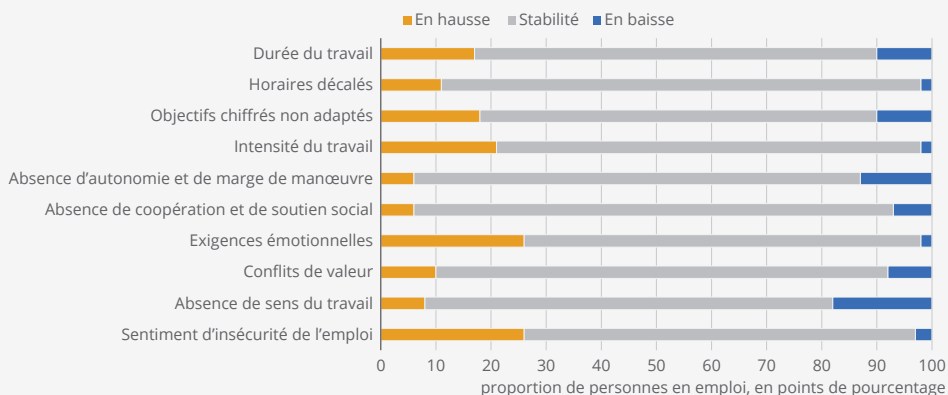
Indicateur	Questions par rapport à l'avant-crise sanitaire	Modalité		
		En hausse	Stabilité	En baisse
Durée du travail	Durée du travail chaque semaine	Plus longtemps	Ni plus ni moins longtemps	Moins longtemps
Horaires décalés (soir, nuit, très tôt le matin)	Travailler en horaires décalés	Plus souvent	Ni plus ni moins souvent	Moins souvent
Objectifs chiffrés non adaptés	Vos objectifs n'ont pas été adaptés	Non	Pas d'objectifs chiffrés précis	Si
Intensité du travail	Travail sous pression	Plus souvent	Ni plus ni moins souvent	Moins souvent
	Devoir penser à trop de choses à la fois	Plus souvent	Ni plus ni moins souvent	Moins souvent
	Devoir interrompre vos tâches	Plus souvent	Ni plus ni moins souvent	Moins souvent
	Recevoir des indications contradictoires	Plus souvent	Ni plus ni moins souvent	Moins souvent
Absence d'autonomie et de marge de manœuvre	Ne pas prendre des initiatives	Plus souvent	Ni plus ni moins souvent	Moins souvent
	Ne pas avoir d'influence sur votre charge de travail	Plus qu'avant	Ni plus ni moins d'influence	Moins qu'avant
	Ne pas pouvoir développer vos compétences professionnelles	Plus qu'avant	Ni plus ni moins qu'avant	Moins qu'avant
Absence de coopération et de soutien social	Ne pas pouvoir organiser vous-même votre travail	Plus qu'avant	Ni plus ni moins qu'avant	Moins qu'avant
	Ne pas avoir d'aide de votre supérieur	Plus qu'avant	Ni plus ni moins qu'avant	Moins qu'avant
	Ne pas recevoir d'aide dans votre travail	Plus qu'avant	Ni plus ni moins qu'avant	Moins qu'avant
Exigences émotionnelles	Travail non reconnu	Plus qu'avant	Ni plus ni moins qu'avant	Moins qu'avant
	Être bouleversé, secoué, ému...	Plus souvent	Ni plus ni moins souvent	Moins souvent
Conflits de valeurs	Ressentir des tensions avec le public	Plus souvent	Ni plus ni moins souvent ou pas de contact avec le public	Moins souvent
	Devoir faire des choses que vous désapprouvez	Plus souvent	Ni plus ni moins souvent	Moins souvent
Absence de sens du travail	Ne pas avoir de moyens pour faire correctement votre travail	Plus qu'avant	Inchangé	Moins qu'avant
	Ne pas avoir le sentiment que votre travail est utile	S'est renforcé	Est resté le même	A diminué
Sentiment d'insécurité de l'emploi	Ne pas ressentir la fierté du travail bien fait	Plus souvent	Ni plus ni moins souvent	Moins souvent
	Craintes pour votre emploi maintenant	Plus fortes	Ni plus ni moins fortes	Moins fortes

Source : Dares, enquête TraCov.

Toutefois, les mesures mises en place pour faire face à la crise sanitaire ont permis d'améliorer légèrement l'autonomie des travailleurs dans leur ensemble. Le sens du travail, défini par la fierté du travail bien fait et le sentiment que son travail est utile, s'est également renforcé. Les travailleurs n'ont pas ressenti d'affaiblissement particulier du collectif du travail : ils reçoivent autant qu'auparavant de la reconnaissance ou de l'aide de leurs supérieurs ou de leurs collègues.

► 1. Évolutions des conditions de travail par rapport à l'avant-crise sanitaire

a.

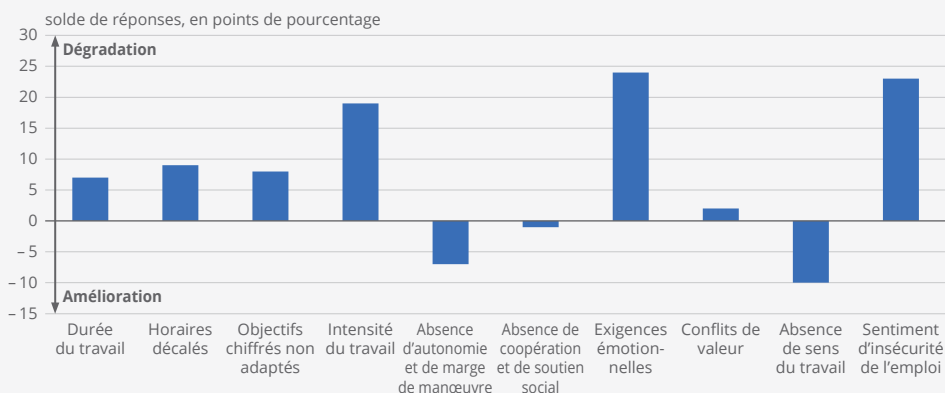


Lecture : au premier trimestre 2021, 73 % des personnes en emploi déclarent travailler la même durée qu'avant la crise sanitaire (« stabilité »), 10 % moins longtemps (« en baisse ») et 17 % plus longtemps (« en hausse »).

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi au premier trimestre 2021, hors chômage partiel total ou fermeture obligatoire.

Source : Dares, enquête TraCov.

b.



Note : le solde de réponses d'un indicateur donné est défini comme la différence entre le nombre de réponses « en hausse » et le nombre de réponses « en baisse » à l'indicateur.

Lecture : au premier trimestre 2021, la part de personnes en emploi qui déclarent une hausse de la durée du travail par rapport à l'avant-crise est supérieure de 7 points à la part de personnes qui indiquent une baisse.

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi au premier trimestre 2021, hors chômage partiel total ou fermeture obligatoire.

Source : Dares, enquête TraCov.

En fonction des secteurs d'activité et des spécificités d'exercice, les métiers n'ont pas été touchés de la même manière par la crise sanitaire. Ils ont été classés en six groupes, chacun rassemblant des métiers affectés de manière similaire par la crise ► [encadré 2](#).

► Encadré 2 – Typologie des métiers en fonction des conditions de travail pendant la crise sanitaire

Afin de grouper les métiers ayant des conditions de travail similaires durant la crise sanitaire, la méthode de classification ascendante hiérarchique a été utilisée. Les facteurs suivants sont pris en compte dans la classification :

- la continuité du travail depuis le début de la crise sanitaire (période(s) sans emploi, période(s) de chômage partiel) ;
- la pratique du télétravail avant, depuis le début de la crise sanitaire et au moment de l'enquête (c'est-à-dire au premier trimestre 2021) ;
- les conditions de travail au moment de l'enquête : nombre d'heures de travail par semaine, travail en horaires décalés ou non, utilisation ou non des équipements numériques à des fins professionnelles, travail à temps partiel pour cause de chômage partiel pendant la semaine précédant l'enquête, facteurs psychosociaux de risque (intensité du travail, exigences émotionnelles, manque d'autonomie, conflits de valeur, soutien social dégradé, insécurité socioéconomique).

Les six groupes de métiers suivants sont obtenus :

- les métiers avec une pratique fréquente du télétravail (19 % de personnes en emploi début 2021) ;
- les métiers dits essentiels au travail intense (12 %) ;
- les métiers dits essentiels au travail moins intense (24 %) ;
- les métiers sur site avec une autonomie limitée (17 %) ;
- les métiers dans les secteurs ayant subi des fermetures obligatoires (3 %) ;
- les métiers avec une pratique modérée du télétravail (24 %).

Les cinq principaux métiers dans chaque groupe de métiers

Groupe de métiers	Part dans l'ensemble des personnes en emploi (en %)
Métiers avec une pratique fréquente du télétravail, dont :	19,2
<i>Ingénieurs de l'informatique</i>	2,7
<i>Cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés)</i>	2,4
<i>Cadres des services administratifs, comptables et financiers</i>	2,2
<i>Cadres commerciaux et technico-commerciaux</i>	1,9
<i>Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie</i>	1,3
Métiers essentiels au travail intense, dont :	12,4
<i>Enseignants</i>	5,1
<i>Médecins et assimilés</i>	2,7
<i>Infirmiers, sages-femmes</i>	2,3
<i>Professionnels de l'action sociale et de l'orientation</i>	1,1
<i>Armée, police, pompiers</i>	1,1
Métiers essentiels au travail moins intense, dont :	23,7
<i>Agents d'entretien</i>	4,1
<i>Aides-soignants</i>	3,1
<i>Conducteurs de véhicules</i>	3,0
<i>Professions paramédicales</i>	2,1
<i>Aides à domicile et aides ménagères</i>	1,8
Métiers sur site avec une autonomie limitée, dont :	17,4
<i>Vendeurs</i>	2,8
<i>Ouvriers non qualifiés des industries de process</i>	2,3
<i>Ouvriers non qualifiés de la manutention</i>	1,7
<i>Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction</i>	1,4
<i>Ouvriers non qualifiés de la mécanique</i>	1,4
Métiers dans les secteurs ayant subi des fermetures obligatoires, dont :	3,4
<i>Professionnels des arts et des spectacles</i>	1,6
<i>Cuisiniers</i>	0,8
<i>Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration</i>	0,6
<i>Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants</i>	0,4
Métiers avec une pratique modérée du télétravail, dont :	24,0
<i>Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)</i>	2,9
<i>Techniciens des services administratifs, comptables et financiers</i>	2,6
<i>Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce</i>	2,5
<i>Attachés commerciaux et représentants</i>	2,2
<i>Employés administratifs d'entreprise</i>	2,1

Lecture : parmi les personnes en emploi au premier trimestre 2021, 5,1 % sont enseignants.

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi au premier trimestre 2021, hors chômage partiel total ou fermeture obligatoire.

Source : Dares, enquête TraCov.

Entre allongement et nouvelle organisation du temps de travail pour les métiers ayant un recours fréquent au télétravail

Les métiers avec un recours fréquent au télétravail réunissent 19 % des personnes en emploi début 2021. Il s'agit des cadres, des professionnels de l'informatique, du droit, de la banque et des assurances, ainsi que des personnels d'études et de recherche. 83 % des travailleurs de ce groupe ont connu au moins une période de télétravail entre mars 2020 et début 2021 ► **figure 2**. Par ailleurs, début 2021, 73 % télétravaillent, dont 63 % régulièrement (c'est-à-dire au moins un jour par semaine). Près d'un tiers des travailleurs de ce groupe avaient déjà télétravaillé avant la crise sanitaire.

60 % des travailleurs de ce groupe sont des hommes ► **figure 3**. Comparativement à l'ensemble des groupes, ils ont plus souvent des emplois en CDI ou de fonctionnaires (82 %) et sont plus présents dans le secteur privé (71 %).

Dans ces métiers, davantage que dans les autres, ils sont plus nombreux à déclarer travailler plus longtemps qu'avant la crise et à déclarer une plus forte fréquence des horaires décalés ou des objectifs chiffrés non adaptés ► **figure 4**. Cependant, les travailleurs ont pu gagner en autonomie. Les exigences émotionnelles ont moins augmenté qu'en moyenne, ce qui s'explique par un moindre contact avec le public (les clients, les usagers, etc.) et un changement des modes de contact (davantage par Internet et téléphone).

Dans ces métiers au recours fréquent au télétravail, les troubles du sommeil, la fréquence et l'intensité des douleurs physiques augmentent plus fortement que dans la plupart des autres métiers ► **figure 5**.

► 2. Caractéristiques des conditions de travail pendant la crise sanitaire selon les groupes de métiers

en points de pourcentage

	Groupes de métiers						Ensemble
	Pratique fréquente du télétravail	Essentiels au travail intense	Essentiels au travail moins intense	Sur site avec une autonomie limitée	Avec fermetures obligatoires	Pratique modérée du télétravail	
Continuité du travail du début de la crise sanitaire (mars 2020) jusqu'à début 2021							
Avoir connu au moins une période sans emploi depuis le début de la crise sanitaire	10	7	22	29	37	15	18
Avoir connu au moins une période de chômage partiel depuis le début de la crise sanitaire	22	7	27	39	38	33	27
Pratique du télétravail							
Pratique du télétravail début 2021	73	18	4	7	32	43	30
Avoir connu au moins une période de télétravail depuis le début de la crise sanitaire	83	52	7	11	36	57	41
Pratique du télétravail avant la crise sanitaire	31	6	2	2	17	15	12
Conditions de travail début 2021							
Travailler 34 heures ou plus par semaine début 2021	8	17	30	15	41	16	19
Travailler 40 heures ou plus par semaine début 2021	57	51	30	19	28	31	36
Travailler en horaires décalés début 2021	20	41	40	34	42	18	30
Avoir un travail intense début 2021	49	58	31	33	39	44	42
Être autonome dans son travail début 2021	79	75	66	62	73	69	70
Bénéficier du soutien social au travail début 2021	82	71	81	79	81	78	79
Avoir des exigences émotionnelles élevées au travail début 2021	20	55	32	18	24	26	28
Avoir des conflits de valeurs au travail début 2021	11	29	20	17	17	15	17
Avoir un travail qui a du sens début 2021	71	81	82	70	73	71	75
Avoir des craintes pour son emploi début 2021	26	11	28	35	56	29	28

Lecture : parmi les personnes en emploi au premier trimestre 2021 au sein des métiers dans les secteurs ayant subi des fermetures obligatoires, 37 % ont connu au moins une période sans emploi depuis le début de la crise sanitaire.

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi au premier trimestre 2021, hors chômage partiel total ou fermeture obligatoire.

Source : Dares, enquête TraCov.

► 3. Caractéristiques sociodémographiques selon les groupes de métiers

en points de pourcentage

	Groupes de métiers						Ensemble
	Pratique fréquente du télétravail	Essentiels au travail intense	Essentiels au travail moins intense	Sur site avec une autonomie limitée	Avec fermetures obligatoires	Pratique modérée du télétravail	
Sexe							
Homme	60,4	35,9	41,4	70,2	59,0	43,9	50,9
Femme	39,6	64,1	58,6	29,8	41,0	56,1	49,1
Nationalité							
Française	95,7	97,1	91,4	92,5	90,2	96,4	94,3
Étrangère	4,3	2,9	8,6	7,5	9,8	3,6	5,7
Salarié ou non							
Salarié	88,1	84,4	82,3	96,1	70,9	93,5	88,4
Non-salarié	11,9	15,6	17,7	3,9	29,1	6,5	11,6
Type de contrat des salariés (en part de l'emploi total)							
Emploi sans limite de durée (CDI, titulaire de la fonction publique)	82,0	73,5	69,5	80,6	59,1	84,0	77,5
CDD, saisonnier, contrat aidé	4,6	7,9	10,4	6,6	10,2	6,9	7,5
Intérim	0,2	0,6	1,6	7,2	1,0	1,0	2,0
Apprentissage, stage rémunéré	1,3	2,4	0,8	1,7	0,6	1,6	1,4
Employeur des salariés (en part de l'emploi total)							
État	11,2	44,3	5,2	3,2	2,0	9,1	11,7
Collectivité territoriale ou locale	4,8	4,4	8,9	4,6	9,2	9,2	6,9
Hôpital public	1,1	15,7	7,1	0,5	1,3	2,1	4,5
Secteur public social ou médico-social (EHPAD, établissements sociaux, etc.)	0,4	6,3	7,3	1,3	3,8	1,9	3,4
Entreprise privée ou publique, artisan, association	70,3	13,4	43,6	84,1	51,5	70,6	58,7
Particulier	0,3	0,3	10,2	2,4	3,1	0,6	3,2

Lecture : parmi les personnes en emploi au premier trimestre 2021 au sein des métiers essentiels au travail intense, 64,1 % sont des femmes.

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi au premier trimestre 2021, hors chômage partiel total ou fermeture obligatoire.

Source : Dares, enquête TraCov.

Intensification du travail et renforcement du sens pour les métiers dits essentiels au travail intense

Les métiers dits essentiels au travail intense (12 % des personnes en emploi début 2021) sont ceux de l'éducation (enseignants), de la santé (médecins, infirmiers, sages-femmes), de la sécurité (armée, police, pompiers) et du social (professionnels de l'action sociale et de l'orientation). Ce groupe compte la plus forte proportion d'emploi public (71 %) et il est le plus féminin (64 % de femmes).

Les travailleurs de ce groupe de métiers sont principalement sur site (seuls 18 % pratiquent le télétravail début 2021). La moitié d'entre eux travaillent 40 heures ou plus par semaine début 2021. Ils indiquent plus fréquemment que la moyenne que l'intensité du travail et les exigences émotionnelles ont augmenté par rapport à l'avant-crise. Les travailleurs du groupe sont davantage que les autres confrontés à une hausse des conflits de valeur, devant faire des choses qu'ils désapprouvent ou n'ayant pas les moyens pour faire correctement leur travail plus souvent qu'avant la crise sanitaire. Toutefois, ils déclarent que le sens de leur travail s'est renforcé pendant la crise.

► 4. Évolutions des conditions de travail par rapport à l'avant-crise sanitaire selon les groupes de métiers



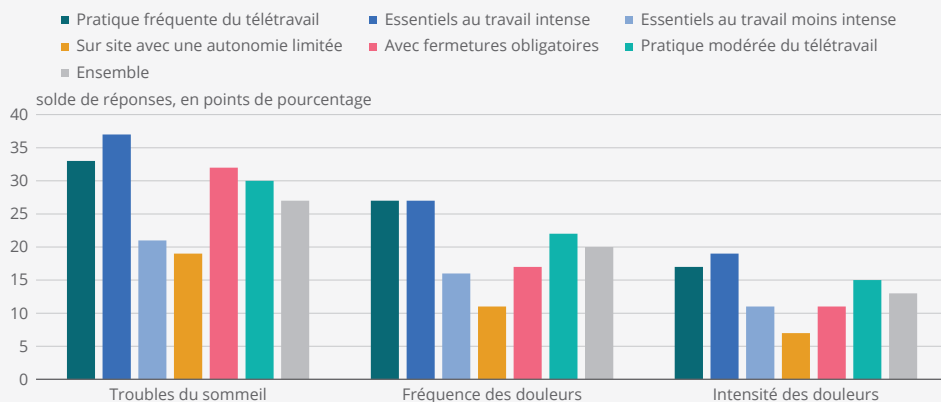
Note : le solde de réponses d'un indicateur donné est défini comme la différence entre le nombre de réponses « en hausse » et le nombre de réponses « en baisse » à l'indicateur.

Lecture : au premier trimestre 2021, au sein des métiers avec une pratique fréquente du télétravail, la part de travailleurs qui déclarent une hausse de la durée du travail par rapport à l'avant-crise est supérieure de 21 points à la part de travailleurs qui indiquent une baisse.

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi au premier trimestre 2021, hors chômage partiel total ou fermeture obligatoire.

Source : Dares, enquête TraCov.

► 5. Évolutions des troubles du sommeil et des douleurs par rapport à l'avant-crise selon les groupes de métiers



Note : le solde de réponses d'un indicateur donné est défini comme la différence entre le nombre de réponses « en hausse » et le nombre de réponses « en baisse » à l'indicateur.

Lecture : au premier trimestre 2021, au sein des métiers avec une pratique fréquente du télétravail, la part de travailleurs qui déclarent une augmentation des troubles du sommeil par rapport à l'avant-crise est supérieure de 33 points à la part de travailleurs qui indiquent une diminution.

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi au premier trimestre 2021, hors chômage partiel total ou fermeture obligatoire.

Source : Dares, enquête TraCov.

Les travailleurs dits essentiels au travail intense déclarent plus fréquemment avoir été contaminés par le virus de la Covid-19, notamment dans le cadre professionnel ► **figure 6**. Parmi ceux ayant contracté le virus de la Covid-19, presque la moitié pensent l'avoir eu très probablement à l'occasion du travail (contre moins d'un tiers en moyenne). Cela peut s'expliquer par une proximité physique plus fréquente avec d'autres personnes dans le cadre du travail (y compris durant les trajets en transport en commun) et par une moindre possibilité de respecter la distanciation [Coutrot *et al.*, 2021]. 52 % des personnes exerçant un métier essentiel au travail intense se trouvent régulièrement à proximité physique d'au moins deux sources de contacts en face-à-face².

Ce sont dans les métiers essentiels au travail intense que les troubles du sommeil, la fréquence et l'intensité des douleurs physiques augmentent le plus.

Dans les métiers dits essentiels au travail moins intense, un sens du travail renforcé et des conditions de travail relativement préservées

Le groupe des métiers dits essentiels au travail moins intense rassemble 24 % des personnes en emploi début 2021. Il inclut notamment les agents d'entretien, les aides-soignants, les conducteurs de véhicules, les professions paramédicales, des métiers de service à la personne (par exemple, les aides à domicile et les assistantes maternelles), les caissiers, les agriculteurs et les agents de sécurité. Le groupe se distingue par une surreprésentation des femmes (59 % des personnes du groupe). Les étrangers sont plus présents (9 %). Les travailleurs du groupe sont plus nombreux à être en emploi à durée limitée : 12 % sont en CDD ou en intérim, contre 10 % dans l'ensemble. Ils sont plus souvent employés par des particuliers (10 %).

² Les quatre sources de contacts en face-à-face sont :

- des collègues (y compris pendant les pauses, dans les vestiaires, à la cantine, etc.) ;
- le public, les clients, les patients, etc. ;
- dans les transports en commun ;
- d'autres personnes.

► 6. Exposition au virus de la Covid-19 selon les groupes de métiers

en %

Groupes de métiers	Se trouver régulièrement au travail à proximité physique d'au moins deux sources de contacts en face-à-face	Être contaminé par le virus de la Covid-19
Pratique fréquente du télétravail	24	19
Essentiels au travail intense	52	24
Essentiels au travail moins intense	33	17
Sur site avec une autonomie limitée	26	13
Avec fermetures obligatoires	29	18
Pratique modérée du télétravail	30	18
Ensemble	32	18

Lecture : au sein des métiers essentiels au travail intense, 52 % se trouvent régulièrement à proximité physique d'au moins deux sources de contacts en face-à-face et 24 % indiquent avoir contracté le virus de la Covid-19.

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi au premier trimestre 2021, hors chômage partiel total ou fermeture obligatoire.

Source : Dares, enquête TraCov.

Dans ce groupe de métiers, les travailleurs estiment que leurs conditions de travail se sont dégradées, mais moins que dans l'ensemble des métiers. Cependant, la hausse des exigences émotionnelles est plus marquée et concerne particulièrement les aides-soignants. Le sens du travail est particulièrement renforcé pour le groupe, même davantage que pour les métiers essentiels au travail intense. Cela peut s'expliquer par une valorisation exceptionnelle de ces métiers dans le contexte de la crise sanitaire.

Pour ce groupe, la hausse des troubles du sommeil et des douleurs est moins marquée que pour l'ensemble, notamment que pour le groupe de métiers essentiels au travail intense.

Au sein des métiers travaillant sur site avec une autonomie limitée, des conditions de travail relativement préservées mais des craintes accrues pour l'emploi

Les métiers travaillant sur site avec une autonomie limitée regroupent 17 % des personnes en emploi et comprennent les vendeurs, les artisans, les maraîchers, jardiniers, viticulteurs et la plupart des ouvriers. Ces métiers nécessitent souvent un travail en présentiel, si bien que seuls 7 % pratiquent le télétravail début 2021. La part des travailleurs qui se déclarent autonomes dans leur travail est plus faible que la moyenne (62 % contre 70 %).

Ce groupe de métiers est le plus masculin (70 % des travailleurs sont des hommes) et se compose quasi exclusivement de salariés (seuls 4 % ne le sont pas). Ces métiers s'exercent le plus souvent dans le secteur privé (87 %). Les emplois sont plus souvent qu'ailleurs à durée limitée, avec 14 % en CDD ou en intérim. La main-d'œuvre étrangère y est plus présente (8 %).

Pour ces métiers, les conditions de travail se sont beaucoup moins dégradées que la moyenne, à l'exception du sentiment d'insécurité de l'emploi. Les travailleurs de ce groupe sont plus nombreux à avoir connu une période sans emploi (29 %, contre 18 % pour l'ensemble) ou de chômage partiel (39 %, contre 27 % pour l'ensemble) entre mars 2020 et début 2021.

Les travailleurs de ce groupe sont moins nombreux que la moyenne à indiquer début 2021 avoir contracté le virus (13 %, contre 18 % pour l'ensemble), notamment dans le cadre du travail. Cette plus faible contamination peut s'expliquer en partie par des contacts en face-à-face moins nombreux (seuls 26 % se trouvent régulièrement à proximité physique d'au moins deux sources de contacts en face-à-face) et par des lieux de travail qui exposent moins à la contamination (en plein air, dans de grands entrepôts, etc.).

Dans ces métiers comme pour tous les autres, les troubles du sommeil sont en hausse ainsi que la fréquence et l'intensité des douleurs, mais c'est le groupe pour lequel l'augmentation est restée la plus limitée.

Début 2021, le sentiment d'insécurité de l'emploi a fortement augmenté pour les métiers exercés dans les secteurs ayant subi des fermetures obligatoires

Le groupe des métiers exercés dans des secteurs ayant subi des fermetures obligatoires réunit des personnes travaillant dans l'hôtellerie et la restauration, ainsi que des professionnels des arts et des spectacles (3 % de l'ensemble). Ces métiers sont plutôt masculins (59 % des travailleurs sont des hommes) et comportent plus souvent des indépendants (29 %). C'est également le groupe qui compte la plus forte part d'étrangers (10 %). Les contrats à durée limitée sont légèrement plus fréquents qu'en moyenne : 11 % des personnes du groupe sont en CDD ou en intérim.

Les travailleurs de ces métiers ont connu des situations très hétérogènes, entre les pertes d'emploi, le chômage partiel, et ceux qui ont pu continuer de travailler. Entre le début de la crise sanitaire (mars 2020) et début 2021, 37 % des travailleurs de ce groupe ont vécu au moins une période sans emploi (contre 18 % pour l'ensemble). Pour ceux qui ont travaillé début 2021, ils sont encore nombreux à être contraints dans leur offre de travail pour cause de chômage partiel et donc à travailler moins de 35 heures par semaine (41 %). Davantage de travailleurs déclarent avoir diminué leur durée du travail par rapport à l'avant-crise que l'inverse ; dans le même temps, ils estiment aussi que l'intensité du travail et les exigences émotionnelles se sont accrues.

Début 2021, au moment où l'emploi est loin d'avoir retrouvé son niveau d'avant-crise dans les secteurs concernés, le sentiment d'insécurité de l'emploi a beaucoup plus augmenté pour ce groupe que pour les autres. C'est probablement une des raisons pour lesquelles les troubles du sommeil se sont fortement accrues.

Dans les métiers avec une pratique modérée du télétravail : un impact semblable à la moyenne

Le groupe des métiers avec une pratique modérée du télétravail rassemble 24 % des personnes en emploi début 2021. Au sein de ce groupe, 43 % des personnes télétravaillent début 2021. Ces métiers regroupent les employés administratifs, les techniciens des services administratifs, comptables et financiers, les intermédiaires du commerce, les attachés commerciaux ainsi que les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et des industries mécaniques. Ces travailleurs sont plus souvent salariés (94 %) en CDI ou fonctionnaires (84 %) que l'ensemble des groupes. Ils sont aussi plus nombreux (71 %) à travailler dans le secteur privé. Les évolutions de leurs conditions de travail ressemblent à celles de la moyenne des groupes. ●

Auteurs :

Tiphaine Do (Dares)
Mikael Beatriz (Dares)
Marilyne Bèque (Dares)
Thomas Coutrot (Dares)
Marion Duval (Dares)
Louis Erb (Dares)
Ceren Inan (Dares)
Élodie Rosankis (Dares)

► Source

Dans une situation de crise sanitaire potentiellement porteuse de risques psychosociaux importants, comme l'a souligné le Conseil scientifique Covid-19 dans son avis du 27 juillet 2020, **l'enquête TraCov** vise principalement à décrire les conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail et les risques psychosociaux des personnes en emploi. Elle s'attache à mesurer concrètement les évolutions des conditions de travail perçues par les travailleurs par rapport à la période précédant l'apparition de l'épidémie. Ces descriptions sont éclairées par les trajectoires professionnelles et les conditions d'emploi des personnes enquêtées depuis le début de la crise. La collecte de l'enquête a été réalisée par Ipsos du 27 janvier au 7 mars 2021.

Le questionnaire porte sur la durée et les rythmes de travail, l'usage des outils numériques, le télétravail, l'(in)sécurité sanitaire et économique, les exigences émotionnelles, le soutien social au travail, les conflits éthiques, l'articulation vie privée/vie professionnelle, la prévention sur les lieux de travail, etc. Le questionnaire recueille également des éléments sur la santé perçue, les douleurs, les troubles du sommeil, le bien-être psychologique (score WHO-5), ainsi que la contamination par le virus de la Covid-19 et son éventuel lien avec le travail.

L'enquête couvre le champ de l'ensemble des personnes de 20 à 62 ans ayant travaillé au moins une semaine depuis le début de la crise sanitaire. Elle interroge donc en particulier les actifs en activité partielle (ou chômage partiel), ainsi que ceux ayant occupé un emploi au cours de l'année 2020 mais sans emploi au moment de la collecte, afin de décrire les raisons de leur sortie de l'emploi ainsi que leur situation actuelle, notamment en matière de recherche d'emploi, et leurs perspectives.

50 000 personnes ont été tirées aléatoirement dans le fichier Fideli (taxe d'habitation). Afin de réduire le nombre de personnes hors champ, n'ont été retenues que celles ayant perçu un revenu d'activité ou une indemnité chômage en 2018. De ce fait, l'enquête ne couvre pas les nouveaux entrants sur le marché du travail. 24 244 personnes ont répondu (48 %), dont 92 % par Internet ; 17 % sont hors champ (elles n'ont pas travaillé depuis le début de la crise sanitaire), 3 % ont un emploi mais sont en chômage partiel (dans des secteurs en fermeture obligatoire comme la culture ou l'hôtellerie-restauration) et 7 % sont au chômage. Dans cette étude, l'analyse porte sur 17 200 personnes en emploi au premier trimestre 2021, et principalement sur les salariés (15 400 répondants). L'échantillon a fait l'objet d'un redressement de la non-réponse et d'un calage sur marges qui lui assure une structure statistique similaire à celle des personnes en emploi.

► Pour en savoir plus

- **Beatriz M., Bèque M., Coutrot T., Duval M., Erb L., Inan C., Mauroux A., Rosankis É.**, « Quelles conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail et les risques psycho-sociaux ? », *Dares Analyses* n° 28, mai 2021.
- **Coutrot T., Beatriz M., Bèque M., Duval M., Erb L., Inan C., Mauroux A., Rosankis É.**, « Quels sont l'ampleur et les facteurs de la contamination des travailleurs au Covid-19 ? », *Dares Analyses* n° 29, mai 2021.
- **Erb L., Inan C., Beatriz M., Bèque M., Coutrot T., Do T.-P.-T., Duval M., Mauroux A., Rosankis É.**, « Télétravail durant la crise sanitaire. Quelles pratiques en janvier 2021 ? Quels impacts sur le travail et la santé ? », *Dares Analyses* n° 9, février 2022.
- **Jauneau Y., Vidalenc J.**, « En 2020, après un fort recul lors du premier confinement, le nombre d'heures travaillées s'est plus ou moins redressé selon les professions », in *France, portrait social*, coll. « Insee Référence », édition 2021.

Fonctionnaires de l'État : au fil des générations, davantage de déclassement à l'embauche, atténué ensuite par des promotions

En 2018, les agents de la fonction publique de l'État (FPE) constituent une population en majorité féminine, davantage diplômée et deux fois plus souvent cadre ou profession intermédiaire que l'ensemble des salariés en France. Deux fonctionnaires de la FPE sur trois appartiennent à la catégorie hiérarchique A, la plus élevée.

Une part importante d'agents a intégré la fonction publique avec un niveau de diplôme supérieur à celui requis. Cette part a crû au fil des générations. Les fonctionnaires surdiplômés à l'entrée ont néanmoins souvent rejoint une catégorie hiérarchique conforme à leur diplôme au cours de leur carrière par le biais de promotions individuelles ou de reclassements de leur corps.

Les agents de la fonction publique de l'État surdiplômés à l'entrée et les hommes ont plus de chances d'avoir été promu au cours de leur carrière que les autres. Les promotions s'accompagnent en moyenne de salaires plus élevés alors que les interruptions ou les longues périodes de chômage sont associées à des salaires moins élevés.

Fin 2018, 5,6 millions de salariés travaillent dans la fonction publique. Cette dernière est composée de trois versants : la fonction publique de l'État (FPE), la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH). La fonction publique de l'État, qui regroupe les services nationaux (notamment les administrations centrales), les établissements d'enseignement et de recherche, et les services territoriaux comme la police nationale [Colin, Pons, 2021], est le versant comptant le plus d'agents. Fin 2018, 2,50 millions d'agents travaillent dans la FPE, contre 1,95 million dans la FPT et 1,19 million dans la FPH [Donzeau *et al.*, 2020]. Un agent sur deux de la FPE travaille dans les établissements d'enseignement primaire et secondaire.

Davantage de femmes, de cadres et de diplômés du supérieur long dans la FPE

En 2018, 61 % des agents de la FPE sont des femmes, contre 50 % de l'ensemble des salariés en France (des secteurs privé et public confondus) ► **figure 1**. Ce versant de la fonction publique est un peu plus féminisé que la FPT (59 %), mais moins que la FPH (78 %). Au sein de la FPE, les femmes sont particulièrement surreprésentées dans certaines professions, comme celle d'enseignant, où leur part atteint 67 %, contre 55 % parmi les non-enseignants. Cette part varie toutefois fortement selon le niveau d'enseignement : de 84 % dans le primaire à 40 % dans le supérieur. Hors enseignants, les femmes n'occupent que 35 % des postes d'encadrement supérieur et des emplois de direction de la FPE.

En 2018, 45 % des agents de la FPE ont un emploi de profession intermédiaire, catégorie socioprofessionnelle la plus représentée, contre 20 % pour l'ensemble des salariés du privé et du public. Parmi eux, 38 % sont des professeurs des écoles. Dans cette catégorie, figurent également les professeurs de lycée professionnel, les conseillers principaux d'éducation, les secrétaires administratifs, les techniciens ou encore les greffiers. De même, 34 % des agents de la FPE sont cadres ou professions intellectuelles supérieures, contre 17 % pour l'ensemble des salariés. Ils sont alors professeurs certifiés ou agrégés, attachés, inspecteurs¹, ou occupent des postes d'encadrement ou de direction. Les employés représentent 19 % des emplois de la FPE, contre 35 % de l'ensemble des salariés en France. Ils regroupent par exemple certains policiers comme les brigadiers et les gardiens de la paix, des adjoints administratifs ou techniques ainsi que des surveillants de l'administration pénitentiaire. Enfin, les ouvriers² représentent 2 % de la FPE, contre 27 % des salariés en France.

¹ Par exemple, inspecteur des finances publiques, des douanes ou de l'Éducation nationale.

² Environ la moitié sont des agents qualifiés de laboratoire, qui travaillent pour la plupart au ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse. D'autres ouvriers de la FPE ont le statut d'ouvrier d'État (27 % des ouvriers) et travaillent majoritairement au ministère des Armées.

► 1. Agents de la fonction publique de l'État en 2018 selon leurs caractéristiques sociodémographiques

en %

	Fonction publique de l'État			Ensemble des salariés ¹
	Enseignants	Non-enseignants	Ensemble	
Sexe				
Femmes	67	55	61	50
Hommes	33	45	39	50
Catégorie socioprofessionnelle				
Cadres	45	24	34	17
Professions intermédiaires	55	36	45	20
Employés	0	35	19	35
Ouvriers	0	4	2	27
Diplôme				
Supérieur long (bac+3 ou plus)	90	42	65	17
Bac+2	7	15	11	17
Baccalauréat	2	25	14	22
CAP ou BEP	0	12	6	27
Aucun diplôme ou brevet des collèges	0	6	3	17

1 Salariés du secteur privé et du secteur public.

Lecture : en 2018, 67 % des enseignants de la fonction publique de l'État sont des femmes.

Champ : France, salariés de la fonction publique de l'État (hors militaires, apprentis, contrats d'engagement de service public ; y compris contrats aidés) ; ensemble des salariés de 20 ans ou plus, hors apprentis et stagiaires.

Source : Insee, enquête auprès des salariés de l'État 2018, panel Tous salariés.

En 2018, 65 % des agents de la FPE sont diplômés d'études supérieures longues (au moins trois ans après le baccalauréat), alors que cette part n'est que de 17 % parmi l'ensemble des salariés en France. La très nette surreprésentation des hauts diplômés dans la FPE est liée à la concentration élevée de cadres et de professions intermédiaires. Les enseignants, qui représentent près de la moitié des agents de la FPE, sont particulièrement diplômés : 90 % d'entre eux, fonctionnaires ou non, sont diplômés du supérieur long (bac+3 ou au-delà).

Un salarié sur quatre de la fonction publique de l'État n'est pas fonctionnaire

En 2018, près des trois quarts (73 %) des agents de la FPE sont fonctionnaires ► **figure 2**. Le quart restant est majoritairement composé de contractuels (17 % de la FPE). Les contractuels peuvent occuper des emplois non permanents sous contrat à durée limitée, comme les CDD (pour assurer des remplacements notamment) et, moins fréquemment, des emplois permanents en CDI. L'État emploie par ailleurs 7 % d'enseignants du privé sous contrat et 3 % d'autres catégories et statuts, non fonctionnaires.

► 2. Agents de la fonction publique en 2018 selon leur statut

en %

	Fonction publique de l'État	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Ensemble de la fonction publique
Fonctionnaires	73	80	73	76
Enseignants de l'enseignement privé sous contrat	7	///	///	3
Contractuels	17	18	20	18
Personnels médicaux	///	///	7	2
Autres catégories et statuts ¹	3	2	1	2
Ensemble	100	100	100	100

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

1 Ouvriers de l'État et bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : en 2018, 73 % des agents de la fonction publique de l'État sont fonctionnaires.

Champ : France, salariés de la fonction publique (hors militaires, apprentis, assistants maternels, internes et externes des hôpitaux ; y compris bénéficiaires de contrats aidés).

Source : Insee, enquête auprès des salariés de l'État 2018 pour la FPE, Siasp pour les autres versants.

Dans les autres versants de la fonction publique, le fonctionnariat est également prépondérant : 80 % dans la FPT et 73 % dans la FPH. En ajoutant aux fonctionnaires les enseignants du privé sous contrat, les ouvriers d'État et les personnels médicaux des hôpitaux, en grande majorité titulaires sur leur poste, les proportions d'agents titulaires ou assimilés sont très proches dans les trois versants (environ 80 %).

En 2018, 18 % des fonctionnaires de la FPE ont moins de 10 ans d'**ancienneté** au sein de la fonction publique ► **figure 3**. Cette part est un peu plus élevée parmi les enseignants fonctionnaires que parmi les autres fonctionnaires (21 % contre 16 %). La différence s'explique en partie par une hausse des recrutements d'enseignants du primaire et du secondaire à partir de 2014. Bien que non-fonctionnaires, les enseignants du privé sous contrat, dont les emplois sont souvent stables, présentent des anciennetés plus proches de celles des fonctionnaires que de celles des contractuels.

En 2018, 67 % des contractuels (hors contrats aidés) ont moins de 10 ans d'ancienneté. En effet, dans la fonction publique, les emplois contractuels sont le plus souvent temporaires ; de plus, une partie des contractuels deviennent fonctionnaires au cours de leur carrière. Enfin, parmi les personnes exerçant sous d'autres catégories et statuts, 50 % ont moins de 10 ans d'ancienneté (principalement des apprentis ou des bénéficiaires de contrats aidés) et 22 % plus de 30 ans d'ancienneté (majoritairement des ouvriers d'État, dont les emplois sont stables, à l'image de ceux des fonctionnaires).

► 3. Agents de la fonction publique de l'État en 2018 selon leur statut et leur ancienneté

en %

	Moins de 10 ans	De 10 à 19 ans	De 20 à 29 ans	30 ans ou plus	Ensemble
Fonctionnaires	18	33	28	21	100
Fonctionnaires enseignants	21	35	28	16	100
Fonctionnaires non-enseignants	16	32	27	25	100
Enseignants de l'enseignement privé sous contrat	25	31	25	19	100
Contractuels	67	18	9	6	100
Autres catégories et statuts ¹	50	14	14	22	100

¹ Apprentis, ouvriers d'État et bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : en 2018, 18 % des fonctionnaires de la fonction publique de l'État ont moins de 10 ans d'ancienneté au sein de la fonction publique.

Champ : France, salariés de la fonction publique de l'État (hors militaires, contrats d'engagement du service public ; y compris contrats aidés).

Source : Insee, enquête auprès des salariés de l'État 2018.

Un quart des fonctionnaires de catégorie B et trois sur cinq de catégorie C sont surdiplômés

Dans la FPE, en 2018, 67 % des fonctionnaires appartiennent à la catégorie A. Cette proportion élevée s'explique notamment par le fait que les enseignants, qui représentent à eux seuls environ la moitié des fonctionnaires de la FPE, relèvent presque tous de cette catégorie. 19 % des fonctionnaires de la FPE sont de catégorie B et 14 % de catégorie C.

Le niveau de diplôme des fonctionnaires ne correspond pas systématiquement à celui requis pour intégrer leur catégorie hiérarchique ► **encadré 1**. En 2018, 89 % des fonctionnaires de catégorie A ont un diplôme correspondant à leur catégorie hiérarchique (supérieur long) ► **figure 4**, contre 56 % pour ceux de catégorie B (baccalauréat à bac+2) et 41 % pour ceux de catégorie C (inférieur au baccalauréat).

Au sein de la catégorie B, 26 % sont diplômés du supérieur long, donc considérés comme surdiplômés. À l'inverse, 17 % disposent d'un niveau de diplôme inférieur à celui du baccalauréat, en deçà de celui requis. Parmi ces derniers, 84 % d'entre eux occupaient un poste en adéquation avec leur niveau de qualification lors de leur entrée dans la fonction publique, et ont été promus au cours de leur carrière ou ont changé de catégorie hiérarchique en raison du reclassement du corps auquel ils appartiennent.

Parmi les agents de catégorie C, 59 % des fonctionnaires sont titulaires d'un diplôme de niveau au moins équivalent au baccalauréat et sont ainsi surdiplômés pour leur catégorie hiérarchique. Notamment, 14 % sont titulaires d'un diplôme du supérieur long.

► Encadré 1 – Le lien entre catégorie hiérarchique et niveau de diplôme et la notion de déclassement

Les **corps** ou cadres d'emplois de fonctionnaires sont classés en trois catégories hiérarchiques, A, B et C, selon leur niveau de recrutement et les fonctions qui ont vocation à être exercées par ces corps. La catégorie A correspond à des fonctions d'études générales, de conception ou de direction. Les agents de cette catégorie sont habituellement recrutés parmi les diplômés de l'enseignement supérieur long, c'est-à-dire à partir du niveau licence. La catégorie B renvoie à des fonctions dites d'application, et est accessible selon les cas à partir d'un niveau bac à bac+2. Enfin, les agents de catégorie C (ainsi que, anciennement, ceux de catégorie D) occupent des fonctions d'exécution. À l'exception de certains corps nécessitant un CAP ou un BEP, l'accès aux corps de catégorie C ne requiert pas de diplôme.

Dans cette étude, le niveau de diplôme d'un agent est considéré comme étant en adéquation avec sa catégorie hiérarchique lorsqu'il correspond au niveau requis pour l'intégrer [Cour des comptes, 2001]. En se fondant sur cette correspondance, un niveau d'inadéquation est alors défini selon une approche normative [Kerjosse, Rémila, 2013] ► **figure**.

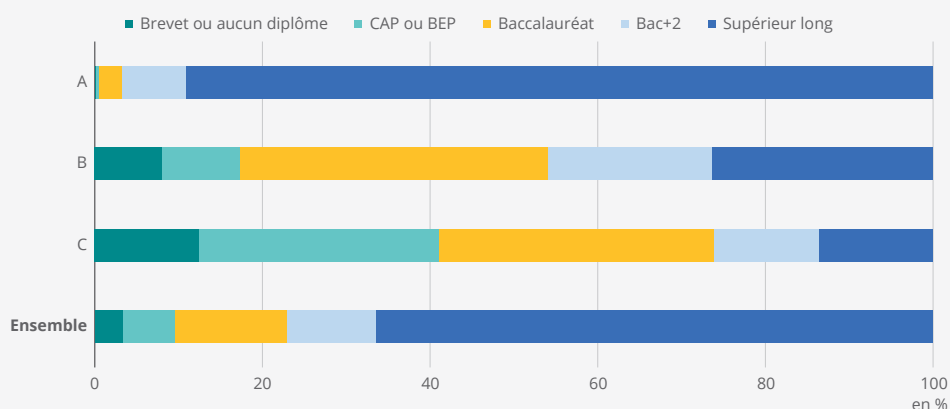
Niveau d'inadéquation entre le niveau de diplôme et la catégorie hiérarchique

	A	B	C ou D
Aucun diplôme ou brevet des collèges	2	1	0
CAP ou BEP	2	1	0
Baccalauréat	1	0	-1
Bac+2	1	0	-1
Supérieur long (bac+3 ou plus)	0	-1	-2

Lecture : lorsque le score vaut 0, le diplôme détenu correspond au diplôme requis pour la catégorie occupée. Si le score est négatif, l'agent a un niveau de diplôme supérieur au niveau requis pour sa catégorie (agent surdiplômé, situation de déclassement). S'il est positif, l'agent a un niveau de diplôme inférieur à celui requis pour la catégorie qu'il occupe.

Par exemple, un fonctionnaire de catégorie B diplômé d'une licence a un niveau d'inadéquation égal à -1 car son niveau de diplôme correspond à celui requis pour intégrer la catégorie hiérarchique directement supérieure à la sienne (la catégorie A). On dit alors que l'agent est en situation de déclassement. Un fonctionnaire de catégorie C de même niveau de diplôme a un niveau d'inadéquation de -2.

► 4. Niveau de diplôme des fonctionnaires de la fonction publique de l'État en 2018 selon leur catégorie hiérarchique



Lecture : en 2018, 66 % des fonctionnaires de la fonction publique de l'État sont diplômés du supérieur long (bac+3 ou plus).

Champ : France, fonctionnaires de la fonction publique de l'État ; hors militaires.

Source : Insee, enquête auprès des salariés de l'État 2018.

Les surdiplômés sont plus nombreux au fil des générations recrutées

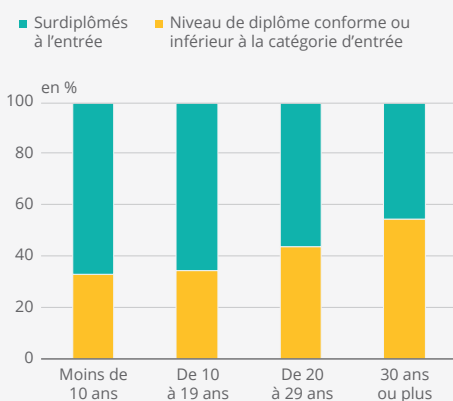
L'inadéquation entre la catégorie hiérarchique et le niveau de diplôme des fonctionnaires³ s'observe notamment à l'entrée dans la fonction publique. Elle provient essentiellement des surdiplômés, dont la part est croissante au fil des générations : alors que 45 % des fonctionnaires entrés en catégorie B depuis plus de 30 ans étaient surdiplômés à l'entrée, c'est le cas de 66 % de ceux ayant une ancienneté inférieure à 10 ans ► **figure 5**. De même, 51 % des fonctionnaires entrés en catégorie C il y a plus de 30 ans étaient surdiplômés à l'entrée, contre 83 % de ceux entrés il y a moins de 10 ans ► **figure 6**. L'augmentation du taux de surdiplômés à l'entrée n'est pas propre à la fonction publique : dans un contexte d'augmentation générale du niveau de diplôme dans la population française, le phénomène de déclassement est également observé sur l'ensemble du champ de l'emploi [Picart, 2020].

Toutefois, le phénomène de déclassement à l'entrée dans la fonction publique est ensuite contenu par les promotions : les agents surdiplômés rejoignent souvent une catégorie hiérarchique conforme à leur niveau de diplôme au cours de leur carrière. C'est particulièrement vrai pour ceux entrés en catégorie B. Ainsi, 41 % des fonctionnaires entrés surdiplômés en catégorie B depuis moins de 10 ans ont rejoint ultérieurement une catégorie hiérarchique conforme ou supérieure à leur niveau de diplôme. Cette proportion augmente avec l'ancienneté pour atteindre 92 % parmi ceux entrés en catégorie B dans la fonction publique il y a plus de 30 ans.

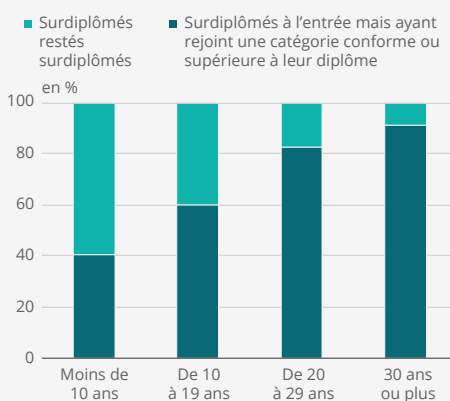
Pour ceux entrés en catégorie C, les promotions au fil des carrières réduisent également la part des surdiplômés, mais dans des proportions moindres : 32 % des fonctionnaires entrés surdiplômés il y a plus de 30 ans en catégorie C le sont encore en 2018, contre 8 % de ceux entrés en catégorie B. Cela s'explique en partie par le fait que 22 % des agents entrés en catégorie C sont diplômés du supérieur long et doivent donc gravir au moins deux catégories hiérarchiques pour rejoindre la catégorie A, correspondant à leur niveau de diplôme. Parmi eux, 31 % ont été promus dans un corps de catégorie B mais n'ont pas rejoint la catégorie A.

► 5. Adéquation entre le niveau de diplôme et la catégorie hiérarchique des agents entrés en catégorie B, selon leur ancienneté

a. Lors de l'entrée dans la fonction publique



b. Pour les surdiplômés à l'entrée



Lecture : en 2018, 34 % des fonctionnaires de la fonction publique de l'État entrés dans la fonction publique en catégorie B depuis moins de 10 ans sont entrés avec un niveau de diplôme conforme ou inférieur à celui attendu pour la catégorie B et 66 % sont entrés surdiplômés. Parmi ceux entrés surdiplômés, 41 % ont rejoint une catégorie conforme ou supérieure à leur niveau de diplôme.

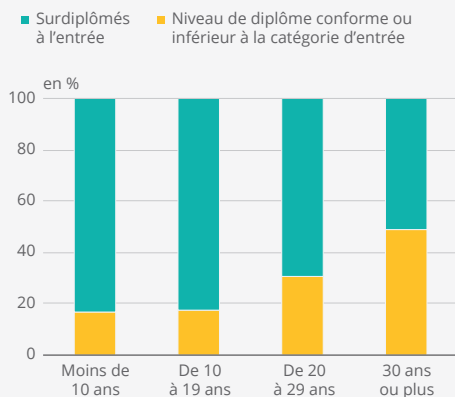
Champ : France, fonctionnaires de la fonction publique de l'État entrés en catégorie B dans la fonction publique ; hors militaires.

Source : Insee, enquête auprès des salariés de l'État 2018.

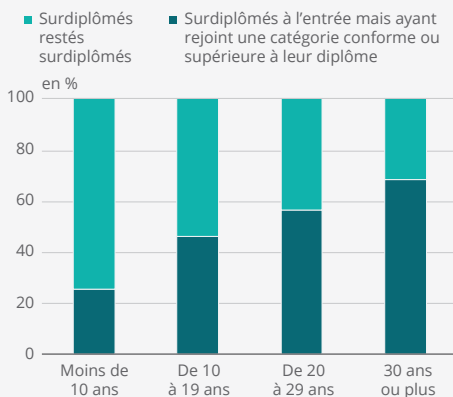
3 Fonctionnaires en 2018. Ils n'étaient pas nécessairement fonctionnaires dès leur entrée dans la fonction publique.

► 6. Adéquation entre le niveau de diplôme et la catégorie hiérarchique des agents entrés en catégorie C ou D, selon leur ancienneté

a. Lors de l'entrée dans la fonction publique



b. Pour les surdiplômés à l'entrée



Lecture : en 2018, 17 % des fonctionnaires de la fonction publique de l'État entrés dans la fonction publique en catégorie C ou D depuis moins de 10 ans sont entrés avec un niveau de diplôme conforme ou inférieur à celui attendu pour la catégorie C ou D et 83 % sont entrés surdiplômés. Parmi ceux entrés surdiplômés, 26 % ont rejoint une catégorie conforme ou supérieure à leur niveau de diplôme.

Champ : France, fonctionnaires de la fonction publique de l'État entrés en catégorie C ou D dans la fonction publique ; hors militaires.

Source : Insee, enquête auprès des salariés de l'État 2018.

L'adéquation progressive au cours de la carrière entre le niveau de diplôme et la catégorie des fonctionnaires peut se faire par promotion individuelle ► **encadré 2** ou par reclassement global de certains corps. Au total, 39 % des fonctionnaires de catégorie A hors enseignants de la FPE en 2018 étaient entrés dans la fonction publique dans une catégorie hiérarchique inférieure ► **figure 7** : 26 % étaient entrés en catégorie B et 13 % en catégorie C ou D. Ces changements de catégorie hiérarchique sont plus courants parmi les fonctionnaires désormais en catégorie B : 60 % d'entre eux étaient entrés dans la fonction publique en catégorie C ou D.

► Encadré 2 – Promotions dans la fonction publique

La promotion est définie dans cette étude comme un changement de corps pour les fonctionnaires ou l'équivalent d'un changement de corps pour les non-fonctionnaires. Un changement d'échelon ou de grade au sein d'un même corps ne constitue pas une promotion. Étant donné que les catégories B et C ne comprennent généralement qu'un seul niveau de corps, une promotion pour un agent de catégorie B ou C s'accompagne d'un changement de catégorie hiérarchique, ce qui n'est pas nécessairement le cas pour un agent de catégorie A. Inversement, un changement de catégorie hiérarchique n'est pas systématiquement considéré comme une promotion lorsqu'il correspond au reclassement d'un corps dans une catégorie hiérarchique supérieure : par exemple, le reclassement des professeurs des écoles (de B en A), des brigadiers et des gardiens de la paix (de C en B), ou encore la requalification en catégorie C des agents de l'ancienne catégorie D lors de sa suppression, ne sont pas comptabilisés comme des promotions.

Les promotions s'obtiennent le plus souvent par la réussite à un concours, *via* un examen professionnel ou encore au « choix », c'est-à-dire par décision de l'administration fondée sur des critères de valeur professionnelle et d'acquis de l'expérience professionnelle.

► 7. Mobilité hiérarchique des fonctionnaires non-enseignants de la fonction publique de l'État en 2018

en %

	Catégorie en 2018		
	A	B	C
Catégorie d'entrée			
A	61	1	0
B	26	39	1
C ou D	13	60	99
Ensemble	100	100	100

Lecture : en 2018, 26 % des fonctionnaires non-enseignants de catégorie A de la fonction publique de l'État sont entrés dans la fonction publique en catégorie B.

Champ : France, fonctionnaires non-enseignants de la fonction publique de l'État ; hors militaires.

Source : Insee, enquête auprès des salariés de l'État 2018.

Les surdiplômés à l'entrée ont deux fois plus de chances d'avoir obtenu une promotion

À autres caractéristiques observables⁴ identiques, les agents ayant un niveau de diplôme supérieur à celui correspondant à leur catégorie hiérarchique lors de leur entrée dans la fonction publique ont environ deux fois plus de chances d'avoir obtenu une promotion individuelle que ceux entrés dans une catégorie conforme ► **figure 8**. De plus, à même niveau d'inadéquation entre le diplôme et la catégorie hiérarchique à l'entrée ► **encadré 1**, les agents diplômés du supérieur long ou d'un niveau bac+2 ont plus de chances d'avoir été promus que des agents ayant un niveau de diplôme inférieur.

À l'opposé, les agents entrés dans une catégorie hiérarchique supérieure à leur niveau de diplôme ont quant à eux les mêmes chances d'avoir été promus que les agents entrés dans une catégorie conforme.

Toutes choses égales par ailleurs, les fonctionnaires ont plus de chances d'avoir obtenu une promotion que les non-fonctionnaires. En effet, aucun texte ne régit les carrières des contractuels, alors que celles des fonctionnaires sont définies réglementairement. Toutefois, un agent devenu fonctionnaire au cours de sa carrière a autant de chances d'avoir été promu qu'un agent fonctionnaire dès son premier poste.

Enfin, les chances de promotion augmentent fortement avec l'ancienneté : avoir 10 ans d'ancienneté supplémentaires dans la fonction publique double, voire triple, les chances d'avoir obtenu une promotion. Les agents doivent en effet justifier d'un minimum d'ancienneté pour pouvoir s'inscrire aux concours internes, aux examens professionnels ou pour pouvoir bénéficier de promotions au choix.

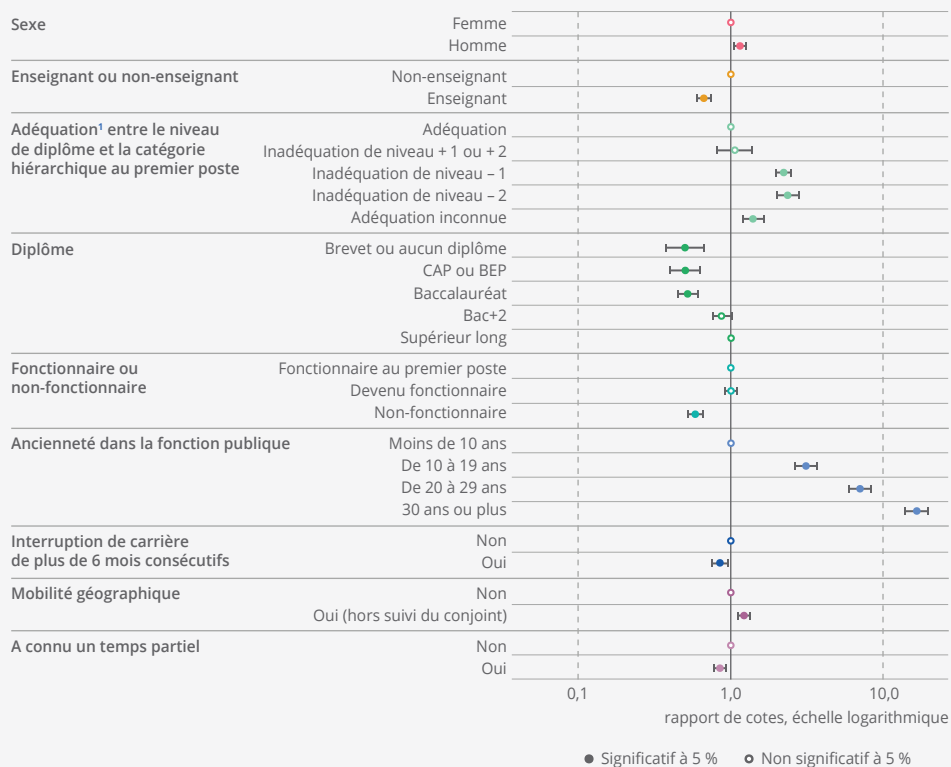
Les hommes ont plus de chances d'être promus que les femmes

20 % des hommes en poste dans la FPE ont bénéficié d'une promotion, contre 16 % des femmes. Cet écart en défaveur des femmes s'explique en partie par les différences de positions professionnelles entre femmes et hommes dans la FPE. Les femmes sont surreprésentées parmi les enseignants, qui bénéficient structurellement⁵ moins souvent de promotions que les non-enseignants. De plus, certains événements de carrière tels que les interruptions d'activité (à la naissance des enfants notamment) ou l'exercice des fonctions à temps partiel jalonnent plus souvent la carrière des femmes et réduisent leurs chances d'avoir obtenu une promotion. D'autres événements facilitent au contraire les promotions, comme les mobilités géographiques (hors mobilité pour suivre un conjoint), et concernent plus fréquemment les hommes. Au total, à profils similaires, les hommes ont 15 % de chances supplémentaires d'avoir été promus au cours de leur carrière que les femmes.

⁴ Sexe, diplôme et adéquation de celui-ci au poste occupé à l'entrée dans la fonction publique, statut (fonctionnaire ou non, enseignant ou non), ancienneté dans la fonction publique, fait d'avoir ou non connu une interruption de carrière d'au moins 6 mois, d'avoir ou non effectué une mobilité géographique, d'avoir ou non déjà occupé un poste à temps partiel.

⁵ Le nombre de corps d'enseignants est plus restreint. Les enseignants sont parfois, dès leur entrée dans la fonction publique, dans le corps le plus élevé de leur profession.

► 8. Influence des caractéristiques sociodémographiques et des événements de carrière sur l'obtention d'une promotion



1 Le niveau d'inadéquation est défini dans l'encadré 1.

Notes : résultats obtenus par une régression logistique. Un rapport des cotes (*odds ratio* ou OR) largement supérieur à 1 signifie que le critère auquel il est associé augmente la probabilité d'avoir été promu par rapport à la situation de référence ; un *odds ratio* largement inférieur à 1 signifie que le critère diminue la probabilité d'avoir été promu. Toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'avoir été promu rapportée à celle de ne pas l'avoir été est deux fois moins élevée (*odds ratio* de 0,50) pour un agent ayant un diplôme de niveau baccalauréat que pour un agent diplômé du supérieur long (*odds ratio* de 1). L'échelle de représentation des *odds ratios* est logarithmique.

Lecture : en 2018 dans la fonction publique de l'État, les hommes ont, toutes choses égales par ailleurs, 15 % de chances supplémentaires d'avoir obtenu une promotion au cours de leur carrière que les femmes.

Champ : France, salariés de la fonction publique de l'État (hors militaires, contrats d'engagement du service public ; y compris contrats aidés).

Source : Insee, enquête auprès des salariés de l'État 2018.

En 2018, le salaire mensuel net moyen est de 2 570 euros dans la fonction publique de l'État

Dans la FPE, en 2018, le **salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP)** s'élève à 2 570 euros par mois : 2 630 euros pour les enseignants et 2 520 euros pour les autres agents. Le salaire net moyen varie selon les caractéristiques sociodémographiques et les conditions d'emploi.

Avec 2 420 euros nets par mois en 2018, les femmes gagnent en moyenne 14 % de moins que les hommes (2 800 euros) dans la FPE. Comme pour les promotions, cet écart s'explique avant tout par des différences de positions professionnelles entre les femmes et les hommes : en moyenne, les positions professionnelles des femmes sont associées à des rémunérations plus faibles.

À profil identique⁶, les enseignantes gagnent 3 % de moins que leurs homologues masculins ; hors enseignants, les femmes gagnent 6 % de moins que les hommes ► **figure 9**.

► 9. Influence des caractéristiques sociodémographiques, des conditions d'emploi et des événements de carrière sur le niveau de salaire net en EQTP

	Enseignants		Non-enseignants	
	Coefficients	Significativité	Coefficients	Significativité
Sexe				
Homme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Femme	- 3 %	***	- 6 %	***
Tranche d'âge				
Moins de 30 ans	- 9 %	***	- 12 %	***
De 30 à 39 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
De 40 à 49 ans	5 %	***	5 %	***
50 ans ou plus	9 %	***	9 %	***
Diplôme				
Brevet ou aucun diplôme	///	///	- 5 %	***
CAP ou BEP	///	///	- 8 %	***
Baccalauréat	///	///	- 2 %	***
Bac+2	///	///	Réf.	Réf.
Supérieur long	///	///	7 %	***
Couple				
Non	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Oui	1 %	***	3 %	***
Enfants à charge selon le sexe du salarié				
<i>Pas d'enfant à charge</i>				
1 enfant (pour un homme)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
2 enfants (pour un homme)	0 %	///	1 %	///
3 enfants ou plus (pour un homme)	3 %	***	5 %	***
1 enfant (pour une femme)	4 %	***	11 %	***
2 enfants (pour une femme)	- 1 %	///	1 %	///
3 enfants ou plus (pour une femme)	1 %	***	3 %	***
2 enfants ou plus (pour une femme)	5 %	***	6 %	***
Localisation et indemnité de résidence				
France métropolitaine, sans indemnité de résidence	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
France métropolitaine, avec indemnité de résidence	4 %	***	5 %	***
DOM	38 %	***	30 %	***
Statut d'emploi				
<i>Fonctionnaire</i>				
Enseignant de l'enseignement privé sous contrat	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Contractuel	- 15 %	***	///	///
Contrat aidé	- 22 %	***	- 8 %	***
Autres catégories et statuts	///	///	- 21 %	***
Autres catégories et statuts	///	///	5 %	**
Temps plein/temps partiel				
Temps plein	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Temps partiel	- 3 %	***	- 2 %	***
Ancienneté et catégorie d'entrée				
Agents du primaire (pour les enseignants) ou catégorie d'entrée C/D (non-enseignants)				
Moins de 10 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
De 10 à 19 ans	10 %	***	5 %	***
De 20 à 29 ans	17 %	***	15 %	***
30 ans ou plus	28 %	***	21 %	***
Agents du secondaire (pour les enseignants) ou catégorie d'entrée B (non-enseignants)				
Moins de 10 ans	10 %	***	8 %	***
De 10 à 19 ans	20 %	***	18 %	***
De 20 à 29 ans	32 %	***	31 %	***
30 ans ou plus	40 %	***	41 %	***
Agents du supérieur (pour les enseignants) ou catégorie d'entrée A (non-enseignants)				
Moins de 10 ans	24 %	***	31 %	***
De 10 à 19 ans	43 %	***	50 %	***
De 20 à 29 ans	57 %	***	63 %	***
30 ans ou plus	65 %	***	75 %	***



6 Les caractéristiques mobilisées pour l'analyse des salaires dans la FPE sont celles présentées dans la **figure 9**. Les écarts de salaires à profil identique entre deux groupes distincts, en l'occurrence ici les femmes et les hommes, ne peuvent s'interpréter comme une mesure des différences de salaires à poste égal : une partie des écarts restants provient en effet de différences de caractéristiques non observées.



► 9. Influence des caractéristiques sociodémographiques, des conditions d'emploi et des événements de carrière sur le niveau de salaire net en EQTP (suite)

	Enseignants		Non-enseignants	
	Coefficients	Significativité	Coefficients	Significativité
Promotion				
<i>Pas de promotion</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Promotion sans concours et sans ascension de catégorie hiérarchique	5 %	***	13 %	***
Promotion avec concours et sans ascension de catégorie hiérarchique	3 %	***	13 %	***
Promotion avec catégorie ascendante	///	///	17 %	***
Mobilité géographique				
<i>Non</i>	///	///	Réf.	Réf.
Oui (hors suivi du conjoint)	///	///	4 %	***
Mobilité par rapport au ministère ou à l'institution d'origine				
<i>Même ministère ou institution que le premier poste dans la FPE</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Ministère ou institution différent du premier poste dans la FPE	- 6 %	***	- 2 %	***
Interruption de carrière de plus de 6 mois consécutifs				
<i>Non</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Oui	- 3 %	***	- 4 %	***
Connu période de chômage (plus de 6 mois)				
<i>Non</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Oui	- 6 %	***	- 7 %	***
Formation de plus de 6 mois				
<i>Non</i>	///	///	Réf.	Réf.
Oui	///	///	2 %	***

Réf. : modalité de référence.

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

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

Lecture : en 2018, le salaire net en EQTP des enseignants ayant connu une période de chômage de plus de 6 mois dans leur carrière est, toutes choses égales par ailleurs, inférieur de 6 % à celui des enseignants n'en ayant pas connu.

Champ : France, salariés de la fonction publique de l'État (hors militaires, contrats d'engagement du service public ; y compris contrats aidés).

Source : Insee, enquête auprès des salariés de l'État 2018.

Par ailleurs, plus un agent de la FPE a d'enfants à charge, plus sa rémunération est élevée par le biais notamment du supplément familial de traitement. Toutefois, il n'est significatif qu'à partir du deuxième enfant à charge. Hors supplément familial de traitement, le fait d'avoir un ou plusieurs enfants à charge n'a d'influence sur le salaire que pour les hommes non-enseignants, dont le salaire est plus élevé lorsqu'ils sont parents. Parmi les salariés du secteur privé, les pères sont aussi davantage rémunérés que les hommes sans enfant [Coudin *et al.*, 2019].

Les agents de la FPE en poste dans les départements d'outre-mer (DOM) bénéficient d'une rémunération majorée pour compenser les prix plus élevés qu'en France métropolitaine. Toutes choses égales par ailleurs, le salaire des enseignants dans les DOM est 38 % plus élevé que celui des enseignants de France métropolitaine ne percevant pas d'indemnité de résidence. Pour les non-enseignants, l'écart est légèrement moindre (30 %). En France métropolitaine, certains agents de la FPE perçoivent une indemnité de résidence pour compenser un coût plus élevé de la vie dans leur commune d'affectation, notamment en Île-de-France. Les enseignants de France métropolitaine percevant une indemnité de résidence gagnent 4 % de plus que les agents sans cette indemnité. Pour les non-enseignants, cette différence est de 5 %.

Les salaires dépendent étroitement des statuts d'emploi. Toutes choses égales par ailleurs, les enseignants du privé sous contrat gagnent 15 % de moins que les enseignants fonctionnaires, les enseignants contractuels 22 % de moins. Parmi les non-enseignants, les contractuels perçoivent 8 % de moins que les fonctionnaires.

Le salaire des agents dépend aussi des conditions d'emploi : les enseignants à temps partiel perçoivent un salaire (en EQTP, c'est-à-dire en rapportant le salaire à un temps plein) 3 % inférieur à celui des enseignants à temps plein. Parmi les non-enseignants, cet écart est de 2 %.

Tout comme les niveaux de salaires, les progressions salariales au cours de la carrière augmentent avec la catégorie hiérarchique. En effet, les non-enseignants de la FPE entrés en catégorie C et ayant une ancienneté de plus de 30 ans gagnent, toutes choses égales par ailleurs, 21 % de plus que ceux ayant moins de 10 ans d'ancienneté. Pour ceux entrés en catégorie A, l'écart est plus élevé : + 33 %.

Parmi les enseignants, les trajectoires salariales sont plus favorables pour ceux travaillant dans l'enseignement supérieur.

Des salaires durablement stimulés par les promotions mais pénalisés par les interruptions de carrière

Les promotions s'accompagnent généralement d'une hausse immédiate de salaire et d'une amélioration de la trajectoire salariale. Toutes choses égales par ailleurs, les non-enseignants ayant obtenu une promotion avec changement de catégorie hiérarchique au cours de leur carrière gagnent 17 % de plus que les agents n'ayant obtenu aucune promotion. L'effet d'une promotion sans ascension de catégorie hiérarchique⁷ sur le salaire des non-enseignants est légèrement moindre : 13 % d'écart, que la promotion soit obtenue avec ou sans concours. Pour les enseignants, l'effet d'une promotion est moins marqué, de l'ordre de 3 % à 5 % à la hausse sur le salaire.

D'autres événements de carrière, liés à l'obtention de promotions, ont également une influence sur le niveau de salaire et sa trajectoire⁸. Une mobilité géographique a un effet positif sur le salaire des non-enseignants lorsqu'elle n'est pas engendrée par une mobilité du conjoint. Les interruptions de carrière sont en revanche associées à des salaires durablement plus faibles. C'est notamment le cas de celles pour s'occuper d'enfants, ou encore de celles pour travailler hors de la fonction publique plus de six mois. En effet, avant la loi de transformation de la fonction publique de 2019, la progression des agents dans leur grille de salaire était systématiquement suspendue pendant ces interruptions.

Outre les interruptions de carrière citées précédemment, les agents ayant connu des périodes de chômage de plus de six mois avant ou après être entrés dans la fonction publique perçoivent en moyenne des salaires moins élevés toutes choses égales par ailleurs : de 6 % à 7 % de moins selon qu'il s'agit d'enseignants ou non. Cette différence s'expliquerait par le fait que les personnes au chômage ont pu accepter des postes moins rémunérateurs pour en sortir. ●

Auteur :

Romain Bour (Insee)

⁷ Les promotions sans ascension de catégorie hiérarchique sont essentiellement le fait d'agents de catégorie A, les catégories B et C ne comprenant généralement qu'un seul niveau de corps.

⁸ On ne mesure pas ici les progressions salariales individuelles. Cela nécessiterait un suivi longitudinal des mêmes individus dans le temps.

► Source

Cette étude s'appuie sur une exploitation des résultats de **l'enquête auprès des salariés de l'État**. Cette enquête, menée par l'Insee, est conçue en premier lieu pour compléter, sur le champ de la fonction publique de l'État (FPE), le volet français du dispositif européen des statistiques sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires : elle vise à recueillir des informations sur les salariés civils de la FPE (hors militaires et hors élus) non disponibles dans les fichiers administratifs. Elle permet ainsi d'affiner l'analyse des déterminants des salaires en appariant les informations collectées (relatives par exemple au niveau de diplôme, au parcours professionnel ou à la situation familiale) aux données administratives du système d'information sur les agents des services publics (Siasp), qui renseigne notamment sur les salaires perçus et le statut.

La première enquête auprès des salariés de l'État a été réalisée en 2011 sur l'année 2010 ; elle est depuis reconduite tous les quatre ans. Dans cette étude, les résultats sont obtenus à partir de l'enquête sur les salariés de l'État en 2018, à laquelle près de 20 000 agents ont répondu. Dans les statistiques de répartition des agents calculées à partir de l'enquête, ceux-ci sont pris en compte au prorata de leur volume effectif de travail dans l'année, mesuré ici par leur nombre d'heures rémunérées.

► Définitions

L'**ancienneté** d'un agent est définie dans cette étude comme la durée écoulée depuis son entrée dans la fonction publique. Elle comprend donc l'ensemble des années d'exercice au sein de la fonction publique (tous versants confondus), mais aussi toutes les périodes d'emploi dans le secteur privé, de chômage ou d'inactivité qui ont pu émailler la carrière depuis la première entrée dans la fonction publique.

Le **corps** est l'unité de base de la gestion de la carrière des fonctionnaires. Les corps regroupent les fonctionnaires qui ont vocation à occuper les mêmes emplois. Les fonctionnaires d'un corps donné sont tous soumis à un même texte statutaire (statut particulier). Tout fonctionnaire appartient à un corps et est titulaire d'un grade.

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

► Pour en savoir plus

- **Colin S., Pons Y.**, « Fonction publique de l'État : trois agents sur quatre travaillent hors Île-de-France, comme dans le privé », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2021.
- **Coudin É., Maillard S., Tô M.**, « Entreprises, enfants : quels rôles dans les inégalités salariales entre les femmes et les hommes ? », *Insee Analyses* n° 44, février 2019.
- **Cour des comptes**, « La fonction publique de l'État : deuxième rapport public particulier », avril 2001.
- **Donzeau N., Ba A., Pons Y.**, « En 2018, les contrats aidés chutent, les autres emplois publics augmentent », *Insee Première* n° 1797, avril 2020.
- **Kerjosse R., Rémila N.**, « Les trajectoires professionnelles des agents de la fonction publique d'État », in *Emploi et salaires*, coll. « Insee Références », édition 2013.
- **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.

Après la naissance d'un enfant, les conditions de travail diffèrent entre les pères et les mères

Après l'arrivée d'un enfant, de nombreux parents sont amenés à effectuer des ajustements dans leur vie professionnelle. Ces modifications sont fortement différenciées selon le genre. Ainsi, les mères de très jeunes enfants réduisent plus fréquemment leur temps de travail que les pères, ce qui creuse les écarts de rémunération en leur défaveur. Elles changent aussi moins souvent d'emploi, ce qui peut restreindre leur évolution de carrière. Par ailleurs, les mères sont plus nombreuses à déclarer ne pas avoir assez de temps pour effectuer correctement leur travail. Les pères, quant à eux, augmentent plus fréquemment leur temps de travail après l'arrivée d'un enfant, tendent à travailler plus souvent le soir ou le dimanche, et sont également plus nombreux à se dire confrontés à des situations de tension au travail, dans lesquelles leurs marges de manœuvre individuelles ne leur permettent pas de faire face aux exigences qu'ils ressentent dans leur travail.

La crise sanitaire, en particulier le premier confinement, a mis en lumière les difficultés de conciliation entre activités parentales et vie professionnelle. Avec une présence accrue au foyer, la question des temps sociaux, les répartitions domestiques des tâches et l'articulation du travail avec la vie familiale ont été bouleversées [Barhouri *et al.*, 2020 ; Erb, Reynaud, 2021 ; Pailhé *et al.*, à paraître].

Après une naissance, l'allocation des différents temps au sein des couples, dont le temps de travail et le temps parental, varie potentiellement selon le genre, en raison par exemple d'une « spécialisation des conjoints » [Pailhé, Solaz, 2010] ou d'effets de normes de genre. Les trajectoires professionnelles des mères oscillent entre arrêt d'activité (dont congés parentaux), passage à temps partiel et maintien à temps plein [Briard, 2019 ; Algava, Bloch, 2022].

L'arrivée d'un enfant est aussi un événement de nature à modifier plusieurs dimensions de la qualité de l'emploi [Roussel, 2022], que la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe définit par différentes dimensions d'analyse : « le temps de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée », les « revenus du travail », « la sécurité au travail » ou encore les « relations professionnelles et la motivation au travail » [UNECE, 2015].

En France, le panel de l'enquête Conditions de travail ► [source](#) aborde ces dimensions qui reflètent aussi des facteurs psychosociaux de risque pour la santé [Gollac *et al.*, 2011]. Ce panel permet de distinguer les personnes (salariées, ici) selon qu'elles ont connu ou non la naissance d'un ou plusieurs enfants entre 2013 et 2016, années où elles ont été interrogées. Parmi les salariés employés aux deux dates, il est ainsi possible de comparer l'évolution de leurs conditions de travail en fonction de leur sexe et de l'arrivée ou non d'un enfant. On peut aussi examiner les évolutions relatives entre pères et mères au sein des couples devenus parents¹.

Après une naissance, les mères passent beaucoup plus souvent à temps partiel que les pères

En France, en 2013, près d'une personne salariée sur cinq travaille à temps partiel. Les femmes occupent 88 % de ces emplois. Les mères travaillent davantage à temps partiel que les femmes qui n'ont pas d'enfants (35 % contre 19 %). En outre, 51 % des femmes à temps partiel indiquent l'être pour s'occuper de leurs enfants, contre seulement 14 % des hommes.

Qu'il s'agisse d'un premier enfant ou non, après une naissance, le recours au temps partiel augmente davantage pour les mères que pour les pères : parmi les femmes (déjà mères ou non en 2013) ayant eu un enfant (ou éventuellement plusieurs) entre 2013 et 2016 et en emploi aux deux dates, le taux de temps partiel passe de 23 % en 2013 à 45 % en 2016 ► [figure 1](#). Pour les femmes qui n'ont pas eu d'enfant entre ces deux dates, la part de temps partiel diminue en revanche, de 31 % en 2013 à 20 % en 2016. De leur côté, 6 % des hommes occupent un emploi à temps partiel après une naissance en 2016, contre 4 % en 2013 ; 5 % des hommes sans nouvel enfant sont dans cette situation en 2016, contre 6 % en 2013.

¹ La distinction se fait entre les parents (les femmes et les hommes ayant eu au moins un nouvel enfant entre 2013 et 2016) et ceux qui n'ont pas eu d'enfant (nommés les autres femmes et les autres hommes) ainsi qu'au sein d'un même couple, entre la mère et le père ► [méthode](#). On se référera à l'encadré méthodologique pour l'interprétation des tableaux.

► 1. Conditions de travail des salariés selon qu'ils ont eu ou non un enfant entre 2013 et 2016 et leur genre

	Femmes ayant eu un enfant entre 2013 et 2016 ¹		Femmes n'ayant pas eu d'enfant entre 2013 et 2016		Hommes ayant eu un enfant entre 2013 et 2016 ¹		Hommes n'ayant pas eu d'enfant entre 2013 et 2016	
	2013 (avant naissance)	2016 (après naissance)	2013	2016	2013 (avant naissance)	2016 (après naissance)	2013	2016
Travail à temps partiel (en %)	23	45	31	20	4	6	6	5
Quotité de travail moyenne (en %)	93	88	90	94	98	98	97	98
Heures travaillées réelles hebdomadaires moyennes (en heures)	35,8	34,0	34,9	36,7	39,4	40,3	39,5	40,0
Heures supplémentaires réelles hebdomadaires moyennes (en heures)	3,4	3,3	3,4	3,8	5,0	5,9	5,3	5,7
Salaires mensuels nets moyens (en euros)	1 600	1 640	1 510	1 760	1 940	2 060	1 930	2 150
Salaires mensuels nets en EQTP moyen (en euros)	1 720	1 890	1 680	1 880	1 980	2 100	1 980	2 200
Mobilité professionnelle entre 2013 et 2016 (en %), dont :								
<i>Intra-entreprise</i>	///	16	///	28	///	21	///	24
<i>Inter-entreprises</i>	///	9	///	17	///	10	///	14
<i>Inter-entreprises</i>	///	7	///	11	///	11	///	10
Repos hebdomadaire d'au moins 48 heures consécutives (en %)	81	85	81	79	83	83	87	86
Travail du dimanche (occasionnel ou habituel) (en %)	37	36	38	36	32	37	34	34
Travail le soir (occasionnel ou habituel) (en %)	38	36	39	36	40	44	43	42
Déclarer devoir se dépêcher au travail (toujours ou souvent) (en %)	60	59	58	55	47	49	51	47
Déclarer ne pas avoir le temps de faire correctement son travail (en %)	32	39	34	34	25	26	24	27
Déclarer être frais et dispos au réveil la majorité du temps (en %)	56	52	55	56	66	66	64	69
Déclarer avoir une vie quotidienne tout le temps intéressante (en %)	8	12	10	11	11	14	10	12
Être en situation de « tension au travail » (<i>job strain</i>) (en %)	32	30	32	29	28	27	32	27
Présenter un risque dépressif (au sens du score de l'OMS) (en %)	8	12	10	12	7	6	9	8
Moyenne de l'indicateur de mauvaise conciliation entre vie familiale et vie professionnelle (score sur 4)	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	1,9	1,9
Effectif	880	880	4 400	4 400	833	833	4 165	4 165

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

1 Sous-échantillon obtenu après appariement par score de propension ► [méthode](#).

Lecture : parmi les femmes ayant eu un enfant entre 2013 et 2016, 23 % travaillaient à temps partiel en 2013 avant la naissance et 45 % en 2016 après la naissance.

Champ : France hors Mayotte, répondants présents dans le panel, salariés non agricoles actifs, âgés de moins de 50 ans en 2013 et en emploi en 2013 et 2016.

Source : Dares, panel des enquêtes CT 2013 et CT-RPS 2016.

L'impact d'une naissance sur la trajectoire professionnelle des femmes reste significatif toutes choses égales par ailleurs : après une naissance, la probabilité d'être à temps partiel augmente fortement chez les femmes, en moyenne de 31 points de pourcentage ► [figure 2](#) et ► [méthode](#). Cette proportion augmente aussi sensiblement pour les pères à la suite d'une naissance, de 3 points en moyenne, sans toutefois diminuer en moyenne leur temps de travail.

À caractéristiques équivalentes, le volume horaire hebdomadaire des mères diminue nettement après une naissance (- 3,6 heures en moyenne), tout comme leur quotité de travail moyenne (- 9 points). Cette baisse correspond souvent à un passage à un temps partiel de 80 %. En France, l'allocation du temps de travail des femmes correspond davantage aux rythmes scolaires des enfants, avec par exemple un temps partiel le mercredi [[Duchini, Van Effenterre, 2017](#)].

Au total, l'ajustement par le passage à temps partiel est dix fois plus important pour les mères (31 points) que pour les pères (3 points).

Ces différences entre mères et pères ne sont pas remises en cause lorsque l'analyse se fait parmi les seuls parents en couple, en ne prenant pas en compte les familles monoparentales. La différence entre la proportion de mères à temps partiel et celle des pères augmente de 24 points après la naissance d'un enfant. Les ajustements de temps de travail à la suite d'une naissance sont ainsi essentiellement portés par la mère. L'écart moyen d'heures travaillées se creuse, quant à lui, de 3,4 heures.

► 2. Évolution du temps de travail après une naissance

	Femmes (Mères)	Hommes (Pères)	Couples : écart femme-homme (Parents)	Rapport femmes/hommes
			Coefficient (écart-type)	
Heures travaillées hebdomadaires réelles	-3,6*** (0,4)	0,4 (0,4)	-3,4*** (0,9)	-8,1
Temps partiel (en %)	31*** (2)	3** (1)	24*** (4)	10,3
Quotité de travail (en %)	-9*** (1)	-1 (1)	-6*** (1)	9,0

*** : significatif à 1 %, ** : significatif à 5 % et * : significatif à 10 %.

Note : les coefficients correspondent à l'estimation du paramètre β du modèle économétrique défini avec l'équation (1) ► [méthode](#). Les écarts-types sont clusterisés au niveau des individus et des paires appariées à la suite de l'appariement par score de propension.

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, après une naissance et en moyenne, le recours des mères au temps partiel augmente de 31 points (écart-type de 2). Le recours au temps partiel augmente dix fois plus pour les mères que pour les pères.

Champ : France hors Mayotte, répondants présents dans le panel, salariés non agricoles actifs, âgés de moins de 50 ans en 2013 et en emploi en 2013 et 2016.

Source : Dares, panel des enquêtes CT 2013 et CT-RPS 2016.

Les pères effectuent plus fréquemment que les mères des heures supplémentaires lorsqu'ils ont des enfants en bas âge

Avant l'arrivée d'un enfant, les hommes effectuent en moyenne cinq heures supplémentaires par semaine, contre un peu plus de trois heures pour les femmes. Après une naissance, toutes choses égales par ailleurs, cet écart s'accroît : les pères effectuent 0,7 heure supplémentaire en plus, tandis que les mères en font 0,6 en moins ► [figure 3](#). Au sein des couples, à caractéristiques équivalentes, l'écart entre les heures supplémentaires effectuées par les femmes et les hommes augmente aussi de 1,3 heure en moyenne après une naissance. L'ajustement au sein du couple correspond donc à une augmentation du temps de travail pour le conjoint et une diminution pour la conjointe [[Couppié, Epiphane, 2007](#)].

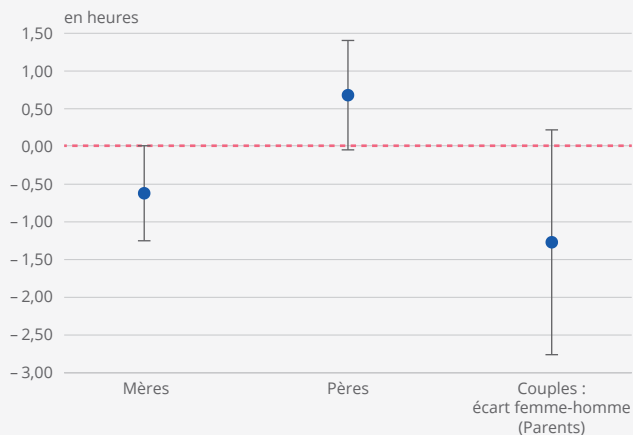
En 2013, 81 % des femmes salariées, avant une naissance ou non, déclarent disposer de 48 heures de repos consécutives dans une semaine de travail, soit un peu moins que les hommes (83 % pour les hommes ayant un enfant entre 2013 et 2016). Mais après une naissance, toutes choses égales par ailleurs, cette proportion augmente de 5,9 points pour les mères, alors qu'elle ne change pas pour les pères ► [figure 4](#).

S'agissant des horaires atypiques, le travail occasionnel ou régulier le dimanche est en 2013 plus fréquent pour les femmes que pour les hommes. En revanche, travailler le soir (entre 20 heures et minuit) est moins répandu pour les femmes (38 % avant une naissance) que pour les hommes (40 % avant une naissance).

Trois ans plus tard, après une naissance, la fréquence du travail occasionnel ou régulier le soir augmente de 4,6 points pour les pères, celle du travail occasionnel ou régulier le dimanche augmente en moyenne de 5,5 points. Pour les mères, les évolutions ne sont pas significatives.

Au sein du couple, l'ajustement en ce qui concerne le travail le dimanche est plus marqué. L'écart femme-homme se creuse de 8,6 points en moyenne, ce qui s'explique par l'augmentation du travail le dimanche du père. Ces décisions peuvent découler d'arbitrages économiques au sein

► 3. Effet d'une naissance sur les heures supplémentaires des parents



Note : les barres d'erreur représentent l'intervalle de confiance à 95 % pour les différentes estimations.

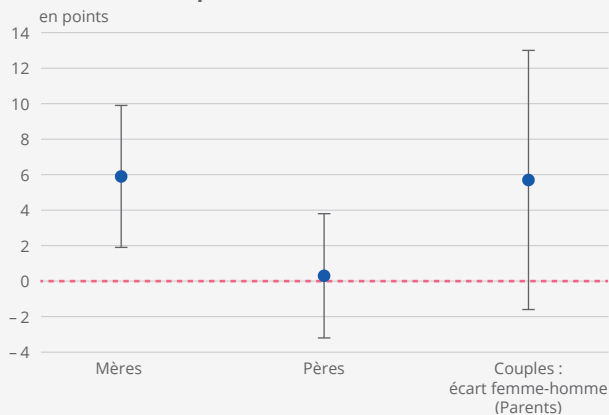
Lecture : toutes choses égales par ailleurs, après une naissance, le nombre d'heures supplémentaires travaillées par semaine augmente en moyenne de 0,7 heure pour les pères.

Champ : France hors Mayotte, répondants présents dans le panel, salariés non agricoles actifs, âgés de moins de 50 ans en 2013 et en emploi en 2013 et 2016.

Source : Dares, panel des enquêtes CT 2013 et CT-RPS 2016.

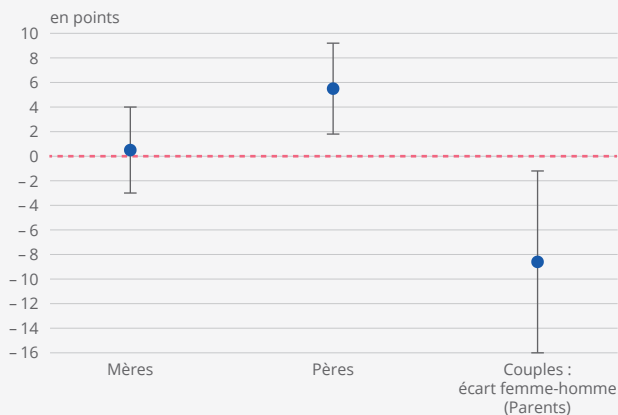
► 4. Effets d'une naissance sur les contraintes horaires

a. 48 heures de repos consécutives dans la semaine

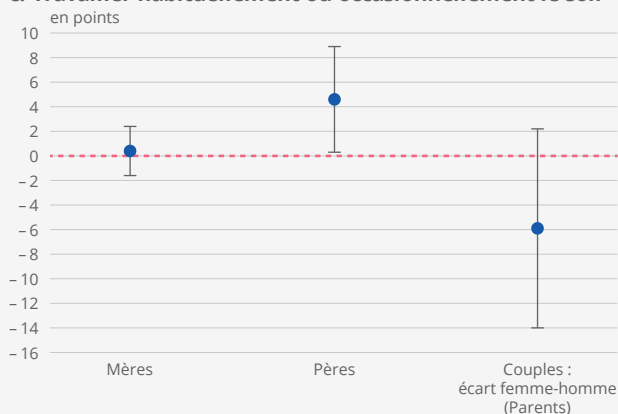




b. Travailler habituellement ou occasionnellement le dimanche



c. Travailler habituellement ou occasionnellement le soir



Note : les barres d'erreur représentent l'intervalle de confiance à 95 % pour les différentes estimations.

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, après une naissance, la part de repos hebdomadaire qui dure au moins 48 heures augmente de 6 points pour les mères ; pour les pères, la part de travail habituel ou occasionnel le dimanche augmente de 6 points et la part de travail habituel ou occasionnel le soir de 5 points.

Champ : France, répondants présents dans le panel, salariés non agricoles actifs, âgés de moins de 50 ans en 2013 et en emploi en 2013 et 2016.

Source : Dares, panel des enquêtes CT 2013 et CT-RPS 2016.

du couple, les pères compensant en partie les pertes de salaire des mères. Le recours au travail le dimanche peut aussi être utile pour garder les jeunes enfants certains jours de la semaine, mais avec le risque de désynchroniser les temps du couple, au détriment de la « sociabilité familiale » [Lesnard, de Saint Pol, 2008].

En moyenne, les salaires des mères diminuent après une naissance, en raison surtout de changements de quotité de travail

Le salaire mensuel net des femmes avant une naissance est en moyenne de 1 600 euros, contre plus de 1 900 euros par mois pour les hommes ► **figure 1**.

À caractéristiques équivalentes, après une naissance, le salaire mensuel net diminue sensiblement pour les mères (– 200 euros en moyenne) et ne varie pas significativement pour les pères ► **figure 5**. Au sein des couples, le salaire des mères diminue en moyenne de 103 euros. Ces baisses s'expliquent ici par la diminution du temps de travail et non par une baisse du salaire horaire : toutes choses égales par ailleurs, le salaire net en équivalent temps plein ne diminue pas significativement pour les mères après une naissance [Meurs *et al.*, 2010].

Ces résultats vont dans le sens d'une absence d'effet significatif sur les salaires horaires une fois pris en compte les effets de structure et de variations du temps de travail. Un résultat partagé avec d'autres travaux en économie qui montrent toutefois des écarts de revenus à long terme [Meurs *et al.*, 2010]. De nombreuses recherches internationales en économie mettent en évidence une « pénalité à la maternité ». L'arrivée d'un enfant se traduit ainsi par des divergences de revenus et de déroulements de carrière au détriment des mères [Meurs, Pora, 2019].

► 5. Évolution des salaires après une naissance

	Femmes (Mères)	Hommes (Pères)	Couples : écart femme-homme (Parents)	Rapport femmes/hommes
	Coefficient (écart-type)			
Salaire mensuel net (en euros)	– 200*** (41)	– 81 (69)	– 103*** (66)	2,5
Salaire mensuel net/quotité de travail (en euros par EQTP)	– 24 (52)	– 83 (70)	53 (85)	0,3

*** : significatif à 1 %, ** : significatif à 5 % et * : significatif à 10 %.

Notes : les coefficients correspondent à l'estimation du paramètre β du modèle économétrique défini avec l'équation (1) ► **méthode**. Les écarts-types sont clusterisés au niveau des individus et des paires appariées à la suite de l'appariement par score de propension. EQTP : équivalent temps plein.

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, après une naissance, le salaire mensuel net baisse en moyenne de 200 euros pour les mères.

Champ : France hors Mayotte, répondants présents dans le panel, salariés non agricoles actifs, âgés de moins de 50 ans en 2013 et en emploi en 2013 et 2016.

Source : Dares, panel des enquêtes CT 2013 et CT-RPS 2016.

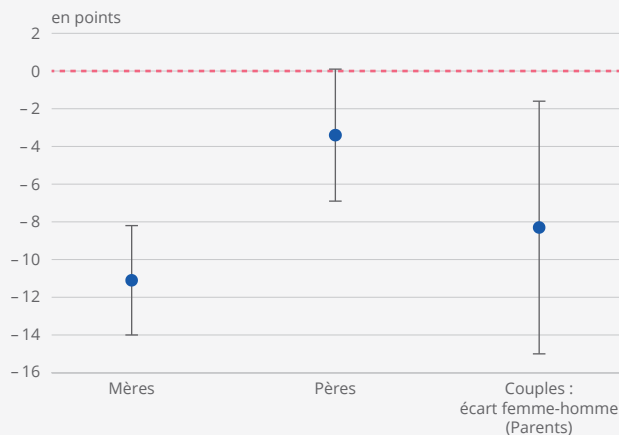
Après une naissance, la mobilité professionnelle décroît pour les jeunes parents

Entre 2013 et 2016, les salariés devenus parents ont changé moins souvent d'employeur ou de poste que les autres salariés : 16 % des mères, contre 28 % des autres femmes ; 21 % des pères, contre 24 % des autres hommes. Ce constat reste vrai toutes choses égales par ailleurs : après une naissance, la proportion de mobilités professionnelles est plus faible pour les mères (– 11,1 points) ; mais aussi pour les pères, même si c'est de façon moins nette (– 3,4 points) ► **figure 6**. L'effet estimé de la plus faible mobilité des mères à l'arrivée d'un enfant est ainsi trois fois plus fort que pour les pères.

Au sein des couples, la différence de mobilité professionnelle entre le père et la mère est importante après la naissance : sa fréquence est supérieure de 8,3 points pour les pères, ce qui illustre un arbitrage au sein du couple effectué à la faveur des pères qui poursuivent leur évolution professionnelle.

Les jeunes parents appréhendent peut-être davantage d'être confrontés à un changement substantiel d'organisation du travail ou au risque de perdre leur emploi. Cette moindre mobilité professionnelle des jeunes peut aussi s'expliquer par la construction en amont du projet parental, l'accès à un emploi stable permettant au couple de l'envisager.

► 6. Effet d'une naissance sur les mobilités professionnelles



Note : les barres d'erreur représentent l'intervalle de confiance à 95 % pour les différentes estimations.

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, après une naissance, la proportion de mobilités professionnelles diminue de 11 points pour les mères.

Champ : France hors Mayotte, répondants présents dans le panel, salariés non agricoles actifs, âgés de moins de 50 ans en 2013 et en emploi en 2013 et 2016.

Source : Dares, panel des enquêtes CT 2013 et CT-RPS 2016.

Après une naissance, les mères tendent à travailler par la suite plus près de leur domicile [Le Barbanchon *et al.*, 2021] et leurs chances de promotion au sein d'une entreprise se réduisent [Meurs *et al.*, 2021]. Une diminution de la mobilité professionnelle a des effets durables sur la carrière des parents, car ces changements vont généralement de pair avec une hausse des salaires [Jolivet *et al.*, 2006] et une amélioration des conditions de travail [Coutrot, 2019].

Entre 2013 et 2016, 9 % des femmes ayant eu un enfant ont effectué une mobilité au sein de leur entreprise, contre 17 % des autres femmes ; c'est le cas de 10 % des pères, contre 14 % des autres hommes. Correction faite d'éventuels effets de structure, l'essentiel de la plus faible mobilité observée des parents s'explique par des changements plus rares au sein de l'entreprise pour les pères comme pour les mères ► **figure 7**. Ce résultat est à mettre en lien avec le ralentissement de la progression salariale des mères, particulièrement après la naissance du premier enfant [Coudin *et al.*, 2018].

En revanche, au sein des couples, la plus faible mobilité des mères par rapport aux pères s'explique pour l'essentiel (80 %) par de plus rares mobilités inter-entreprises. Dans tous les cas, la mobilité professionnelle favorise *in fine* la dynamique de carrière et des augmentations de salaire, une situation dont bénéficient moins fréquemment les femmes [Le Minez, Roux, 2002].

► 7. Décomposition de la baisse des mobilités professionnelles par type de mobilité

en %

	Femmes (Mères)	Hommes (Pères)	Couples : écart femme-homme (Parents)
Mobilité inter-entreprises	28	- 8	80
Mobilité intra-entreprise	72	108	20

Note : la décomposition est effectuée en estimant le paramètre β de l'équation (1) ► **méthode** pour chaque type de mobilité. On calcule la contribution de chaque mobilité en effectuant le ratio entre l'un des coefficients estimés et la somme des coefficients estimés. La somme des contributions vaut nécessairement 100 %.

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, après une naissance, la baisse des mobilités intra-entreprise explique 72 % de la baisse des mobilités professionnelles pour les mères.

Champ : France hors Mayotte, répondants présents dans le panel, salariés non agricoles actifs, âgés de moins de 50 ans en 2013 et en emploi en 2013 et 2016.

Source : Dares, panel des enquêtes CT 2013 et CT-RPS 2016.

Après une naissance, le travail des pères s'intensifie, tandis que le temps manque aux mères

Les arbitrages précédents sur la quotité de travail ou les contraintes horaires peuvent entraîner des ajustements sur l'intensité du travail et la manière dont les conditions de travail sont ressenties.

Avant une naissance, 47 % des hommes et 60 % des femmes déclarent devoir se dépêcher souvent ou toujours au travail. Toutes choses égales par ailleurs, après une naissance, les pères déclarent davantage se dépêcher au travail (+ 6 points), tandis que cette proportion n'augmente pas en moyenne pour les mères ► **figure 8**.

Avant d'accueillir un enfant, 32 % des femmes et 25 % des hommes déclarent ne pas avoir assez de temps pour effectuer correctement leur travail. Les mères déclarent encore plus souvent après une naissance ne pas en avoir assez pour faire correctement leur travail (+ 6 points), toutes choses égales par ailleurs. Ce manque de temps est un facteur psychosocial de risque lié au rythme de travail et également au sentiment de « qualité empêchée » [Gollac *et al.*, 2011]. Plusieurs études montrent ainsi les difficultés de conciliation entre famille et travail pour les parents [Pailhé, Solaz, 2010].

► 8. Évolution du rythme de travail après une naissance

	Femmes (Mères)	Hommes (Pères)	Couples : écart femme-homme (Parents)	Rapport femmes/hommes
	Coefficient (écart-type)			
Doit se dépêcher toujours ou souvent (en %)	1,9 (2,5)	6,4** (2,5)	- 3,3 (5,3)	0,3
N'a pas un temps suffisant pour faire correctement son travail (en %)	6,4** (2,5)	- 1,6 (2,4)	- 4,9 (5,0)	- 4,0

*** : significatif à 1 %, ** : significatif à 5 % et * : significatif à 10 %.

Note : les coefficients correspondent à l'estimation du paramètre β du modèle économétrique défini avec l'équation (1) ► **méthode**. Les écarts-types sont clusterisés au niveau des individus et des paires appariées à la suite de l'appariement par score de propension.

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, après une naissance, la proportion de répondants déclarant devoir se dépêcher au travail augmente de 6,4 points pour les pères.

Champ : France hors Mayotte, répondants présents dans le panel, salariés non agricoles actifs, âgés de moins de 50 ans en 2013 et en emploi en 2013 et 2016.

Source : Dares, panel des enquêtes CT 2013 et CT-RPS 2016.

Après une naissance, la tension au travail augmente pour les pères

Lorsqu'un salarié doit faire face à une demande psychologique importante tout en bénéficiant d'une faible latitude décisionnelle, il est dans une situation de « tension au travail » (*job strain*), mesurée par l'indicateur synthétique de Karasek ► **méthode**. Avant une naissance, 32 % des femmes sont en situation de « tension au travail », contre 28 % des hommes. Toutes choses égales par ailleurs, la proportion de « tension au travail » augmente de 4 points en moyenne pour les pères après une naissance, tandis que la variation est non significative pour les mères. Par ailleurs, l'écart au sein du couple se creuse, en moyenne, en défaveur des pères (+ 11 points²) ► **figure 9**.

L'indicateur WHO-5 mesure le ressenti subjectif de l'état de santé et permet de repérer un profil de personnes en risque de dépression ► **méthode**. En 2013, 8 % des femmes avant une naissance présentent un risque de dépression, contre 7 % des hommes. Que ce soit pour les mères, pour les pères ou au sein du couple, toutes choses égales par ailleurs, ce score agrégé n'évolue pas significativement après une naissance.

² Cependant, ce dernier résultat devrait être confronté à l'évolution de la répartition du temps domestique et parental entre conjoints, le panel des enquêtes CT 2013 et CT-RPS 2016 ne permettant pas d'approfondir cette problématique.

► 9. Évolution de la « tension au travail » et de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle après une naissance

	Femmes (Mères)	Hommes (Pères)	Couples : écart femme-homme (Parents)	Rapport femmes/hommes
	Coefficient (écart-type)			
Tension au travail (<i>job strain</i>) (en %)	1,7 (2,4)	4,2* (2,5)	- 11,1** (4,7)	0,4
Mauvaise conciliation entre vie de famille et vie professionnelle	0,04 (0,04)	0,05 (0,04)	0,03 (0,09)	0,8

*** : significatif à 1 %, ** : significatif à 5 % et * : significatif à 10 %.

Notes : la tension au travail désigne la proportion de situations de tension au travail. La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle est notée de 1 (*très bonne*) à 4 (*pas bonne du tout*). Les coefficients correspondent à l'estimation du paramètre β du modèle économétrique défini avec l'équation (1) ► **méthode**. Les écarts-types sont clusterisés au niveau des individus et des paires appariées à la suite de l'appariement par score de propension.

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, après une naissance, la proportion de tension au travail (au sens de l'indicateur synthétique de Karasek) augmente de 4,2 points pour les pères.

Champ : France hors Mayotte, répondants présents dans le panel, salariés non agricoles actifs, âgés de moins de 50 ans en 2013 et en emploi en 2013 et 2016.

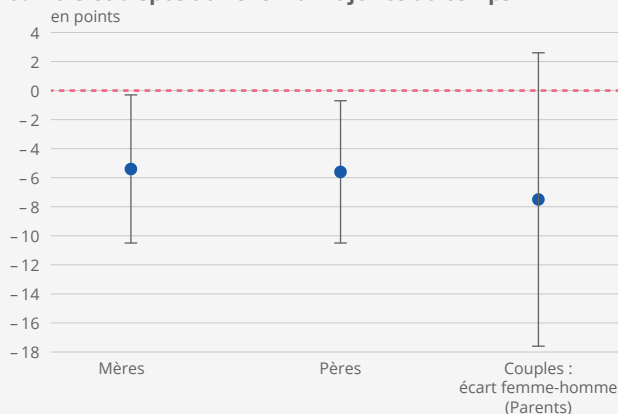
Source : Dares, panel des enquêtes CT 2013 et CT-RPS 2016.

Ce résultat masque cependant des variations pour deux indicateurs qui composent ce score. Avant une naissance, 56 % des femmes et 66 % des hommes déclarent, le jour de l'enquête, « s'être réveillé(e)s en se sentant fraî(che)s et dispos(es) ». Après une naissance, toutes choses égales par ailleurs, la proportion de réponses positives diminue en moyenne de 5,5 points pour les mères comme pour les pères ► **figure 10**. En revanche, toutes choses égales par ailleurs, la proportion de mères déclarant « avoir une vie quotidienne remplie de choses intéressantes » augmente de 4 points après une naissance, alors que cela ne change pas pour les pères.

Quant aux indicateurs d'intérêt du travail (sentiment de fierté du travail bien fait et sentiment d'utilité pour les autres), les écarts consécutifs à une naissance ne sont pas significatifs (ni pour les mères, ni pour les pères, ni au sein des couples). De même, aucune différence significative d'évolution des

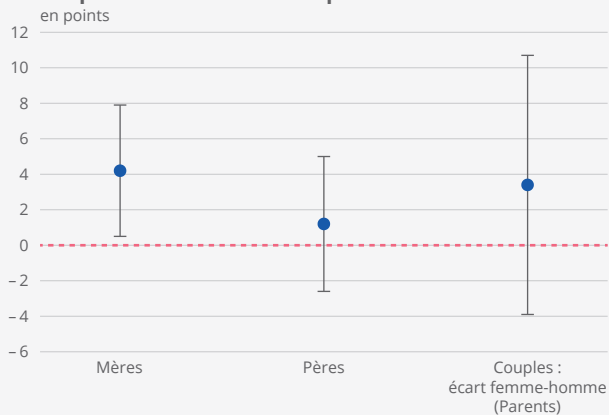
► 10. Effets d'une naissance sur la fatigue et le ressenti vis-à-vis de la vie quotidienne

a. Frais et dispos au réveil la majorité du temps





b. Vie quotidienne tout le temps intéressante



Note : les barres d'erreur représentent l'intervalle de confiance à 95 % pour les différentes estimations.

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, après une naissance, la proportion de répondants déclarant se sentir frais et dispos au réveil plus de la moitié du temps diminue de 6 points pour les pères, la proportion de répondants déclarant avoir une vie quotidienne tout le temps intéressante augmente de 4 points pour les mères.

Champ : France hors Mayotte, répondants présents dans le panel, salariés non agricoles actifs, âgés de moins de 50 ans en 2013 et en emploi en 2013 et 2016.

Source : Dares, panel des enquêtes CT 2013 et CT-RPS 2016.

perspectives d'avenir déclarées ne peut être détectée, et ce, quel que soit l'indicateur retenu (penser devoir changer de qualification ou de métier, facilité à retrouver un emploi et se sentir capable de tenir jusqu'à la retraite).

Concernant la qualité de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, sur une échelle de 1 à 4, elle présente un score moyen de 2 pour tous les salariés en 2013. Après une naissance, toutes choses égales par ailleurs, la qualité de cette conciliation, telle que déclarée par les salariés, ne change pas significativement ► [figure 9](#). Pour autant, l'articulation au sein des couples est sans doute différente, 80 % des hommes ayant une conjointe qui occupe un emploi avant la naissance, contre 93 % des femmes. Plusieurs travaux montrent que le temps domestique et parental au sein du couple est toujours principalement porté par les mères [[Champagne et al., 2015](#)]. ●

Auteurs :

Louis-Alexandre Erb (Dares, ERUDITE, TEPP, Université Gustave Eiffel)

Tom Olivia (Insee)

Thomas Breda (CNRS et PSE – École d'économie de Paris, Institut des politiques publiques)

Maxime Tô (Institut des politiques publiques, Institute for Fiscal Studies)

► Méthode

Variables

Les variables d'intérêt de l'étude peuvent être classées en plusieurs catégories :

- Les **salaires mensuels nets**, exprimés en euros constants de 2013 ; la variable est déclarative. Le calcul du salaire en équivalent temps plein (EQTP) est effectué en divisant le salaire mensuel net par la quotité de travail³.
- Les **conditions de travail « objectives »**. Il s'agit de variables relatives au rythme et au temps de travail (heures travaillées hebdomadaires, heures supplémentaires, quotité de travail, existence d'horaires atypiques, etc.). Pour les heures travaillées, la variable est déclarative. Elle décrit les heures réelles et non contractuelles, à l'opposé de ce qui est disponible dans les données administratives (comme les déclarations sociales nominatives).
- Les **conditions de travail « de ressenti »**. Souvent renseignées sur une échelle à 4 modalités, ces questions font appel au ressenti des répondants. Par exemple, ces variables décrivent la charge de travail (comme la nécessité de se dépêcher) ou les relations avec les collègues et la hiérarchie. Pour faire le lien direct avec l'emploi et les risques psychosociaux, l'étude fait appel à l'indicateur synthétique de Karasek.
- Les variables décrivant la **santé et la satisfaction générale** (professionnelle et familiale) des répondants.
- Les **mobilités professionnelles**, correspondant soit à un changement de poste ou d'établissement sans changement d'employeur (mobilité intra-entreprise), soit à un changement d'emploi passant par un changement d'employeur (mobilité inter-entreprises).

Méthodologie économétrique

Afin d'obtenir une estimation causale des effets d'une naissance sur les conditions de travail des mères et des pères, ce dossier fait appel à la fois à une méthode d'appariement par score de propension et à une méthode économétrique, les différences de différences.

Dans ces approches, un groupe « traité » est défini comme l'ensemble des salariés ayant eu un enfant (naissance ou plus rarement adoption) entre 2013 et 2016. De façon symétrique, le groupe « de comparaison » rassemble les salariés qui n'ont pas eu d'enfant entre 2013 et 2016⁴. En raison de la petite taille de l'échantillon du panel CT-RPS, aucune distinction n'est effectuée dans l'étude selon le rang de naissance de l'enfant⁵.

Dans un premier temps, un appariement par score de propension entre chaque individu du groupe traité et un individu du groupe de comparaison est effectué, afin d'avoir un groupe de comparaison qui ressemble le plus possible au groupe traité. Le score de propension est construit à partir d'un modèle Logit⁶ dans lequel la variable à expliquer est le fait d'appartenir au groupe traité (1_{neT}) et les variables explicatives, les contrôles sociodémographiques⁷ X . L'appariement se fait ensuite par plus proches voisins, en s'appuyant sur la distance construite à partir du score de propension et en autorisant la remise (un individu traité peut être apparié à plusieurs individus du groupe de comparaison). Concrètement, chaque individu traité est apparié ici avec les 5 individus non traités les plus proches en matière de caractéristiques observables. Cette méthode permet de construire un échantillon d'individus comparables entre les deux groupes à partir duquel des statistiques descriptives peuvent être fournies.

Dans un second temps, est appliquée la méthode d'estimation des différences de différences sur cet échantillon. Soit Y une variable d'intérêt t et 1_{eT} la variable indicatrice d'appartenance de l'individu i au groupe de traitement T . Par ailleurs, X est un ensemble de variables de contrôle sociodémographiques⁸ prises en 2013.

Le modèle économétrique, linéaire et en différence première⁹, s'écrit alors :

$$(1) \Delta Y_i = Y_{i,2016} - Y_{i,2013} = \alpha X_{i,2013} + \gamma + \beta 1_{neT} + \varepsilon_i$$

Le coefficient β décrit, toutes choses égales par ailleurs, l'effet causal du traitement (ici la naissance d'un enfant) sur la variable Y . Cependant, la validité de cette interprétation n'est possible que si l'hypothèse de « tendance commune » est vérifiée. Cette condition stipule qu'en l'absence du traitement, l'évolution de Y aurait été la même dans le groupe de comparaison et dans le groupe traité.

Dans le cas du sous-échantillon formé par les couples, Y est l'écart femme-homme au sein du couple j à la date t : $Y_{jt} = Y_{jt}^f - Y_{jt}^h$.

3 Deux autres concepts de salaire neutralisant l'effet du temps de travail ont été testés : le salaire mensuel net divisé par les heures travaillées et le logarithme de ce dernier. Les résultats obtenus sont robustes à ces variations de concept.

4 Il peut y avoir des parents dans le groupe de contrôle, mais ces derniers n'ont pas eu de nouvel enfant entre 2013 et 2016.

5 Une analyse d'hétérogénéité suggère que les effets mesurés d'une naissance sur les conditions de travail sont croissants avec le rang de l'enfant, en particulier pour les mères.

6 L'équation du modèle est la suivante : $\ln \left(\frac{P(Z_i = 1)}{1 - P(Z_i = 1)} \right) = \lambda X_{i,2013}$ où $Z_i = 1_{neT}$

7 En effet, la littérature [Chabé-Ferret, 2017] déconseille d'apparier sur la variable d'intérêt prétraitement.

8 Ancienneté dans l'entreprise, expérience sur le marché du travail, niveau de diplôme, statut marital, PCS à 2 positions, secteur d'activité (Naf 10) de l'entreprise, taille de l'établissement, type de contrat de travail, emploi public ou privé, indicatrice d'appartenance à un syndicat, indicatrice pour la région parisienne, nombre d'enfants de moins de 3 ans et nombre d'enfants de 3 à 17 ans. Les variables suivantes ne sont pas statistiquement significatives dans l'estimation du modèle servant à calculer le score de propension : type de contrat de travail, emploi public ou privé et indicatrice d'appartenance à un syndicat.

9 Permet de faire disparaître les effets fixes individuels.





Une littérature économétrique récente¹⁰ préconise cette méthodologie associant appariement et différences de différences. En effet, sous l'hypothèse de bonne spécification du modèle d'appariement par score de propension, l'utilisation de cet estimateur dit de « différences de différences robuste » permet de réduire substantiellement le biais et la variance des estimations par rapport à l'estimateur des différences de différences standard.

Indicateurs synthétiques

Une procédure de sélection des variables les plus pertinentes a été effectuée parmi les 150 variables communes des questionnaires 2013 et 2016. À partir d'une analyse factorielle exploratoire, plusieurs dimensions des conditions de travail et des risques psychosociaux ont été construites. Elles ont permis de retenir un ensemble de variables décrivant la diversité des conditions de travail des salariés et utilisé pour analyser les effets de la parentalité.

Les variables ordinales sont transformées en variables binaires, ce qui simplifie l'estimation du modèle économétrique.

Parmi les dimensions prises en compte, figure le WHO-5. Ce dernier établit un score à partir des réponses à un questionnaire standardisé proposé par l'Organisation mondiale de la santé (OMS). Il vise à évaluer le bien-être ressenti, où un score faible (inférieur ou égal à 8 sur 25) indique un risque dépressif.

Les questionnaires 2013 et 2016 sont inspirés des questions proposées dans le modèle d'analyse de l'environnement psychosocial du travail dit de Karasek, du nom du sociologue américain qui en est à l'origine. La démarche la plus utilisée identifie les risques psychosociaux à partir de deux mesures : la demande psychologique et la latitude décisionnelle. Le questionnaire de base comprend 26 questions standardisées. Les enquêtes 2013 et 2016 reprennent ou reformulent 22 d'entre elles. Un score de demande psychologique et un score de latitude décisionnelle sont construits séparément. Une forte demande psychologique correspond à un score supérieur à la médiane ; à l'inverse, une faible latitude décisionnelle est définie par un score inférieur. Une situation de « tension au travail » (*job strain*) correspond simultanément à une forte demande psychologique et une faible latitude décisionnelle.

¹⁰ Voir [Sant'Anna *et al.*, 2020].

Source

Les **enquêtes Conditions de travail** sont réalisées périodiquement (1978, 1984, 1991, 1998, 2005, 2013) par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère chargé de l'emploi. Depuis 2013, elle est conduite tous les 3 ans. Elle alterne désormais une focalisation sur les conditions de travail (CT 2013 et CT 2019) et sur les risques psychosociaux (CT-RPS 2016). Elle porte sur l'ensemble des personnes en emploi.

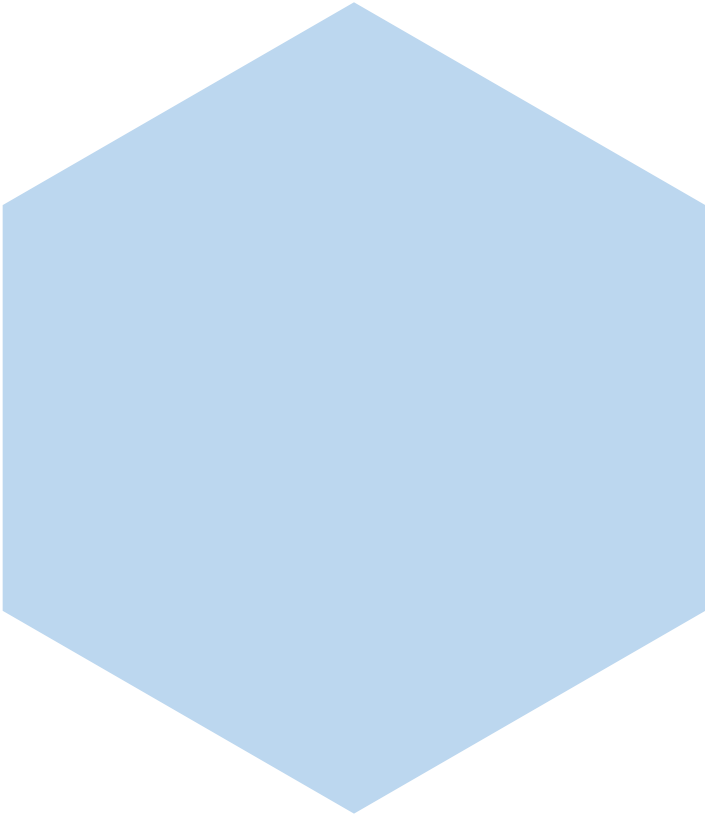
Les personnes en emploi lors de l'enquête 2013 ont été réinterrogées en 2016. Ce panel est constitué de 22 000 personnes résidant en France, hors Mayotte. Parmi elles, seuls les salariés hors secteur agricole âgés de moins de 50 ans en 2013 et les personnes en emploi aux deux dates sont gardés, soit 13 911 personnes. Une partie de l'analyse repose sur un sous-échantillon de couples dont chaque conjoint a été interrogé en 2013 et 2016 : cela concerne 2 304 couples¹¹ soit 4 608 individus. Les couples séparés entre 2013 et 2016 sont exclus du sous-échantillon. L'écart de champ avec l'échantillon principal est donc principalement dû à l'absence des familles monoparentales. Les couples homoparentaux sont également exclus du champ en raison des différences de normes sociogenrées [Stambolis-Ruhstorfer, Gross, 2021].

¹¹ En raison de la restriction de champ aux actifs en emploi, les couples en question sont nécessairement biactifs.

► Pour en savoir plus

- **Algava É., Bloch K.**, « L'inactivité depuis cinquante ans : la présence d'enfants continue de faire la différence entre femmes et hommes », in *Femmes et hommes, l'égalité en question*, coll. « Insee Références », édition 2022.
- **Barhoumi M., Jonchery A., Lombardo P., Le Minez S., Mainaud T., Raynaud É., Pailhé A., Solaz A., Pollak C.**, « Les inégalités sociales à l'épreuve de la crise sanitaire : un bilan du premier confinement », in *France, portrait social*, coll. « Insee Références », édition 2020.
- **Bègue M.**, « Conciliation difficile entre vie familiale et vie professionnelle - Quels sont les salariés les plus concernés ? », *Dares Analyses* n° 45, septembre 2019.
- **Briard K.**, « Comportements d'activité et conditions de travail des salariées autour d'une naissance : quels liens ? », *Document d'études* n° 229, Dares, avril 2019.
- **Chabé-Ferret S.**, "Should We Combine Difference In Differences with Conditioning on Pre-Treatment Outcomes?", *TSE Working Papers* n° 17-824, juin 2017.
- **Champagne C., Pailhé A., Solaz A.**, « Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans? », in *Économie et statistique* n° 478-479-480, octobre 2015.
- **Coudin É., Maillard S., Tô M.**, "Family, Firms and the Gender Wage Gap in France", *IFS Working Papers* n° W18/01, Institute for Fiscal Studies, 2018.
- **Couppié T., Epiphane D.**, « Vivre en couple et être parent : impacts sur les débuts de carrière », *Céreq Bref* n° 241, mai 2007.
- **Coutrot T.**, « Faut-il changer d'emploi pour améliorer ses conditions de travail ? », *Dares Analyses* n° 055, 2019.
- **Duchini E., Van Effenterre C.**, « La réforme des rythmes scolaires : un révélateur des inégalités présentes sur le marché du travail ? », *Les notes de l'IPP* n° 26, avril 2017.
- **Erb L.A., Reynaud F.P.**, « Les conséquences de la crise sanitaire sur les relations de travail », *Revue de la régulation* n° 29, 2021.
- **Gollac M., Askenazy P., et al.**, « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé », avril 2011.
- **Guergoat-Larivière M., Marchand O.**, « Définition et mesure de la qualité de l'emploi : une illustration au prisme des comparaisons européennes », in *Économie et statistique* n° 454-2012, mars 2013.
- **Insee**, "Temps partiel", in *Emploi, chômage, revenu du travail*, coll. « Insee Références », édition 2021.
- **Jolivet G., Postel-Vinay F., Robin J.-M.**, "The Empirical Content of the Job Search Model: Labor Mobility and Wage Distributions in Europe and the U.S.", *European Economic Review*, Volume 50, Issue 4, mai 2006.
- **Kleven H., Landais C., Søgaard J.E.**, "Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark", *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol. 11, n° 4, octobre 2019.
- **Le Barbançon T., Rathelot R., Roulet A.**, "Gender Differences in Job Search: Trading off Commute against Wage", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 136, Issue 1, février 2021.
- **Le Minez S., Roux S.**, « Les différences de carrières salariales à partir du premier emploi », in *Économie et statistique* n° 351, août 2002.
- **Lesnard L., de Saint Pol T.**, « Organisation du travail dans la semaine des individus et des couples actifs : le poids des déterminants économiques et sociaux », in *Économie et statistique* n° 414, 2008.
- **Meurs D., Pailhé A., Ponthieux S.**, « Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes », *Revue de l'OFCE* n° 114, Issue 3, 2010.
- **Meurs D., Pora P.**, « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France : une lente convergence freinée par les maternités », in *Économie et Statistique/Economics and Statistics* n° 510-511-512, décembre 2019.
- **Meurs D., Lucifora C., Villar E.**, "The Mommy Track in the Workplace. Evidence from a Big Firm", *Labour Economics*, Elsevier, Vol. 72, 2021.
- **Pailhé A., Solaz A.**, « Concilier, organiser, renoncer : quel genre d'arrangements ? », *Travail, genre et sociétés*, Vol. 24, n° 2, édition L'Harmattan/La découverte, 2010.
- **Pailhé A., Solaz A., Wilner L.**, « Travail domestique et parental au fil des confinements : comment ont évolué les inégalités socio-économiques et de sexe ? », *Économie et Statistique/Economics and Statistics*, à paraître.
- **Roussel P.**, « Femmes et Hommes : une lente décréue des inégalités », in *Femmes et hommes, l'égalité en question*, coll. « Insee Références », édition 2022.
- **Sant'Anna, Pedro H.C., Zhao J.**, "Doubly robust difference-in-differences estimators", *Journal of Econometrics*, Vol. 219, Issue 1, 2020.
- **Stambolis-Ruhstorfer M., Gross M.**, « Qui lave le linge sale de la famille : Les couples hétéroparentaux et homoparentaux face au travail domestique », *Travail, genre et sociétés* n° 46, 2021.
- **UNECE**, *Handbook on Measuring Quality of Employment*, United Nations, New York and Geneva, 2015.

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 2021, 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 sur le 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. L'annexe *Sources et méthodes* de l'ouvrage explique, thème par thème, les principaux concepts, leurs sources et la façon de les mesurer ; un encadré éclaire sur les écarts entre les 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 2021 et les séries longues associées, qui ont été rétopolées pour tenir compte de la rénovation de l'enquête à compter de 2021. Cette rénovation conduit à modifier légèrement les niveaux des principaux indicateurs conjoncturels. La rétopolation des données permet d'avoir des séries sans modification de mesure, mais les chiffres ne sont pas directement comparables à ceux publiés l'an dernier.

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 broser le paysage de l'activité en France et dans les régions, complété de quelques éclairages européens. Du fait de la diversité des sources mobilisées, il n'est pas toujours possible de se référer à une date unique et de couvrir l'ensemble du champ. ●

Fiches

Emploi



1.1 Évolution de l'emploi

Fin 2021, selon les Estimations d'emploi, 29,5 millions de personnes sont en emploi en France : 26,4 millions exercent une activité salariée et 3,1 millions sont non salariées

► **figure 1.** 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 (47 %) ou non marchand (68 %).

Entre fin 2020 et fin 2021, l'emploi a augmenté de 965 000, après avoir fortement baissé entre fin 2019 et fin 2020 (- 175 000 emplois) sous l'effet de la crise sanitaire. Ce rebond provient principalement de l'emploi salarié (+ 855 000 emplois, après - 217 000 en 2020), particulièrement dans le privé (+ 839 000 emplois après - 256 000), alors que l'emploi public a ralenti (+ 16 000 emplois après + 40 000). Au total, 638 000 emplois salariés ont été créés en deux ans. Par comparaison, de 2015 à 2019, 228 000 emplois salariés avaient été créés en moyenne chaque année.

En 2021, le rebond de l'emploi salarié concerne surtout les secteurs qui avaient été les plus touchés par les restrictions d'activité durant la crise sanitaire et où elles ont été progressivement allégées. Ce rebond fait plus que compenser les pertes de 2020. Près des trois quarts des gains nets d'emploi salarié sur l'année se concentrent ainsi dans l'hébergement-restauration (+ 157 000 emplois, après - 129 000 en 2020), le commerce (+ 128 000 emplois après - 3 000), les services

aux ménages (+ 91 000 emplois après - 59 000, ce secteur comprenant notamment les activités culturelles) et les services aux entreprises (+ 230 000 emplois après - 62 000). Au sein des services aux entreprises, l'emploi intérimaire s'était le plus rapidement ajusté à la crise, avec des pertes historiques au printemps 2020, mais il a augmenté sans cesse depuis. Le **taux de recours à l'intérim** des seuls secteurs marchands non agricoles s'est ainsi effondré au premier trimestre 2020, passant de 4,4 % fin 2019 à 2,8 % en mars 2020, puis s'est redressé jusqu'à 4,5 % fin 2021 ► **figure 2.**

Dans l'industrie, l'emploi salarié hors intérim a augmenté de 37 000 en 2021, après - 51 000 en 2020. Il demeure donc au-dessous de son niveau d'avant-crise sanitaire (fin 2019).

Dans la construction, l'emploi hors intérim est resté dynamique en 2021 (+ 49 000 emplois, après + 40 000 en 2020). Il s'agit de la cinquième année de hausse consécutive.

Au sein des services non marchands, l'emploi salarié hors intérim a de nouveau augmenté en 2021 (+ 68 000, après + 75 000 en 2020), principalement porté par les secteurs de l'enseignement et de la santé ► **figure 3.**

Enfin, selon une estimation préliminaire, l'emploi non salarié aurait accéléré en 2021 (+ 110 000 après + 42 000 emplois). Le dynamisme des micro-entrepreneurs, porté depuis 2018 par le doublement du plafond du chiffre d'affaires et en 2020 par les circonstances particulières de la crise sanitaire (essor des livraisons à domicile), s'est poursuivi en 2021. ●

► Définitions

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

- « La croissance et l'inflation à l'épreuve des incertitudes géopolitiques », *Note de conjoncture*, Insee, mars 2022.
- « Au premier trimestre 2022, l'emploi salarié augmente de 0,3 % », *Informations rapides* n° 150, Insee, juin 2022.

► 1. Évolution de l'emploi par statut et par secteur d'activité de 2016 à 2021

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021	
	Glissement annuel (en milliers)						Effectifs (en milliers)	Part des femmes (en %)
Emploi salarié	+ 187	+ 324	+ 147	+ 385	- 217	+ 855	26 386	50
Privé	+ 166	+ 348	+ 172	+ 354	- 256	+ 839	20 438	nd
Public	+ 22	- 24	- 25	+ 31	+ 40	+ 16	5 949	nd
Agriculture	+92	+6	+7	+7	+2	+7	267	29
Industrie	-28	+1	+11	+27	-51	+37	3 167	29
Construction	-9	+20	+35	+57	+40	+49	1 556	12
Tertiaire marchand	+190	+309	+126	+248	-284	+693	12 947	47
Commerce	+17	+34	+18	+47	-3	+128	3 367	48
Transport	+13	+17	+19	+22	-16	+21	1 421	27
Hébergement-restauration	+18	+34	+22	+51	-129	+157	1 148	47
Information-communication	+13	+24	+31	+26	-4	+47	864	33
Services financiers	+4	+5	+3	+10	-8	+16	874	60
Services immobiliers	+5	+4	+1	+6	-2	+2	247	60
Services aux entreprises, dont : <i>intérim</i>	+125	+195	+40	+86	-62	+230	3 746	46
Services aux ménages	+68	+116	-27	+3	-42	+0	741	nd
Services aux ménages	-6	-3	-8	+0	-59	+91	1 280	70
Tertiaire non marchand	+34	-12	-31	+46	+75	+68	8 449	68
Emploi non salarié	+ 7	+ 18	+ 65	+ 99	+ 42	+ 110	3 149	36
Emploi total	194	342	212	484	- 175	965	29 535	49

nd : non disponible.

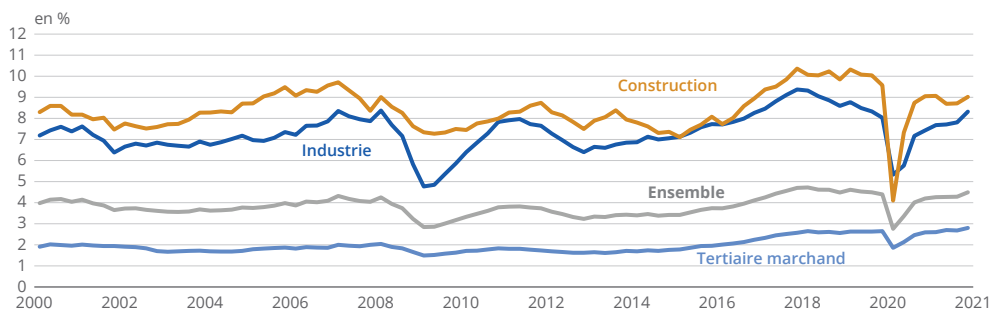
Notes : données 2020 et 2021 provisoires. Les intérimaires sont comptabilisés dans les services aux entreprises, quel que soit le secteur où ils exécutent leur mission.

Lecture : fin 2021, 26 386 000 personnes occupent un emploi salarié (+ 855 000 emplois entre 2020 et 2021), dont 50 % de femmes.

Champ : France hors Mayotte.

Source : Insee, Estimations d'emploi, prévision sur l'emploi non salarié en 2021.

► 2. Taux de recours à l'intérim par secteur de 2000 à 2021

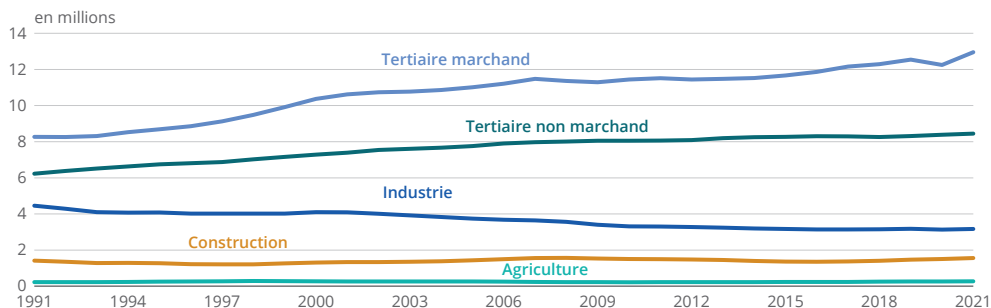


Lecture : au quatrième trimestre 2021, le taux de recours à l'intérim dans les secteurs marchands non agricoles est de 4,5 %.

Champ : France hors Mayotte, secteurs marchands non agricoles.

Source : Dares, exploitation des déclarations sociales nominatives et, avant 2017, des fichiers de Pôle emploi des déclarations mensuelles des agences d'intérim.

► 3. Emploi salarié par secteur d'activité de 1991 à 2021



Note : les intérimaires sont comptabilisés dans les services aux entreprises, et donc dans le secteur tertiaire marchand, quel que soit le secteur où ils exécutent leur mission.

Lecture : au quatrième trimestre 2021, 12,95 millions de salariés occupent un emploi dans le secteur tertiaire marchand.

Champ : France hors Mayotte.

Source : Insee, Estimations d'emploi.

1.2 Caractéristiques des personnes en emploi

En moyenne, en 2021, selon l'enquête Emploi, 27,7 millions de personnes occupent un **emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)** en France (hors Mayotte), dont 13,6 millions de femmes et 14,2 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 absentes cette semaine-là pour certaines raisons et sous certaines conditions de durée. En particulier, la part de personnes en emploi déclarant être au chômage partiel ou technique, qui avait fortement augmenté en 2020 sous l'effet de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, se replie de 2,8 points en 2021. À 1,5 %, cette part reste cependant plus élevée qu'avant la crise (0,2 % en 2019), la situation sanitaire ayant imposé le maintien de restrictions d'activité durant l'année.

En 2021, le **taux d'emploi** des 15-64 ans augmente de 1,2 point en moyenne sur l'année, après avoir reculé de 0,3 point en 2020. Il atteint ainsi 67,3 %, son plus haut niveau depuis que l'Insee le mesure (1975). Le taux d'emploi des 15-24 ans s'établit à 32,2 % en 2021, soit 3,3 points de plus qu'en 2020 et 2,1 points de plus qu'en 2019, principalement grâce à un net essor de l'alternance. Au début de la crise sanitaire en 2020, les jeunes, occupant plus fréquemment des emplois en CDD ou moins qualifiés, avaient particulièrement pâti de la chute des embauches et du non-renouvellement des contrats, imputables aux restrictions d'activité. Le taux d'emploi des 25-49 ans augmente plus modérément : + 0,7 point en 2021, après - 0,4 point en 2020.

La participation des seniors au marché du travail n'a cessé de croître depuis 2009, y compris

pendant la crise sanitaire. En 2021, le taux d'emploi des 50-64 ans continue d'augmenter (+ 0,8 point) et s'établit à 65,3 %, son plus haut niveau depuis 1975. La hausse pour les seuls 60-64 ans, ininterrompue depuis 2002, se poursuit également en 2021 : + 0,9 point. Le taux d'emploi des 65-69 ans, quasi stable en 2020, augmente quant à lui de 0,7 point en 2021, à 8,6 %. Finalement, en 2021, 31,8 % des personnes en emploi sont âgées de 50 ans ou plus, contre 30,3 % en 2016 et 18,1 % en 1990.

En 2021, l'écart entre les taux d'emploi des hommes (70,1 %) et des femmes (64,5 %) est de 5,6 points ► **figure 2**. Cet écart prévaut à tous les âges mais est plus marqué aux âges médians : il est de 3,2 points pour les 15-24 ans, de 7,9 points pour les 25-49 ans et de 4,6 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 est globalement stable, tandis que celui des femmes a continué d'augmenter.

En 2021, 45,2 % des personnes occupant un emploi sont diplômées du supérieur. Cette proportion est plus élevée pour les femmes (49,5 %) que pour les hommes (41,2 %) ► **figure 3**. Elle augmente au fil des années, 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 39,6 % en 2016 et de 16,4 % en 1990. ●

► Avertissement

En 2021, l'enquête Emploi a fait l'objet d'une refonte importante. Un travail de rétropolation a rendu comparables les chiffres de 2021 à ceux des années précédentes dans cette fiche, mais pas à ceux des éditions précédentes. Voir aussi *Sources*.

► Définitions

Emploi au sens du Bureau international du travail (BIT), taux d'emploi : voir *Glossaire*.

► Pour en savoir plus

- « Activité, emploi et chômage en 2021 et en séries longues », *Insee Résultats*, juin 2022.
- « Une photographie du marché du travail en 2021 – L'emploi augmente fortement, notamment celui des jeunes », *Insee Première* n° 1896, mars 2022.

► 1. Taux d'emploi selon le sexe et l'âge de 2015 à 2021

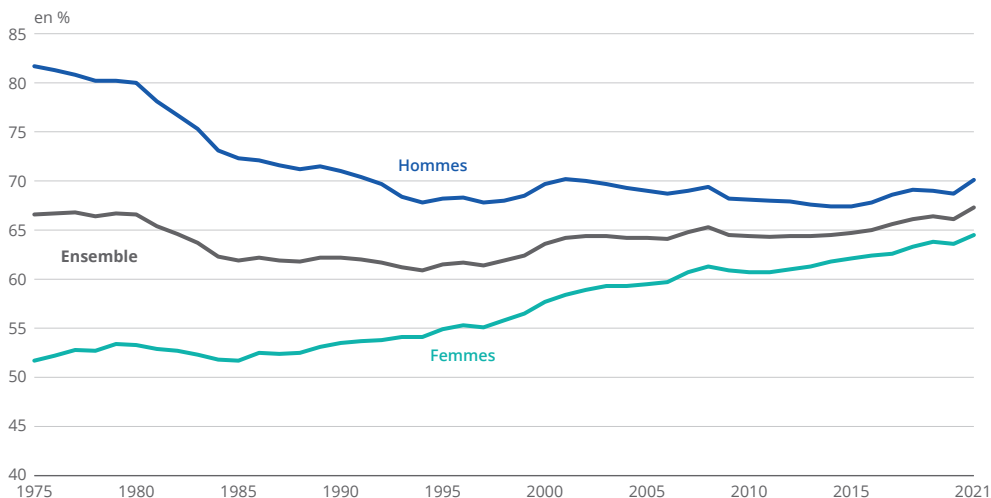
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de personnes en emploi (en milliers)	26 645	26 774	27 014	27 246	27 368	27 246	27 728
Femmes	13 040	13 095	13 175	13 305	13 424	13 379	13 568
Hommes	13 605	13 678	13 839	13 941	13 945	13 867	14 159
Taux d'emploi des 15-64 ans (en %)	64,7	65,0	65,6	66,1	66,4	66,1	67,3
Sexe							
Femmes	62,1	62,4	62,6	63,3	63,8	63,6	64,5
Hommes	67,4	67,8	68,6	69,1	69,0	68,7	70,1
Âge							
15-24 ans	28,5	28,4	29,2	30,2	30,1	28,9	32,2
25-49 ans	80,0	80,3	80,7	81,0	81,5	81,1	81,8
50-64 ans, dont :	60,6	61,5	62,3	63,2	63,8	64,5	65,3
60-64 ans	29,1	29,7	31,1	32,7	34,2	34,6	35,5
Taux d'emploi des 65-69 ans (en %)	6,3	6,7	7,1	6,9	8,0	7,9	8,6

Lecture : en 2021, 27 728 000 personnes sont en emploi ; le taux d'emploi des 15-64 ans est de 67,3 %.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2021, séries longues sur le marché du travail.

► 2. Taux d'emploi selon le sexe de 1975 à 2021



Lecture : en 2021, le taux d'emploi des 15-64 ans est de 67,3 %.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2021, séries longues sur le marché du travail.

► 3. Structure par âge et diplôme des personnes en emploi en 2016 et en 2021

	2016			2021		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Âge						
15-24 ans	7,2	8,5	7,8	8,5	9,2	8,9
25-49 ans	61,8	62,0	61,9	59,3	59,4	59,3
50 ans ou plus, dont :	31,1	29,5	30,3	32,2	31,3	31,8
60 ans ou plus	6,1	5,3	5,7	7,0	6,7	6,9
Diplôme						
Supérieur à bac+2	25,1	22,0	23,5	32,0	27,0	29,4
Bac+2	18,0	14,3	16,1	17,5	14,2	15,8
Baccalauréat ou équivalent	20,6	19,8	20,2	20,9	20,7	20,8
CAP, BEP ou équivalent	21,3	27,1	24,2	17,9	23,8	20,9
Aucun diplôme, brevet des collèges	14,4	16,2	15,3	11,3	13,9	12,6
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Lecture : en 2021, les 15-24 ans représentent 8,9 % des personnes en emploi.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2021, séries longues sur le marché du travail.

1.3 Professions et secteurs d'activité

En 2021, en France hors Mayotte, 46,3 % des personnes en emploi sont cadres ou occupent une profession intermédiaire (respectivement 21,6 % et 24,7 %) ; 45,3 % sont employés ou ouvriers (26,2 % et 19,1 %), dont deux sur cinq peu qualifiés ► **figure 1** ; 6,5 % sont artisans, commerçants ou chefs d'entreprise et 1,5 % sont agriculteurs.

La répartition des emplois par **catégorie socioprofessionnelle** diffère selon le sexe. Ainsi, les femmes occupent plus que les hommes des **emplois peu qualifiés** : sur les postes d'employés ou d'ouvriers, c'est le cas de 22,0 % d'entre elles en 2021, contre 13,4 % des hommes. À l'inverse, les hommes sont plus souvent cadres (24,3 %, contre 18,7 % des femmes en emploi). Ils sont aussi plus souvent ouvriers qualifiés (21,8 % contre 3,3 %), artisans, commerçants ou chefs d'entreprise (8,8 % contre 4,1 %) ou agriculteurs (2,2 % contre 0,8 %).

Les jeunes de 15 à 24 ans en emploi sont majoritairement employés (36,5 %) ou ouvriers (28,8 %) ; seuls 8,5 % 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'alternance. Les personnes de 50 ans ou plus sont quant à elles un peu plus souvent qu'en moyenne agriculteurs (2,6 %), artisans, commerçants et chefs d'entreprise (8,4 %) ou employés peu qualifiés (13,3 %).

En près de quarante ans, la répartition des emplois par catégorie socioprofessionnelle s'est profondément modifiée ► **figure 2**. Entre 1982 et 2021, la part des ouvriers a baissé de 10,8 points et celle des agriculteurs de 6,0 points. Après avoir augmenté jusqu'au début des années 2000, puis s'être stabilisée jusqu'à la fin de la décennie, la part

des employés a reculé depuis 2009, retrouvant en 2021 un niveau proche de celui de 1982. La part des artisans, commerçants et chefs d'entreprise a eu 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 : + 13,6 points pour les cadres et + 5,9 points pour les professions intermédiaires. Au total, en 2021, pour la troisième année consécutive, la part des cadres dans l'emploi total dépasse celle des ouvriers ; au début des années 1980, les ouvriers étaient presque quatre fois plus nombreux que les cadres.

En 2021, le **secteur d'activité** tertiaire regroupe 76,3 % des personnes en emploi ► **figure 3**. Cette part est plus élevée pour les femmes (86,9 %, contre 66,2 % 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 50,4 % des emplois occupés par les femmes, contre 22,1 % des emplois des hommes. En 2021, l'industrie représente 12,6 % des emplois (17,1 % pour les hommes), la construction 6,4 % (11,0 % pour les hommes) et l'agriculture 2,4 % (3,4 % pour les hommes). Les 15-24 ans travaillent moins souvent que leurs aînés dans l'administration publique et l'enseignement, mais plus souvent dans le commerce et l'hébergement-restauration. Les seniors occupent quant à eux plus souvent des emplois dans l'administration publique, l'enseignement, l'hébergement médico-social et l'action sociale ainsi que dans l'agriculture. ●

► Avertissement

En 2021, l'enquête Emploi a fait l'objet d'une refonte importante. Un travail de réropolation a rendu comparables les chiffres de 2021 à ceux des années précédentes dans cette fiche, mais pas à ceux des éditions précédentes. Voir aussi *Sources*.

► Définitions

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

► Pour en savoir plus

- « Activité, emploi et chômage en 2021 et en séries longues », *Insee Résultats*, juin 2022.
- « PCS 2020, PCS Ménage, classes d'emploi : une lecture enrichie de la société », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2022.
- « Une photographie du marché du travail en 2021 - L'emploi augmente fortement, notamment celui des jeunes », *Insee Première* n° 1896, mars 2022.
- « Portrait des professions », *Insee Résultats*, janvier 2021.

► 1. Catégorie socioprofessionnelle des personnes en emploi en 2021

en %

	Effectifs (en milliers)	Ensemble	Sexe		Âge		
			Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Agriculteurs	421	1,5	0,8	2,2	0,5	1,1	2,6
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	1 795	6,5	4,1	8,8	1,7	6,2	8,4
Cadres	5 979	21,6	18,7	24,3	8,5	23,2	22,1
Professions intermédiaires	6 856	24,7	27,2	22,4	22,5	26,7	21,7
Employés ¹	7 256	26,2	41,1	11,9	36,5	24,4	26,7
Employés qualifiés	4 110	14,8	23,4	6,6	18,2	15,1	13,3
Employés peu qualifiés	3 146	11,4	17,7	5,2	18,3	9,2	13,3
Ouvriers	5 283	19,1	7,7	30,0	28,8	18,1	18,0
Ouvriers qualifiés	3 535	12,8	3,3	21,8	14,6	12,7	12,4
Ouvriers peu qualifiés	1 748	6,3	4,3	8,2	14,2	5,5	5,6
Non renseigné	138	0,5	0,5	0,5	1,6	0,4	0,5
Ensemble	27 728	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

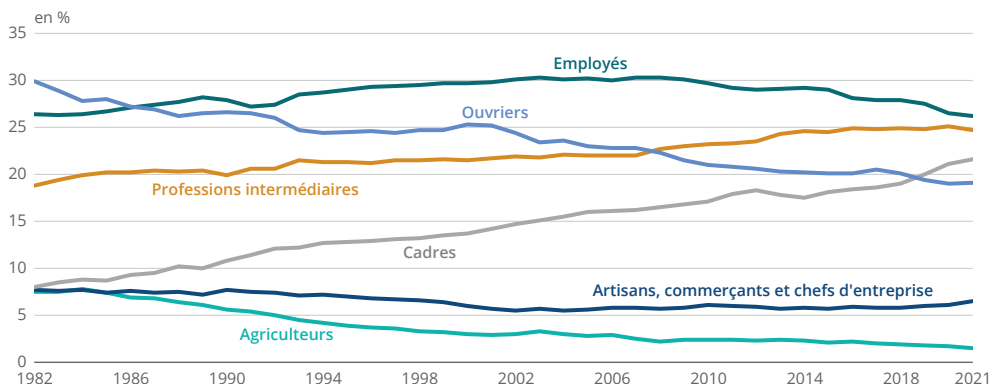
1 La ventilation entre employés qualifiés et peu qualifiés se fonde sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) à 4 chiffres.

Lecture : en 2021, 21,6 % des personnes en emploi sont cadres.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2021.

► 2. Catégorie socioprofessionnelle des personnes en emploi de 1982 à 2021



Lecture : en 2021, 21,6 % des personnes en emploi sont cadres.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2021, séries longues sur le marché du travail.

► 3. Secteur d'activité des personnes en emploi en 2021

en %

	Effectifs (en milliers)	Ensemble	Sexe		Âge		
			Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Agriculture, sylviculture et pêche	676	2,4	1,4	3,4	2,7	1,9	3,4
Industrie	3 483	12,6	7,8	17,1	11,2	12,5	13,1
Construction	1 779	6,4	1,7	11,0	7,3	6,8	5,5
Tertiaire	21 156	76,3	86,9	66,2	75,0	76,8	75,7
Commerce	3 466	12,5	11,8	13,1	19,9	12,6	10,2
Transports	1 421	5,1	2,7	7,4	4,4	5,2	5,2
Hébergement et restauration	1 055	3,8	3,8	3,8	8,4	3,6	3,0
Information et communication	990	3,6	2,3	4,8	2,9	4,2	2,7
Finance, assurance, immobilier	1 357	4,9	5,7	4,1	3,8	5,2	4,7
Services principalement aux entreprises	2 906	10,5	10,1	10,8	9,3	11,3	9,3
Administration publique	2 299	8,3	9,0	7,6	4,4	7,9	10,1
Enseignement	2 166	7,8	11,0	4,8	4,8	7,6	9,1
Santé	1 913	6,9	10,7	3,3	5,2	7,2	6,8
Hébergement médico-social, action sociale	1 971	7,1	12,0	2,4	5,7	6,8	8,2
Services aux ménages	1 614	5,8	7,7	4,0	6,5	5,3	6,6
Activité indéterminée	634	2,3	2,3	2,3	3,7	2,0	2,4
Ensemble	27 728	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Note : les intérimaires sont classés dans le secteur utilisateur.

Lecture : en 2021, 12,6 % des personnes en emploi travaillent dans l'industrie.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2021.

1.4 Statuts d'emploi

En moyenne, en 2021, parmi les personnes en **emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)** en France hors Mayotte, 12,6 % ont le statut d'indépendant pour leur emploi principal ; 3,0 % sont des micro-entrepreneurs ► **figure 1**. La part des indépendants est plus élevée pour les hommes (15,6 %, contre 9,5 % des femmes) et les 50 ans ou plus (16,5 %, contre 11,8 % des 25-49 ans et 3,8 % des 15-24 ans).

Avec 87,4 % des personnes en emploi en 2021, le salariat reste la forme d'emploi largement majoritaire, principalement dans le cadre d'emplois à durée indéterminée : 73,7 % des personnes en emploi sont soit en contrat à durée indéterminée (CDI), soit fonctionnaires. La part des emplois à durée indéterminée est plus élevée pour les femmes (75,8 %, contre 71,7 % des hommes) ; notamment, les femmes sont plus souvent fonctionnaires que les hommes (19,4 % contre 11,0 %).

En 2021, les emplois en contrat à durée déterminée (CDD) ou en intérim représentent 9,8 % de l'emploi total (7,7 % pour les CDD et 2,0 % pour l'intérim). Les femmes sont plus souvent que les hommes en CDD (9,5 % contre 6,0 %), que ces contrats soient de moins de trois mois ou d'une durée plus longue ; elles sont en revanche moins souvent qu'eux intérimaires (1,3 % contre 2,7 %). Les moins de 25 ans sont plus fréquemment en CDD (21,0 %), en intérim (5,6 %), en alternance ou en stage (26,7 %). 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.

Après trois années de repli, accentué en 2020 par la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, la part de personnes en emploi à durée limitée (CDD, intérim) augmente à nouveau modérément en 2021 : + 0,4 point ► **figure 2**. Elle demeure toutefois inférieure à son pic de 2017 (11,0 %). En hausse en 2019 puis en 2020, la proportion d'indépendants dans l'emploi est quasi stable en 2021 (+ 0,1 point) et à son plus haut niveau depuis 1999.

En 2021, 42,1 % des salariés sont dans leur emploi depuis 10 ans ou plus et, à l'opposé, 15,7 % le sont depuis moins d'un an ► **figure 3**. L'ancienneté dans l'emploi augmente logiquement avec l'âge : 68,4 % des salariés de 50 ans ou plus occupent leur emploi depuis au moins 10 ans, contre 35,7 % des 25-49 ans.

En 2021, 9,5 % des salariés en CDD ou en intérim déclarent avoir choisi ce type de contrat ► **figure 4**. Cette part est plus élevée pour les moins de 25 ans (18,4 %) et les intérimaires (12,4 %). Cependant, 27,1 % des salariés occupant un emploi en intérim ou en CDD souhaitent trouver un autre emploi, en remplacement ou en complément de leur emploi actuel. Notamment, le souhait de trouver un emploi plus stable concerne 8,2 % d'entre eux (14,5 % des salariés en intérim et 6,5 % de ceux en CDD). ●

► Avertissement

En 2021, l'enquête Emploi a fait l'objet d'une refonte importante. Un travail de réropolation a rendu comparables les chiffres de 2021 à ceux des années précédentes dans cette fiche, mais pas à ceux des éditions précédentes. Voir aussi *Sources*.

► Définition

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

► Pour en savoir plus

- « Activité, emploi et chômage en 2021 et en séries longues », *Insee Résultats*, juin 2022.
- « Une photographie du marché du travail en 2021 – L'emploi augmente fortement, notamment celui des jeunes », *Insee Première* n° 1896, mars 2022.

► 1. Statut et type de contrat des personnes en emploi en 2021

en %

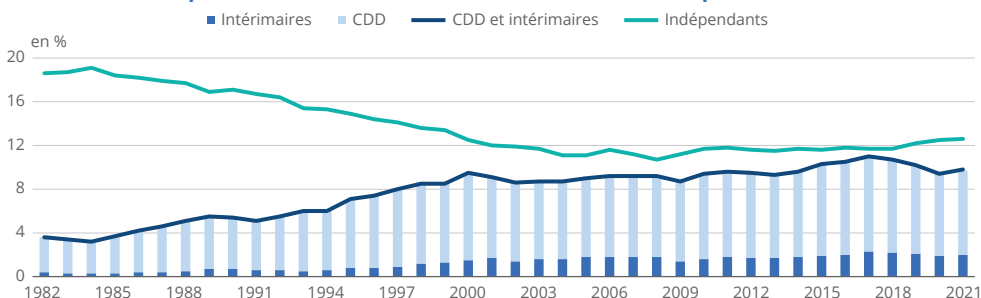
	Ensemble	Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Indépendants, dont :	12,6	9,5	15,6	3,8	11,8	16,5
<i>micro-entrepreneurs</i>	3,0	2,9	3,1	1,7	3,2	3,1
Salariés	87,4	90,5	84,4	96,3	88,2	83,5
Emploi à durée indéterminée (CDI, fonctionnaires)	73,7	75,8	71,7	40,6	77,2	76,6
Contrat à durée déterminée (CDD), dont :	7,7	9,5	6,0	21,0	7,4	4,7
<i>CDD de moins de 3 mois</i>	2,0	2,5	1,6	8,3	1,6	1,2
Intérim	2,0	1,3	2,7	5,6	2,0	1,0
Alternance, stage	2,9	2,8	3,1	26,7	0,9	0,0
Sans contrat ou contrat inconnu	1,0	1,1	0,9	2,5	0,6	1,2
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Lecture : en 2021, 15,6 % des hommes en emploi ont le statut d'indépendant pour leur emploi principal.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2021.

► 2. Part des indépendants, des CDD et des intérimaires dans l'emploi de 1982 à 2021



Lecture : en 2021, 12,6 % des personnes en emploi ont le statut d'indépendant pour leur emploi principal.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2021, séries longues sur le marché du travail.

► 3. Ancienneté des salariés en 2021

en %

	Ensemble	Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Moins de 3 mois	5,4	5,2	5,5	21,6	4,5	1,9
De 3 mois à moins de 1 an	10,3	10,1	10,4	32,5	9,7	4,1
De 1 an à moins de 5 ans	25,0	25,0	25,0	40,2	28,9	12,6
De 5 ans à moins de 10 ans	15,3	15,4	15,1	3,2	19,6	10,6
10 ans ou plus	42,1	42,5	41,8	0,1	35,7	68,4
Indéterminée	2,0	1,9	2,1	2,3	1,8	2,4
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 2021, 5,4 % des salariés occupent leur emploi principal depuis moins de 3 mois.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2021.

► 4. Choix du type de contrat ou souhait d'avoir un autre emploi pour les salariés en CDD ou en intérim en 2021

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	12,4	37,3	14,5
Contrat à durée déterminée (CDD)	8,8	24,4	6,5
Âge			
15-24 ans	18,4	26,9	7,3
25-49 ans	6,4	29,3	9,2
50 ans ou plus	7,8	21,2	6,5
Ensemble	9,5	27,1	8,2

Note : la formulation des questions portant sur le caractère « choisi » du contrat ayant évolué dans l'enquête Emploi dans le cadre de sa refonte en 2021, les résultats présentés ici ne sont pas comparables aux éditions précédentes de cette fiche.

Lecture : en 2021, parmi les salariés en CDD pour leur emploi principal, 8,8 % déclarent avoir choisi ce type de contrat.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, salariées en CDD ou en intérim.

Source : Insee, enquête Emploi 2021.

1.5 Emplois aidés

En 2021, 2,0 millions de personnes ont débuté un **emploi aidé**, c'est-à-dire un emploi bénéficiant d'une aide publique, hors allègements généraux et dispositifs sectoriels ► **figure 1**. Cette aide peut prendre la forme d'une subvention à l'embauche ou d'une exonération de cotisations sociales et cible des publics ou des territoires spécifiques. Après un repli en 2020 (- 3,1 %) en raison de la crise sanitaire, les entrées en emploi aidé ont augmenté en 2021 (+ 25,5 %), notamment sous l'impulsion des mesures prises pour faire face à la crise, et dépassent leur niveau de 2019.

Parmi ces embauches, 499 000 ont été réalisées sur des **contrats aidés**, soit + 43 % par rapport à 2020 et + 35 % par rapport à 2019. Ces embauches sont pilotées par les pouvoirs publics, qui définissent les crédits alloués, les publics ciblés et des objectifs d'embauches. Depuis septembre 2020, en réponse à la crise sanitaire, les contrats aidés ont été mobilisés pour les jeunes, en particulier dans le secteur marchand. Ainsi, en 2021, les entrées en contrat unique d'insertion-contrat initiative emploi (**CUI-CIE**), contrat aidé du secteur marchand, s'établissent à 80 000, après seulement 4 000 en 2019 et en 2020. Les entrées en parcours emploi compétences (**PEC**), contrat aidé du secteur non marchand, ainsi que celles dans les structures de l'insertion par l'activité économique (**IAE**), retrouvent en 2021 un niveau supérieur à celui de 2019, après avoir baissé en 2020 de 18 % pour les PEC et de 1 % pour l'IAE.

En 2021, 853 000 embauches ont été réalisées en contrat en alternance (**contrat d'apprentissage**

ou **contrat de professionnalisation**), en hausse de 33 % (après déjà + 9 % en 2020). Cette dynamique est principalement portée par les contrats d'apprentissage (+ 38 % en 2021), sous les effets conjugués de la réforme de l'apprentissage portée par la loi « Avenir professionnel » et de l'aide exceptionnelle mise en place en réponse à la crise sanitaire.

Enfin, en 2021, 605 000 personnes sont entrées dans d'autres dispositifs d'emplois aidés, constitués pour plus de la moitié de l'aide à la création ou à la reprise d'une entreprise (**Acre**). Après une diminution de 58 % en 2020, en raison de restrictions des conditions d'attribution, les entrées en Acre s'établissent à 350 000 en 2021, soit + 30 % sur un an. 222 000 embauches sont associées à l'aide à l'embauche des jeunes (**AEJ**), dispositif déployé d'août 2020 à mai 2021 en réponse à la crise sanitaire. Les entrées en **emplois francs** augmentent en 2021 (+ 15 %) après une phase de généralisation du dispositif initiée en 2020.

Fin 2021, le nombre de bénéficiaires d'un emploi aidé s'établit à 2,3 millions, en hausse de 7 % sur un an. Le nombre de bénéficiaires de contrats aidés augmente de 39 % en 2021, pour atteindre 285 000 salariés en fin d'année. La remobilisation des CUI-CIE et PEC contribue notamment à cette forte hausse ► **figure 2**. Le nombre de salariés en alternance s'établit à 1,0 million fin 2021, soit 23 % de plus que fin 2020 et plus du double qu'en 1990. Le nombre de bénéficiaires des autres emplois aidés se replie de 12 % en 2021, du fait de l'Acre et de l'AEJ. ●

► Avertissement

En raison d'une amélioration de la méthode de mesure du nombre de bénéficiaires de l'Acre, celui-ci a été fortement revu à la hausse et n'est pas comparable avec les chiffres des éditions précédentes.

► Définitions

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

► Pour en savoir plus

- « L'insertion par l'activité économique en 2020 : Stabilité des effectifs grâce aux prolongations et reconductions de contrats », *Dares Résultats* n° 078, décembre 2021.
- « En 2020, les contrats aidés remobilisés face à la crise sanitaire », *Dares Résultats* n° 055, octobre 2021.
- « Une très forte augmentation des entrées en contrat d'apprentissage en 2020 », *Dares Focus* n° 038, juillet 2021.

► 1. Nombre d'entrées et de bénéficiaires d'un emploi aidé en 2019, 2020 et 2021

	Entrées cumulées sur l'année ¹					Bénéficiaires en fin d'année						
	2019		2020		2021		2019		2020		2021	
	(en milliers)	(en milliers)	Évol. (en %)	(en milliers)	Évol. (en %)	(en milliers)	(en milliers)	Évol. (en %)	(en milliers)	Évol. (en %)		
Contrat aidé	369,0	348,7	- 5,5	499,2	43,2	221,3	204,9	- 7,4	285,2	39,2		
PEC	94,3	77,5	- 17,8	105,4	36,0	78,7	65,3	- 17,0	84,4	29,2		
CUI-CIE	4,3	4,4	2,3	80,4	1 727,3	2,3	3,7	60,9	57,9	1 464,9		
Emploi d'avenir	0,0	0,0	///	0,0	///	5,6	0,0	- 100,0	0,0	///		
IAE	270,4	266,8	- 1,3	313,4	17,5	134,7	135,9	0,9	142,9	5,2		
Contrat en alternance	587,7	642,2	9,3	853,3	32,9	768,9	835,1	8,6	1 028,1	23,1		
Apprentissage	369,0	529,5	43,5	732,7	38,4	499,7	668,6	33,8	891,6	33,4		
Contrat de professionnalisation	218,7	112,7	- 48,5	120,6	7,0	269,2	166,5	- 38,2	136,5	- 18,0		
Autre emploi aidé	652,6	568,9	- 12,8	605,1	6,4	914,6	1 134,1	24,0	1 002,8	- 11,6		
Acre	646,6	269,0	- 58,4	350,0	30,1	886,3	819,8	- 7,5	740,0	- 9,7		
AEJ	0,0	271,3	///	221,5	- 18,3	0,0	261,7	///	197,6	- 24,5		
Contrat de génération	0,0	0,0	///	///	///	3,8	0,0	- 100,0	0,0	///		
Emplois francs ²	0,0	23,1	///	26,6	15,2	0,0	32,9	///	47,2	43,5		
Autres aides ciblées sur des territoires ³	6,0	5,5	- 8,0	7,0	27,3	24,5	19,7	- 19,6	18,0	- 8,6		
Ensemble	1 609,3	1 559,8	- 3,1	1 957,6	25,5	1 904,8	2 174,1	14,1	2 316,1	6,5		

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

1 Entrées initiales et reconductions de contrat.

2 Les emplois francs ont été expérimentés à partir d'avril 2018 puis généralisés en janvier 2020. Seuls les chiffres du dispositif une fois généralisé sont présentés ici.

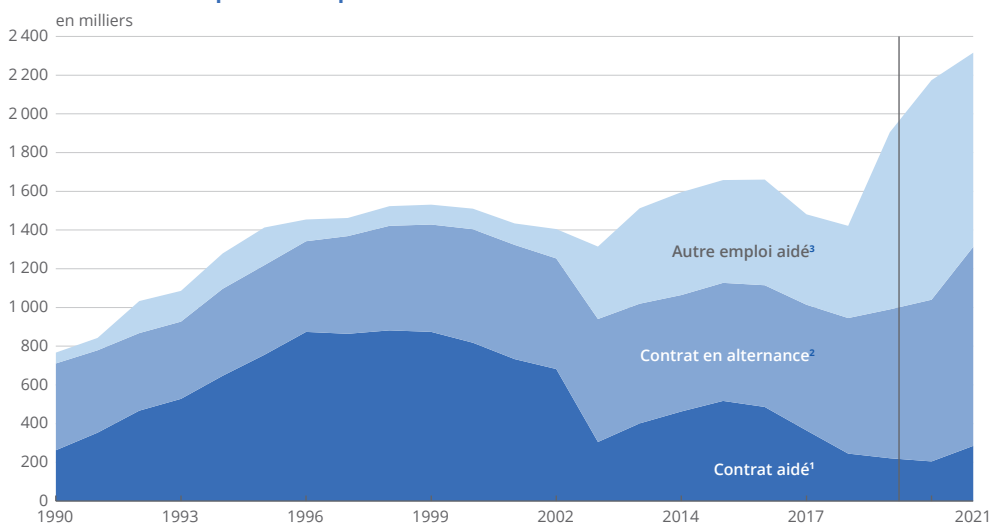
3 Aides ciblées sur des territoires (zones de revitalisation rurale (ZRR), zones franches urbaines (ZFU), zones de restructuration de la défense (ZRD) et bassins d'emploi à redynamiser (BER)).

Lecture : en 2021, le nombre d'entrées en PEC s'élève à 105 400 (+ 36,0 % par rapport à 2020).

Champ : France.

Sources : données Acoess, ASP, Pôle emploi, SIA, Extrapro ; traitements Dares.

► 2. Effectifs en emploi aidé depuis 1990



1 Travaux d'utilité collective, contrat emploi solidarité, contrat d'emploi consolidé, contrat emploi ville, emploi jeune, contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat d'avenir, contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi, emploi d'avenir, contrat de retour à l'emploi, contrat initiative emploi, contrats de coopération, aide dégressive à l'employeur, nouveau CIE, contrat insertion - revenu minimum d'activité, CUI-CIE, PEC, IAE.

2 Apprentissage, contrat de professionnalisation, contrat de qualification, contrat de réinsertion en alternance, contrat d'adaptation, contrat d'orientation, Pacte.

3 Aides ciblées sur des territoires (dont emplois francs), dispositifs d'aide à l'embauche des jeunes (exonération jeune sans qualification, exonération sur les embauches de jeunes en CDI, aide au premier emploi des jeunes, contrat jeune en entreprise, contrat de génération, AEJ), accompagnement des restructurations, aides à la création d'entreprise.

Lecture : fin décembre 2021, il y a 285 000 bénéficiaires de contrats aidés.

Champ : France métropolitaine jusqu'en 2018, France à partir de 2019.

Sources : données Acoess, ASP, Pôle emploi, SIA, Extrapro ; traitements Dares.

1.6 Mouvements de main-d'œuvre

En 2021, en France métropolitaine, 18,3 millions de **contrats à durée déterminée (CDD)** ont été signés dans les établissements du secteur privé hors agriculture et intérim ► **figure 1**. Après un recul marqué en 2020 sous l'effet de la crise sanitaire, les embauches en CDD ont rebondi en 2021 (+ 19,0 % après - 26,0 %), sans toutefois retrouver leur niveau de 2019. Les embauches en contrat à durée indéterminée (CDI) ont également rebondi (+ 29,4 % après - 20,3 %), à 4,0 millions en 2021, dépassant leur niveau d'avant-crise de 3,1 %.

En 2021, 21,7 millions de contrats ont pris fin. Les **sorties** de CDD et de CDI ont augmenté dans des proportions comparables (+ 16,3 % dans les deux cas), mais alors que les sorties de CDI dépassent leur niveau d'avant-crise, les sorties de CDD restent nettement en deçà de leur niveau de 2019, après une chute plus forte en 2020 (- 25,5 %, contre - 11,7 % pour les sorties de CDI). La hausse des sorties de CDI en 2021 a essentiellement résulté des démissions (+ 26,0 %) et des fins de période d'essai (+ 22,6 %), qui atteignent toutes deux des niveaux inédits, pour partie par effet de rattrapage après la forte

baisse enregistrée pendant la crise sanitaire ► **figure 2**. Les ruptures conventionnelles et les licenciements pour motif personnel ont augmenté dans une moindre mesure (respectivement + 9,1 % et + 7,7 %). À l'inverse, les licenciements économiques se sont repliés après une forte hausse en 2020 (- 12,2 % après + 18,1 %).

En 2021, embauches et fins de contrat restent en moyenne très inférieures à leur niveau de 2019 dans le secteur tertiaire alors qu'elles s'en rapprochent dans l'industrie et les dépassent largement dans la construction ► **figure 3**. Les embauches et les fins de contrat dans les établissements de plus de 50 salariés retrouvent presque en 2021 leur niveau d'avant-crise, tandis qu'elles se situent à un niveau sensiblement inférieur dans les établissements de moins de 10 salariés et ceux de 10 à 49 salariés.

En 2021, la part de **contrats courts** dans les CDD arrivés à terme atteint 81,6 % (+ 1,8 point par rapport à 2020). Elle reste inférieure à son niveau d'avant-crise (- 2,2 points par rapport à 2019), en particulier dans l'industrie (- 4,3 points) et dans la construction (- 2,7 points). ●

► Avertissement

Depuis juin 2018, les déclarations sociales nominatives (DSN) remplacent les sources historiques de suivi des mouvements de main-d'œuvre ► **sources et méthodes**. Un important travail méthodologique a été entrepris pour rétopoler 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 contrat 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 **contrats à durée déterminée (CDD)** comprennent ici les contrats en alternance et les contrats aidés.

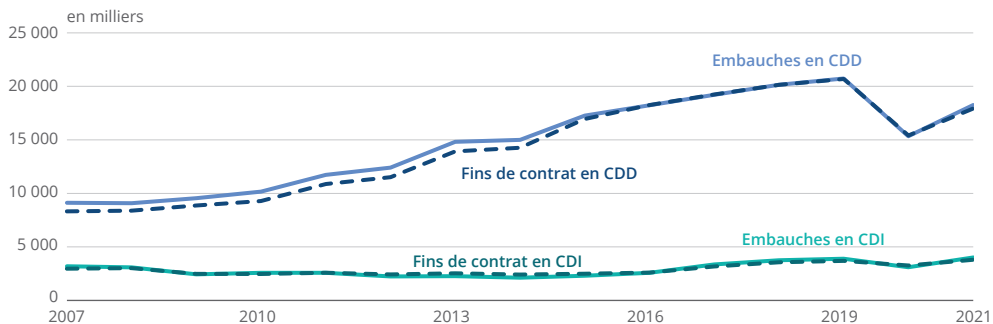
Les **sorties** regroupent les fins de CDD, démissions, licenciements économiques et pour motif personnel, ruptures conventionnelles, fins de période d'essai, départs à la retraite, ou autres cas.

Les **contrats courts** correspondent aux contrats de moins d'un mois.

► Pour en savoir plus

- « Données sur les mouvements de main-d'œuvre : évolutions méthodologiques entre juin 2018 et juillet 2020 », Dares, juillet 2020.
- « Reconstitution des mouvements de main-d'œuvre depuis 1993 : guide méthodologique », *Document d'études* n° 221, Dares, juin 2018.
- Retrouvez des données complémentaires sur la part de contrats courts dans les CDD en téléchargement sur www.insee.fr.

► 1. Embauches et fins de contrat à durée déterminée (CDD) et indéterminée (CDI) de 2007 à 2021



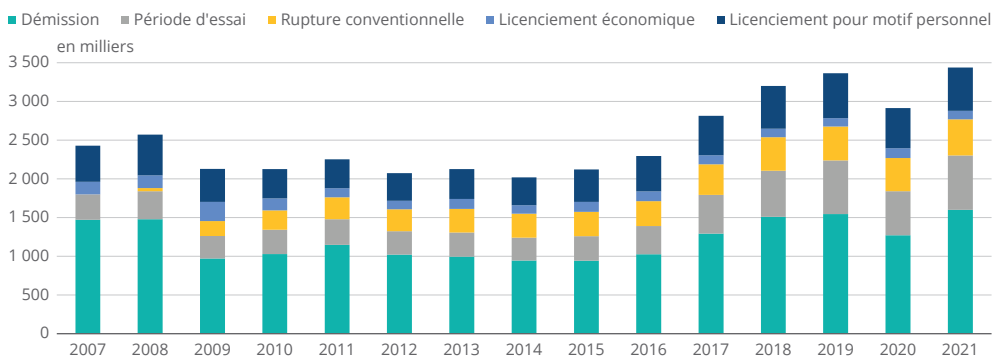
Note : les embauches et fins de contrat n'intègrent pas les transferts entre établissements d'une même entreprise.

Lecture : 18 253 300 CDD ont été signés en 2021.

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

Source : Dares, MMO, données rétropolées avant 2016.

► 2. Fins de contrat à durée indéterminée (CDI) selon les principaux motifs de rupture de 2007 à 2021



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

Lecture : 1 601 200 CDI ont pris fin en 2021 à la suite de démissions.

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

Source : Dares, MMO, données rétropolées avant 2016.

► 3. Mouvements de main-d'oeuvre selon les caractéristiques des établissements en 2021

	Embauches			Fins de contrat		
	Niveau (en milliers)	Évolution 2020/2021 (en %)	Évolution 2019/2021 (en %)	Niveau (en milliers)	Évolution 2020/2021 (en %)	Évolution 2019/2021 (en %)
Nombre de salariés						
Moins de 10	6 482,0	32,8	-15,6	6 046,8	27,5	-19,1
10 à 49	5 771,4	16,3	-16,2	5 674,6	11,2	-17,2
50 ou plus	10 014,3	16,5	-0,4	10 000,9	13,3	-0,6
Secteur d'activité						
Industrie	863,3	21,7	-0,7	830,0	10,9	-2,4
Construction	692,2	15,1	7,8	650,7	14,0	8,9
Tertiaire	20 712,2	20,9	-10,4	20 241,6	16,6	-11,8
Ensemble	22 267,7	20,7	-9,6	21 722,3	16,3	-10,9

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

Lecture : 650 700 contrats ont pris fin dans le secteur de la construction en 2021, soit 14,0 % de plus qu'en 2020 et 8,9 % de plus qu'en 2019.

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

Source : Dares, MMO, données rétropolées avant 2016.

1.7 Emploi dans les régions

Fin 2020, selon les Estimations d'emploi, 28,6 millions de personnes occupent un emploi en France hors Mayotte, dont neuf sur dix sont principalement salariées ► **figure 1**. Près d'un quart des personnes en emploi (23 %) travaillent en Île-de-France, alors que la région abrite 18 % de la population nationale. Vient ensuite l'Auvergne-Rhône-Alpes avec 12 % des emplois, une part analogue au poids démographique de la région.

L'activité salariée en France est majoritairement orientée vers le secteur tertiaire. Ce **secteur d'activité** regroupe 74 % des salariés dans les Hauts-de-France et les Pays de la Loire et entre 84 % et 87 % en Provence-Alpes-Côte d'Azur, Île-de-France et dans les départements d'outre-mer (DOM). Dans les DOM, la proportion plus forte que la moyenne nationale est due au poids du tertiaire non marchand, alors qu'en Île-de-France, elle est le fait du tertiaire marchand.

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

L'emploi non salarié constitue 11 % de l'emploi total en France. En France métropolitaine, les non-salariés sont plus fortement présents dans les régions du Sud. Ils représentent en effet au moins 13 % de l'emploi total en Corse, Occitanie, Nouvelle-Aquitaine et Provence-Alpes-Côte d'Azur, mais pas plus de 9 % dans les

Hauts-de-France et en Île-de-France. La Guyane est le département où les non-salariés sont les moins représentés dans l'emploi total (7 %, contre plus de 10 % pour les autres DOM).

Après une baisse en 2020, année fortement marquée par la crise sanitaire, l'emploi salarié a rebondi sur l'ensemble du territoire entre fin 2020 et fin 2021 : + 3,3 % après - 0,8 % (soit + 855 000 emplois en 2021 après - 217 000 emplois en 2020) ► **figure 2**. Dans toutes les régions, l'emploi salarié a augmenté en 2021. Il dépasse partout fin 2021 son niveau de fin 2019.

En 2021, en France métropolitaine, la hausse de l'emploi salarié est plus importante dans certaines régions du sud. En Auvergne-Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Occitanie la hausse de l'emploi salarié est au minimum de 4,0 % ► **figure 3** et elle est supérieure à 5,0 % à La Réunion.

En Nouvelle-Aquitaine, Pays de la Loire, Guyane, Bretagne et Corse, l'emploi salarié a aussi nettement rebondi, mais dans une moindre ampleur (entre + 3,0 % et + 4,0 %).

Dans les Hauts-de-France, en Île-de-France, en Martinique, dans le Grand Est, en Normandie, en Guadeloupe, en Centre-Val de Loire et en Bourgogne-Franche-Comté, la hausse de l'emploi salarié en 2021 n'excède pas 3 %. Dans ces régions, la hausse de l'emploi du tertiaire marchand est moins forte qu'en moyenne. En Guadeloupe, la croissance du tertiaire marchand est la plus faible de France (+ 3,3 %). Cette timide reprise dans ce secteur est en partie compensée par de fortes hausses dans l'industrie et dans la construction. En 2021, l'emploi salarié est le moins dynamique en Bourgogne-Franche-Comté, où l'emploi salarié du tertiaire non marchand a diminué. ●

► Définition

Secteur d'activité : voir *Glossaire*.

► Pour en savoir plus

- « Estimations d'emploi 2020 (deuxième estimation) et estimations d'emplois 2019 (données définitives) », *Insee Résultats*, deuxième estimation, mai 2022.
- « En 2020, l'emploi a baissé de façon inédite depuis 2009 », *Insee Focus* n° 255, décembre 2021.

► 1. Niveaux de l'emploi et structure de l'emploi salarié par région fin 2020

	Effectifs (en milliers)			Répartition de l'emploi salarié (en %)				
	Emploi total	Emploi non salarié	Emploi salarié	Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire marchand	Tertiaire non marchand
Auvergne-Rhône-Alpes	3 472	404	3 067	1	16	6	46	32
Bourgogne-Franche-Comté	1 088	122	966	2	17	5	40	36
Bretagne	1 396	165	1 231	2	14	6	43	35
Centre-Val de Loire	1 009	103	906	1	16	6	43	34
Corse	136	20	116	2	6	10	42	39
Grand Est	2 136	205	1 931	1	16	6	42	35
Hauts-de-France	2 253	191	2 062	2	17	6	44	30
Île-de-France	6 464	486	5 977	0	7	5	61	26
Normandie	1 314	133	1 181	1	17	6	41	35
Nouvelle-Aquitaine	2 476	332	2 144	2	12	6	44	35
Occitanie	2 373	337	2 036	1	11	6	45	37
Pays de la Loire	1 648	174	1 474	2	17	6	44	30
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2 156	293	1 863	1	8	6	49	35
Guadeloupe	137	17	119	1	7	6	43	43
Guyane	72	5	67	1	7	6	34	53
La Réunion	304	38	266	1	7	6	42	44
Martinique	137	14	123	3	7	5	42	43
France hors Mayotte	28 570	3 039	25 531	1	12	6	48	33

Lecture : fin 2020, 3,5 millions de personnes étaient en emploi en Auvergne-Rhône-Alpes, dont 3,1 millions de salariés ; parmi ces derniers, 46 % étaient salariés du tertiaire marchand.

Champ : France hors Mayotte.

Source : Insee, Estimations d'emploi.

► 2. Évolution de l'emploi salarié par région en 2021 selon le secteur d'activité

en %

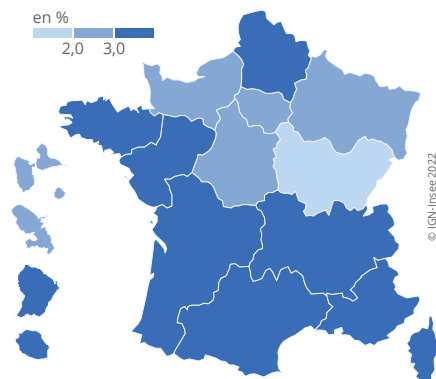
	De fin 2020 à fin 2021					De fin 2019 à fin 2021
	Ensemble	Industrie	Construction	Tertiaire marchand	Tertiaire non marchand	Ensemble
Auvergne-Rhône-Alpes	4,1	1,8	2,6	7,6	0,7	2,7
Bourgogne-Franche-Comté	1,7	0,2	3,0	4,1	-0,3	0,7
Bretagne	3,6	2,5	4,4	6,1	0,7	3,7
Centre-Val de Loire	2,4	0,1	2,8	4,9	0,2	1,5
Corse	3,2	3,6	2,8	4,9	1,1	4,5
Grand Est	2,7	0,6	2,9	5,5	0,5	1,7
Hauts-de-France	3,0	1,1	2,9	5,4	0,8	2,6
Île-de-France	2,9	0,0	2,3	4,2	0,9	1,3
Normandie	2,6	0,8	3,2	5,0	0,5	1,9
Nouvelle-Aquitaine	3,8	1,7	4,7	6,4	1,3	3,6
Occitanie	4,1	1,1	3,9	7,3	1,1	3,4
Pays de la Loire	3,7	1,6	3,9	6,5	0,6	3,4
Provence-Alpes-Côte d'Azur	4,2	2,7	3,6	6,8	1,0	3,7
Guadeloupe	2,4	6,9	5,2	3,3	0,4	2,4
Guyane	3,6	1,7	4,3	6,5	1,9	6,1
La Réunion	5,3	4,3	6,3	7,6	3,0	7,1
Martinique	2,7	0,4	3,2	4,4	1,4	2,2
France hors Mayotte	3,3	1,2	3,2	5,6	0,8	2,5

Lecture : en Auvergne-Rhône-Alpes, entre fin 2020 et fin 2021, l'emploi salarié a augmenté de 4,1 % dans l'ensemble des secteurs, contre 2,7 % entre fin 2019 et fin 2021.

Champ : France hors Mayotte.

Source : Insee, Estimations d'emploi.

► 3. Évolution de l'emploi salarié par région en 2021



Lecture : entre fin 2020 et fin 2021, l'emploi salarié en Bretagne a augmenté de 3,6 %.

Champ : France hors Mayotte.

Source : Insee, Estimations d'emploi.

Fiches

Chômage



2.1 Évolution du chômage

En moyenne en 2021, 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 7,9 % de la population active en 2021, soit une baisse de 0,1 point par rapport à 2020. Il atteint son plus bas niveau depuis 2008 (7,4 %) ► **figure 2**.

La légère diminution du taux de chômage en 2021 fait suite à quatre années de baisse entre 2016 et 2019 (- 0,5 point en moyenne par an), puis à un recul en trompe-l'œil en 2020 (- 0,4 point) malgré le repli de l'emploi imputable à la crise sanitaire : les démarches de recherche d'emploi ont été limitées et la disponibilité pour travailler réduite sous l'effet des restrictions d'activité, surtout pendant le premier confinement. En cumulant chômage et **halo autour du chômage**, la part des personnes de 15 à 64 ans sans emploi et souhaitant travailler avait augmenté en 2020 de 0,5 point, à 11,2 %. En 2021, le chômage et son halo diminuent de concert, de 0,8 point au total, à 10,4 %, en raison de créations d'emploi dynamiques.

Depuis la fin des années 2000, le taux de chômage des hommes est proche de celui des femmes, alors qu'il était historiquement inférieur. Par ailleurs, en 2021, le taux de chômage recule particulièrement pour les jeunes : - 2,6 points sur un an pour les 15-24 ans. S'établissant à 18,9 %, son plus bas niveau depuis

2002, il reste malgré tout largement supérieur à celui observé pour les autres classes d'âge. Cependant, peu de jeunes sont comptabilisés comme actifs. Aussi, rapporté à l'ensemble de la population (actifs et inactifs), l'écart avec leurs aînés est plus réduit : la part de chômage est de 7,5 % pour les 15-24 ans, contre 6,2 % pour les 25-49 ans.

Deux facteurs peuvent expliquer le risque accru de chômage pour les 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. De fait, en 2021, 15,5 % des actifs ayant terminé leurs études depuis un à quatre ans sont au chômage, contre 9,8 % de ceux sortis de formation initiale depuis cinq à dix ans et 6,2 % de ceux sortis depuis au moins onze ans.

En 2021, le **taux de chômage de longue durée** s'établit à 2,3 % de la population active, soit 29,9 % des chômeurs ► **figure 3**. Le taux de chômage de longue durée est plus élevé pour les hommes (2,5 % en 2021, contre 2,2 % pour les femmes) et pour les seniors (2,8 % pour les 50 ans ou plus, contre 2,4 % pour les 15-24 ans et 2,1 % pour les 25-49 ans). Rapporté aux chômeurs, le chômage de longue durée représente une part beaucoup plus faible parmi les jeunes (12,7 % des 15-24 ans, contre 29,9 % pour l'ensemble des chômeurs de plus de 15 ans). ●

► Avertissement

En 2021, l'enquête Emploi a fait l'objet d'une refonte importante. Un travail de rétropolation a rendu comparables les chiffres de 2021 à ceux des années précédentes dans cette fiche, mais pas à ceux des éditions précédentes. Voir aussi *Sources*.

► Définitions

Le **chômage au sens du Bureau international du travail (BIT)** représente l'ensemble des 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).

Taux de chômage au sens du BIT, taux de chômage de longue durée : voir *Glossaire*.

► Pour en savoir plus

- « Activité, emploi et chômage en 2021 et en séries longues », *Insee Résultats*, juin 2022.
- « Une photographie du marché du travail en 2021 », *Insee Première* n° 1896, mars 2022.

► 1. Taux de chômage au sens du BIT selon le sexe, l'âge et la durée depuis la fin de la formation initiale de 2015 à 2021

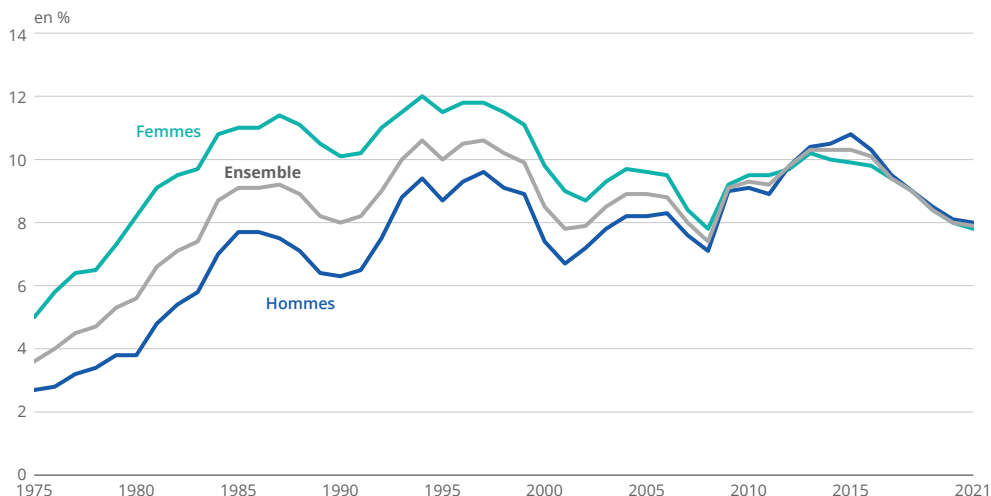
	Taux de chômage (en %)							Effectifs (en milliers)
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021
Sexe								
Femmes	9,9	9,8	9,4	9,0	8,4	8,0	7,8	1 140
Hommes	10,8	10,3	9,5	9,0	8,5	8,1	8,0	1 225
Âge								
15-24 ans	26,1	26,0	23,5	22,0	20,7	21,5	18,9	574
25-49 ans	9,5	9,1	8,6	8,3	7,6	7,3	7,1	1 254
50 ans ou plus	7,0	6,9	6,6	6,3	6,2	5,4	5,7	537
Durée depuis la fin de la formation initiale								
1 à 4 ans	20,8	20,2	18,3	17,5	16,8	17,2	15,5	364
5 à 10 ans	12,7	12,0	11,2	11,0	10,3	9,7	9,8	351
11 ans ou plus	8,1	7,9	7,6	7,1	6,7	6,2	6,2	1 363
Ensemble	10,3	10,1	9,4	9,0	8,4	8,0	7,9	2 365

Lecture : en 2021, le taux de chômage est de 7,9 %.

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

Source : Insee, enquêtes Emploi.

► 2. Taux de chômage au sens du BIT selon le sexe de 1975 à 2021



Lecture : en 2021, le taux de chômage des femmes est de 7,8 %.

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

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

► 3. Chômage de longue durée selon le sexe et l'âge de 2015 à 2021

	Taux de chômage de longue durée (d'au moins un an)							Effectifs (en milliers)	Part dans le chômage
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021	2021
Sexe									
Femmes	2,8	2,8	2,7	2,3	2,1	1,8	2,2	326	28,6
Hommes	3,4	3,5	3,2	2,7	2,4	2,0	2,5	380	31,0
Âge									
15-24 ans	3,8	3,8	3,4	2,7	2,6	2,2	2,4	73	12,7
25-49 ans	2,9	2,9	2,7	2,4	1,9	1,7	2,1	375	29,9
50 ans ou plus	3,3	3,5	3,3	2,8	2,8	2,3	2,8	258	48,0
Ensemble	3,1	3,1	2,9	2,5	2,3	1,9	2,3	706	29,9

Lecture : en 2021, le taux de chômage de longue durée est de 2,3 % ; les chômeurs de longue durée représentent 29,9 % des chômeurs.

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

Source : Insee, enquêtes Emploi.

2.2 Inégalités face au chômage

Toutes les catégories sociales ne présentent pas le même risque de chômage. En 2021, le **taux de chômage** est de 7,0 % pour les **actifs** ayant déjà travaillé ► **figure 1**. Il est plus faible pour les agriculteurs exploitants (0,6 %), pour les artisans, commerçants et chefs d'entreprise (3,6 %), les cadres (3,7 %) et les professions intermédiaires (4,9 %). En revanche, il est plus élevé pour les employés (9,4 %) et les ouvriers (11,4 %), en particulier lorsqu'ils sont peu qualifiés (11,7 % pour les employés peu qualifiés et 16,7 % pour les ouvriers peu qualifiés). Des différences existent aussi selon le niveau de diplôme : en 2021, le taux de chômage atteint 14,4 % pour les actifs ayant au plus le brevet des collèges, contre 5,3 % 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**. En recul en moyenne à partir de 2015, le chômage a baissé d'abord pour les cadres (en 2015), les professions intermédiaires (en 2016), puis les ouvriers et les employés (en 2017). Après un recul en trompe-l'œil en 2020, le chômage atteint en 2021 un niveau inférieur à celui d'avant-crise sanitaire en 2019. Entre 2019 et 2021, le taux de chômage recule nettement pour les ouvriers (- 1,5 point), alors qu'il évolue plus modérément pour les autres catégories socioprofessionnelles.

En 2021, parmi l'ensemble des **chômeurs**, 11,7 % n'ont jamais travaillé, 45,7 % sont arrivés au

terme d'un emploi à durée limitée, 11,8 % ont été licenciés, dont 5,4 % pour motif économique ; enfin, 8,4 % sont au chômage à la suite d'une rupture conventionnelle et 5,7 % du fait d'une démission ► **figure 3**. La part importante des fins d'emploi à durée limitée 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 2021, 31,4 % des chômeurs de moins de 25 ans n'ont jamais travaillé, contre 6,7 % des 25-49 ans et 2,3 % 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 limitée (67,9 %, contre 42,5 % des 50 ans ou plus) ou ont basculé à la suite d'une fin de période d'essai (4,0 % contre 1,6 %). Les jeunes chômeurs ayant déjà travaillé ont également plus souvent démissionné de leur emploi (8,0 % contre 3,6 %). Les autres circonstances de perte d'emploi sont en revanche d'autant plus fréquentes que l'âge augmente. En particulier, 21,9 % des chômeurs de 50 ans ou plus ayant déjà travaillé ont été licenciés, contre 2,3 % de ceux de moins de 25 ans. Dans le cas des seniors, il s'agit plus souvent de licenciements économiques. Quand ils ont travaillé, les hommes sont 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. ●

► Avertissement

En 2021, l'enquête Emploi a fait l'objet d'une refonte importante. Un travail de réropolation a rendu comparables, dans cette fiche, les chiffres de 2021 à ceux des années précédentes, mais pas à ceux des éditions précédentes. Voir aussi *Sources*.

► 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 2021 et en séries longues », *Insee Résultats*, juin 2022.
- « Une photographie du marché du travail en 2021 », *Insee Première* n° 1896, mars 2022.

► 1. Nombre de chômeurs et taux de chômage selon la catégorie socioprofessionnelle et le diplôme en 2021

	Nombre de chômeurs (en milliers)	Taux de chômage (en %)		
		Femmes	Hommes	Ensemble
Catégorie socioprofessionnelle				
Agriculteurs exploitants	2	0,5	0,6	0,6
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	66	3,9	3,4	3,6
Cadres	229	3,6	3,8	3,7
Professions intermédiaires	353	4,3	5,6	4,9
Employés	748	9,0	10,7	9,4
Employés qualifiés	331	7,3	8,1	7,5
Employés peu qualifiés	417	11,1	13,7	11,7
Ouvriers	677	13,7	10,8	11,4
Ouvriers qualifiés	328	9,2	8,4	8,5
Ouvriers peu qualifiés	349	16,8	16,6	16,7
Ensemble des actifs ayant déjà travaillé	2 088	6,8	7,2	7,0
Diplôme				
Bac+2 ou plus	702	5,2	5,5	5,3
Baccalauréat	549	9,3	8,2	8,7
CAP, BEP ou équivalent	522	8,7	7,9	8,2
Aucun diplôme, brevet des collèges	588	14,1	14,6	14,4
Ensemble des actifs	2 365	7,8	8,0	7,9

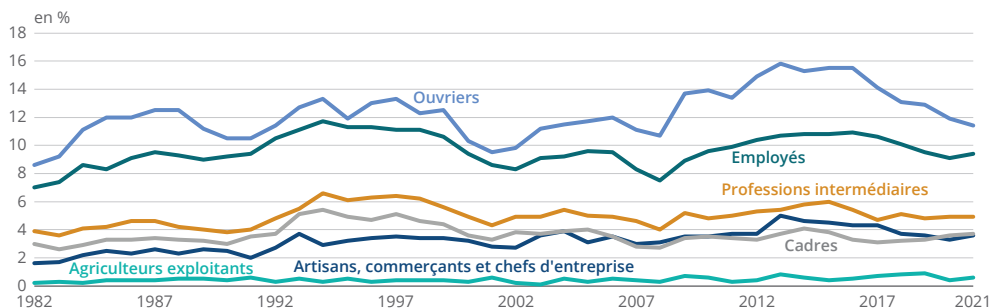
Notes : la catégorie socioprofessionnelle des chômeurs est celle de leur dernier emploi. Dans de rares cas, la catégorie socioprofessionnelle et le diplôme ne sont pas renseignés.

Lecture : en 2021, on compte 2 365 000 chômeurs ; le taux de chômage est de 7,9 %.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2021.

► 2. Taux de chômage selon la catégorie socioprofessionnelle de 1982 à 2021



Lecture : en 2021, le taux de chômage des ouvriers est de 11,4 %.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2021, séries longues sur le marché du travail.

► 3. Situation précédant l'entrée au chômage des chômeurs en 2021

	Ensemble		Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Chômeurs ayant déjà travaillé	88,3	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Fin d'emploi à durée limitée	45,7	51,7	52,3	51,1	67,9	50,4	42,5
Fin de période d'essai	2,8	3,2	3,2	3,1	4,0	3,6	1,6
Licenciement économique	5,4	6,1	5,0	7,0	0,5	5,5	11,5
Autre licenciement	6,4	7,2	7,0	7,4	1,8	7,6	10,4
Rupture de contrat pour maladie ou invalidité	1,9	2,2	2,3	2,0	0,9	2,2	3,1
Rupture conventionnelle de contrat de travail	8,4	9,5	9,0	9,8	3,0	10,4	12,3
Démission	5,7	6,5	7,5	5,7	8,0	7,3	3,6
Cessation d'activité	1,5	1,7	1,2	2,2	0,5	1,7	2,8
Préretraite	0,3	0,4	0,4	0,4	0,0	0,1	1,3
Faillite	0,5	0,5	0,3	0,8	0,1	0,6	0,8
Autre situation	9,8	11,1	11,7	10,5	13,4	10,7	10,2
Chômeurs n'ayant jamais travaillé	11,7	///	12,6	10,9	31,4	6,7	2,3
Ensemble	100,0	///	///	///	///	///	///

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

Lecture : en 2021, 45,7 % de l'ensemble des chômeurs et 51,7 % des chômeurs ayant déjà travaillé sont au chômage à la suite d'une fin d'emploi à durée limitée, 10,9 % des hommes au chômage n'ont jamais travaillé ; parmi ceux qui ont déjà travaillé, 51,1 % sont au chômage à la suite de la fin d'un emploi à durée limitée.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2021.

2.3 Demandeurs d'emploi

Au quatrième trimestre 2021, en France hors Mayotte, le nombre de **demandeurs d'emploi** inscrits à Pôle emploi en fin de mois s'élève à 6 430 000 en moyenne trimestrielle, dont 5 685 000 (soit 88,4 %) sont tenus de rechercher un emploi (**catégories A, B, C**) ► **figure 1**. Parmi ces derniers, 3 362 000 n'ont exercé aucune activité au cours du mois (catégorie A), 748 000 ont exercé une activité de 78 heures ou moins (catégorie B) et 1 576 000 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 d'une part, 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, 367 000 personnes au quatrième trimestre 2021) et d'autre part, de personnes en emploi, principalement en contrat aidé ou en création d'entreprise (catégorie E, 378 000 personnes).

Du fait de la levée des restrictions sanitaires liées à l'épidémie de Covid-19 et de la reprise marquée de l'activité, le nombre moyen de demandeurs d'emploi en catégories A, B et C a décliné de 345 000 entre les quatrième trimestres 2020 et 2021 (soit - 5,7 %) ► **figure 2**. Il avait augmenté de 267 000 entre fin 2019 et fin 2020. Cette baisse en 2021 se concentre sur les demandeurs d'emploi sans aucune activité (catégorie A ; - 474 000).

Le nombre de demandeurs d'emploi des autres catégories a en revanche augmenté.

Les hommes sont légèrement majoritaires parmi les demandeurs d'emploi sans activité (catégorie A ; 50,7 % au quatrième trimestre 2021), mais minoritaires parmi ceux qui exercent une activité réduite (catégories B et C ; 44,5 %). Au total, ils représentent un peu moins de la moitié (48,2 %) de l'ensemble des catégories A, B et C.

Le nombre de demandeurs d'emploi en catégories A, B et C a davantage baissé sur un an parmi les jeunes de moins de 25 ans (- 11,7 %) que parmi les 25-49 ans (- 6,3 %) et les seniors de 50 ans ou plus (- 1,3 %). La part des seniors parmi les demandeurs d'emploi seniors a donc à nouveau augmenté en 2021 (+ 1,5 point à 28,7 %) après s'être stabilisée en 2020 ► **figure 3**. Elle avait augmenté continûment de 2009 à 2019 (+ 11,7 points) sous l'effet de la fermeture progressive du dispositif de **dispense de recherche d'emploi (DRE)** et du décalage des âges de départ à la retraite lié aux différentes réformes.

Au quatrième trimestre 2021, 2 814 000 demandeurs d'emploi sont inscrits depuis un an ou plus en catégories A, B, C, soit une baisse de 181 000 sur un an (- 6,0 %). Ils représentent 49,5 % de ces catégories, en légère baisse sur un an (- 0,2 point) mais 18,0 points au-dessus du point bas atteint fin 2008. ●

► Définitions

Le dispositif de **Dispense de recherche d'emploi (DRE)**, fermé depuis 2012, 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 de demandeurs d'emploi : voir *Glossaire*.

► Pour en savoir plus

- « Le marché du travail à l'épreuve de la crise sanitaire en 2020 », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2021.
- « 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 2021

en moyenne trimestrielle

	T4 2021		T4 2020 / T4 2021	
	Effectif (en milliers)	Répartition (en %)	Variation (en milliers)	Évolution (en %)
Ensemble des demandeurs d'emploi (catégories A à E)	6 430	100,0	-282	-4,2
Demands d'emploi tenus de rechercher un emploi (catégories A, B, C)	5 685	88,4	-345	-5,7
Femmes	2 947	51,8	-161	-5,2
Hommes	2 738	48,2	-184	-6,3
Moins de 25 ans	699	12,3	-93	-11,7
25-49 ans	3 423	60,2	-231	-6,3
50 ans ou plus	1 563	27,5	-21	-1,3
Inscrits depuis un an ou plus en catégories A, B, C	2 814	49,5	-181	-6,0
N'ayant exercé aucune activité (catégorie A)	3 362	52,3	-474	-12,4
Femmes	1 658	49,3	-218	-11,6
Hommes	1 703	50,7	-257	-13,1
Moins de 25 ans	441	13,1	-88	-16,7
25-49 ans	1 956	58,2	-307	-13,6
50 ans ou plus	966	28,7	-79	-7,6
Ayant exercé une activité (catégories B et C)	2 323	36,1	129	5,9
Activité de 78 heures ou moins (catégorie B)	748	32,2	7	0,9
Activité de plus de 78 heures (catégorie C)	1 576	67,8	122	8,4
Femmes	1 289	55,5	57	4,6
Hommes	1 035	44,5	73	7,6
Moins de 25 ans	258	11,1	-4	-1,6
25-49 ans	1 468	63,2	76	5,5
50 ans ou plus	598	25,7	58	10,7
Demands d'emploi non tenus de rechercher un emploi (catégories D et E)	744	11,6	63	9,3
Sans emploi, dont stages, maladies, etc. (catégorie D)	367	49,3	21	5,9
En emploi, dont créateurs d'entreprise, contrats aidés (catégorie E)	378	50,7	43	12,7

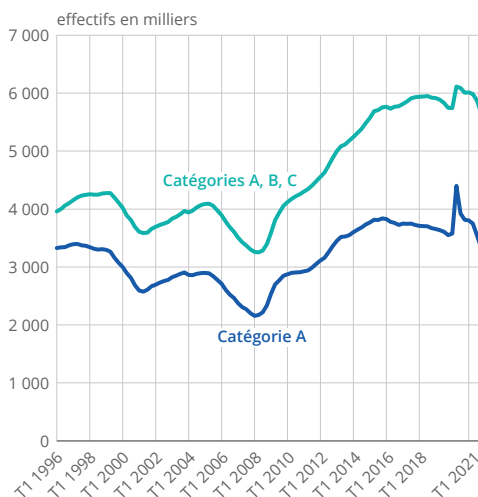
Note : données corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables (CVS-CJO). Les évolutions et répartitions du nombre de demandeurs d'emploi sont calculées à partir d'effectifs arrondis à la centaine.

Lecture : en moyenne au 4^e trimestre 2021, 5 685 000 personnes sont inscrites à Pôle emploi en catégories A, B, C, soit 88,4 % de l'ensemble des inscrits. Ce nombre est en baisse par rapport au 4^e trimestre 2020 (- 345 000, soit - 5,7 %).

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 2021



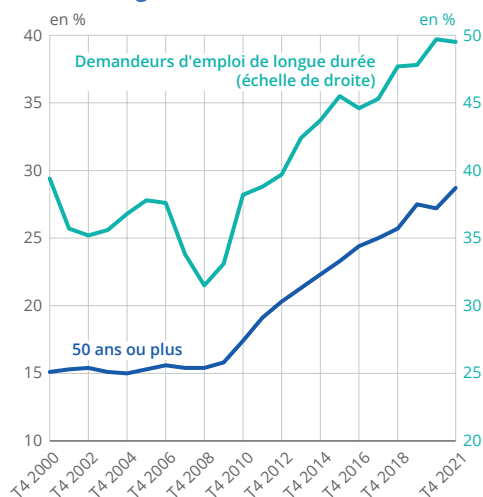
Note : données corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables (CVS-CJO).

Lecture : en moyenne au 4^e trimestre 2021, 3 362 000 personnes sont inscrites à Pôle emploi en catégories A.

Champ : France hors Mayotte.

Source : Dares-Pôle emploi, statistiques du marché du travail (STMT).

► 3. Parts des 50 ans ou plus et des demandeurs d'emploi de longue durée en catégories A, B, C de 2000 à 2021



Note : données corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables (CVS-CJO).

Lecture : en moyenne au 4^e trimestre 2021, 28,7 % des demandeurs d'emploi inscrits en catégories A, B, C ont 50 ans ou plus.

Champ : France hors Mayotte.

Source : Dares-Pôle emploi, statistiques du marché du travail (STMT).

2.4 Indemnisation du chômage

En France hors Mayotte, parmi les personnes inscrites fin septembre 2020 à Pôle emploi en **catégories A, B, C, D et E**, 64 % avaient un droit ouvert à une allocation chômage auprès de l'assurance chômage ou de l'État (personnes **indemnissables**) et 47 % en ont perçu effectivement une (personnes **indemnisées**) ; les autres ayant un droit ouvert n'ont pas été indemnisées pour différentes raisons, majoritairement celle d'avoir travaillé et reçu un salaire supérieur à un seuil donné ► **figure 1**.

En septembre 2020, 89 % des personnes indemnissables 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)**.

La part des **demandeurs d'emploi** ou **dispensés de recherche d'emploi (DRE)** indemnissables a augmenté progressivement entre septembre 2014 et février 2020 (+ 3,0 points, ► **figure 2**). Elle a ensuite atteint un pic en mai 2020 (+ 2,4 points par rapport à février 2020) en lien avec l'effet des restrictions sanitaires sur l'activité économique durant le premier confinement. Elle a alors rechuté entre les deux confinements (- 3,5 points entre mai et septembre 2020), rejoignant ainsi des niveaux proches de ceux de fin 2016.

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 2020, les personnes indemnisées par l'assurance chômage ont perçu en moyenne 1 000 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 945 euros et moins de 1 % a bénéficié du montant mensuel maximal, soit 6 873 euros nets. Le montant moyen net perçu est plus élevé pour les hommes que pour les femmes (1 125 euros contre 880 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 730 euros pour les moins de 25 ans à 1 115 euros pour les 50 ans ou plus.

En septembre 2020, 51 % 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 1 425 euros, dont 730 euros au titre de l'ARE et 695 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 (1 605 euros nets en moyenne). Les personnes indemnisées sans activité réduite ont reçu, en moyenne, 1 115 euros nets d'ARE. ●

► 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 2020 : impacts de la crise sanitaire », *Dares Résultats* n° 54, octobre 2021.

► 1. Situation vis-à-vis de l'indemnisation des personnes inscrites à Pôle emploi fin septembre 2020

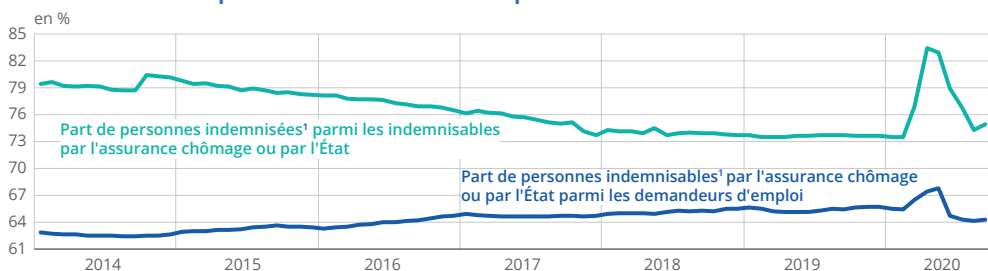
	Catégories A, B, C				Catégories A, B, C, D, E				
	Effectif (en milliers)	Part (en %)	Effectif (en milliers)	Part (en %)	Répartition par âge (en %)			Répartition par sexe (en %)	
					Moins de 25 ans	25-49 ans	50 ans ou plus	Femmes	Hommes
Personnes indemnisables¹	3 975	65	4 354	64	54	64	69	64	64
Par l'assurance chômage ²	3 564	58	3 889	57	53	59	56	57	57
Par l'État	411	7	465	7	1	5	14	6	7
Indemnisées	2 913	48	3 192	47	38	46	53	46	48
Par l'assurance chômage	2 502	41	2 777	41	37	42	41	41	41
Par l'État	411	7	415	6	1	5	12	6	7
Non indemnisées	1 105	18	1 162	16	16	18	16	18	17
Personnes non indemnisables	2 115	35	2 415	36	46	36	31	36	36
Ensemble	6 100	100	6 769	100	100	100	100	100	100

1 Personnes indemnisables en fin de mois. **2** Principalement l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), mais aussi l'ARE-formation et l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP). **Note** : données brutes.

Champ : France hors Mayotte, personnes inscrites au 30 septembre 2020.

Source : Pôle emploi, fichier historique statistique (échantillon au 1/10^e) ; segment D3 2020.

► 2. Part des personnes indemnisées parmi les indemnisables, et des personnes indemnisables parmi les demandeurs d'emploi ou DRE entre 2014 et 2020



1 En fin de mois. **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 2020.

► 3. Montant mensuel net d'allocation d'assurance chômage¹ en septembre 2020

	en euros					
	Moyenne	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	Médiane	3 ^e quartile	9 ^e décile
Moins de 25 ans	730	255	500	790	950	1 065
25-49 ans	1 000	295	670	970	1 190	1 565
50 ans ou plus	1 115	245	565	965	1 310	1 955
Femmes	880	225	520	880	1 085	1 480
Hommes	1 125	370	760	1 010	1 285	1 770
Ensemble	1 000	275	615	945	1 175	1 590

1 Principalement l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), mais aussi l'ARE-formation et l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP). **Note** : données brutes.

Champ : France hors Mayotte ; personnes inscrites en catégories A, B, C, D, E indemnisées par l'assurance chômage en septembre 2020 et continuellement indemnisables ; hors valeurs aberrantes (1 % des observations).

Source : Pôle emploi, fichier historique statistique (échantillon au 1/10^e) ; segment D3 2020.

► 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 2020

	Répartition (en %)	Montants moyens nets perçus (en euros par mois)		
		Salaire (1)	Allocation (2)	Revenu total (3) = (1) + (2)
Personnes indemnisées	72	235	985	1 220
Avec des revenus d'activité	24	695	730	1 425
Sans revenus d'activité	47	0	1 115	1 115
Personnes non indemnisées	28	1 505	0	1 505
Avec des revenus d'activité	27	1 605	0	1 605
Sans revenus d'activité	2	0	0	0
Ensemble	100	595	705	1 300

Note : données brutes. **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 2020 ; hors valeurs aberrantes (1 % des observations).

Source : Pôle emploi, fichier historique statistique (échantillon au 1/10^e) ; segment D3 2020.

2.5 Chômage dans les régions

En moyenne en 2021, le **taux de chômage (au sens du BIT)** en France hors Mayotte s'établit à 7,9 % de la population active. Il est plus faible que la moyenne nationale en Île-de-France, dans les régions de l'ouest (Bretagne, Pays de la Loire, Nouvelle-Aquitaine et Normandie) et du centre-est (Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté, Grand Est et Centre-Val de Loire), ainsi qu'en Corse : de 6,3 % à 7,6 % ► **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 France métropolitaine, le taux de chômage est plus élevé qu'en moyenne nationale dans le sud (Provence-Alpes-Côte d'Azur, Occitanie) et dans les Hauts-de-France : de 8,9 % à 9,4 %. 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 15,2 % dans celle d'Agde-Pézenas.

Dans les régions d'outre-mer, le taux de chômage est nettement plus élevé qu'en France métropolitaine (7,7 %) et varie de 12,9 % en Martinique à 18,0 % à La Réunion. Des facteurs démographiques spécifiques, l'inadéquation entre emploi et formation ainsi que l'étroitesse du marché du travail en sont les principaux déterminants. À Mayotte, le taux de chômage, mesuré grâce à une enquête spécifique, atteint 30 % au printemps 2021.

Quelle que soit la région, le taux de chômage est nettement plus élevé pour les 15-24 ans (18,9 % en France hors Mayotte) que pour les plus âgés. Le taux de chômage des jeunes est plus élevé qu'en moyenne en outre-mer (de 32,7 % en Guyane à 43,5 % en Guadeloupe),

dans les Hauts-de-France (24,0 %), en Normandie (19,6 %) et dans le sud de la France (21,4 % en Provence-Alpes-Côte d'Azur et 23,5 % en Occitanie) ► **figure 4**. Il est relativement plus faible en Bretagne (15,5 %), en Île-de-France (15,8 %), dans les Pays de la Loire (16,5 %) ainsi que dans l'est (16,1 % en Auvergne-Rhône-Alpes et 16,4 % en Bourgogne-Franche-Comté).

En 2021, en France hors Mayotte, le taux de chômage des hommes (8,0 %) est quasi égal à celui des femmes (7,8 %). Il est toutefois plus élevé que celui des femmes à La Réunion (+ 1,8 point) ; à l'inverse, il est plus faible en Guyane (- 2,4 points), en Martinique (- 1,4 point) et en Corse (- 1,2 point).

En 2021, le taux de chômage en France a légèrement baissé (- 0,1 point) après avoir plus nettement diminué, en trompe-l'œil, l'année précédente (- 0,4 point) : il se situe ainsi 0,5 point au-dessous de son niveau de 2019. En France métropolitaine, à l'exception de l'Île-de-France où le taux de chômage a augmenté de 0,1 point, il a reculé par rapport à l'avant-crise (2019) dans toutes les régions : de - 0,4 point en Auvergne-Rhône-Alpes à - 1,3 point en Corse. En outre-mer, le taux de chômage a diminué plus fortement : de - 2,0 points en Martinique à - 4,9 points en Guyane.

Cette baisse prolonge ainsi la tendance amorcée en 2015. En effet, entre 2015 et 2021, le taux de chômage a baissé dans toutes les régions ► **figure 5** : - 2,4 points au niveau national hors Mayotte. Sur cette période, la baisse a été plus marquée en outre-mer (entre - 5,0 et - 7,5 points). En Auvergne-Rhône-Alpes (- 2,1 points) et en Île-de-France (- 1,4 point), le taux de chômage, plus faible que la moyenne nationale, a relativement moins diminué. ●

► Définitions

Taux de chômage au sens du Bureau international du travail (BIT), zone d'emploi, Estimations d'emploi, taux de chômage localisés : voir *Glossaire et Sources et méthodes*.

► Pour en savoir plus

- « Au quatrième trimestre 2021, la plupart des régions ont dépassé leur niveau d'emploi salarié d'avant la crise sanitaire », *Informations Rapides* n° 110, Insee, avril 2022.
- « Une photographie du marché du travail en 2021 - L'emploi augmente fortement, notamment celui des jeunes », *Insee Première* n° 1896, mars 2022.

► 1. Taux de chômage en 2021

en %

	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus	Femmes	Hommes	Ensemble	Évolution 2019/2021
Auvergne-Rhône-Alpes	16,1	6,3	5,0	7,0	6,9	6,9	- 0,4
Bourgogne-Franche-Comté	16,4	5,9	4,8	6,4	6,8	6,6	- 0,8
Bretagne	15,5	5,6	4,6	6,2	6,5	6,3	- 0,7
Centre-Val de Loire	17,9	6,3	5,0	6,9	7,2	7,1	- 0,9
Corse	19,3	6,3	5,0	7,5	6,3	6,9	- 1,3
Grand Est	18,6	6,8	5,6	7,4	7,8	7,6	- 0,5
Hauts-de-France	24,0	8,0	6,6	9,2	9,5	9,4	- 1,0
Île-de-France	15,8	6,9	6,1	7,4	7,7	7,5	0,1
Normandie	19,6	6,6	5,1	7,4	7,7	7,6	- 0,7
Nouvelle-Aquitaine	18,5	6,4	5,0	7,1	7,1	7,1	- 0,7
Occitanie	23,5	8,4	6,5	9,1	9,4	9,3	- 0,6
Pays de la Loire	16,5	5,6	4,6	6,5	6,5	6,5	- 0,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	21,4	8,2	6,4	8,8	9,0	8,9	- 0,7
Guadeloupe	43,5	19,6	9,7	17,4	17,0	17,2	- 3,5
Martinique	38,8	13,6	8,1	13,5	12,1	12,9	- 2,0
Guyane	32,7	14,0	9,3	15,7	13,3	14,5	- 4,9
La Réunion	38,3	17,3	12,8	17,1	18,9	18,0	- 3,3
France métropolitaine	18,5	6,9	5,6	7,6	7,8	7,7	- 0,5
France hors Mayotte	18,9	7,1	5,7	7,8	8,0	7,9	- 0,5

Lecture : en 2021, le taux de chômage en Bretagne est de 6,3 %, soit 0,7 point de moins qu'en 2020.

Champ : France hors Mayotte.

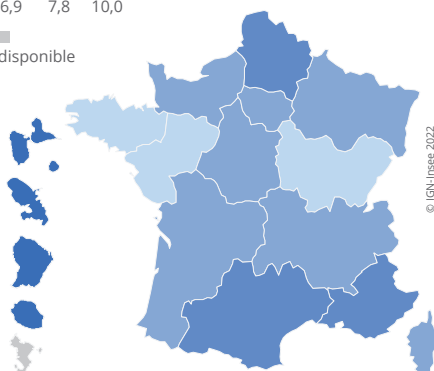
Source : Insee, taux de chômage localisés.

► 2. Taux de chômage par région en 2021

en %



non disponible



© IGN-Insee 2022

Champ : France hors Mayotte.

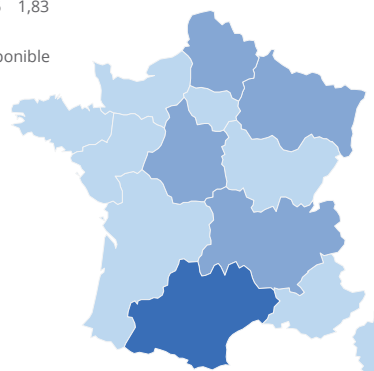
Source : Insee, taux de chômage localisés.

► 3. Dispersion des taux de chômage des zones d'emploi par région en 2021

en points de %



non disponible



© IGN-Insee 2022

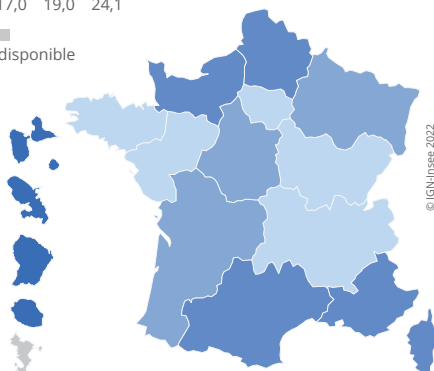
Note : la dispersion est mesurée par l'écart type. **Champ :** France métropolitaine. **Source :** Insee, taux de chômage localisés.

► 4. Taux de chômage des 15-24 ans par région en 2021

en %



non disponible



© IGN-Insee 2022

Champ : France hors Mayotte.

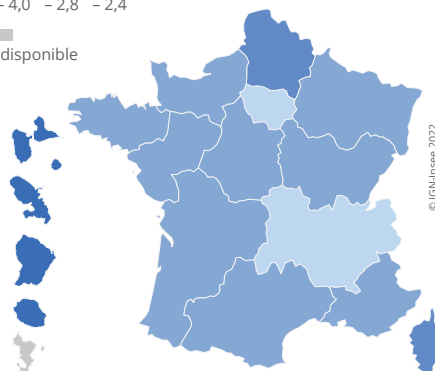
Source : Insee, taux de chômage localisés.

► 5. Évolution du taux de chômage entre 2015 et 2021 par région

en %



non disponible



© IGN-Insee 2022

Champ : France hors Mayotte.

Source : Insee, taux de chômage localisés.

Fiches

Activité, inactivité



3.1 Évolution de la population active

En moyenne en 2021, selon l'enquête Emploi, la **population active au sens du Bureau international du travail (BIT)** est de 30,1 millions de personnes en France hors Mayotte ► **figure 1**. Le **taux d'activité** des 15-64 ans est de 73,0 %, son plus haut niveau depuis que l'Insee le mesure au sens du BIT (1975). Il augmente de 1,0 point, après avoir reculé en 2020 en raison de la crise sanitaire.

Le taux d'activité des jeunes de moins de 25 ans atteint 39,7 % en 2021, son plus haut niveau depuis 2010, notamment grâce à un fort rebond de l'emploi, en premier lieu dans l'apprentissage. Il augmente de 1,8 point par rapport à 2019 et de 2,9 points par rapport à 2020, la crise sanitaire ayant particulièrement affecté l'emploi des jeunes *via* un net recul des embauches et le non-renouvellement des contrats à durée limitée (CDD ou intérim). Le taux d'activité des jeunes avait diminué de 1975 à la fin des années 1990, en raison de l'allongement de la durée des études, puis avait légèrement augmenté jusqu'à la crise économique de 2008-2009.

En 2021, le taux d'activité des seniors continue de progresser : il atteint 69,3 % pour les 50-64 ans, soit 1,0 point de plus qu'en 2020 et 15,7 points de plus qu'en 2000. Les seniors ont

plus d'ancienneté dans leur emploi et occupent plus fréquemment des emplois à durée indéterminée ; ils ont ainsi été relativement épargnés sur le marché du travail lors de la crise sanitaire et leur taux d'activité s'est maintenu.

En 2021, le taux d'activité des hommes est supérieur de 6 points à celui des femmes parmi les 15-64 ans : 76,2 % contre 70,0 % ► **figure 2**. Cet écart est globalement stable depuis 5 ans. Il a très nettement diminué entre 1975 (près de 30 points) et le milieu des années 2000 (moins de 10 points).

Le taux d'activité des 25-49 ans progresse de 0,6 point en 2021, atteignant 88,1 %. À ces âges intermédiaires, le taux d'activité des hommes s'est érodé de 4,5 points depuis 1975, passant de 96,9 % à 92,4 % en 2021. Celui des femmes a en revanche fortement progressé : + 23,3 points au cours de la même période. Le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans varie selon le nombre et l'âge de leurs enfants, ce qui est très peu le cas de celui des hommes. En 2021, le taux d'activité des femmes de 25-49 ans ayant trois enfants ou plus résidant avec elles, dont au moins un de moins de 3 ans, est de 50,5 %, contre 92,3 % pour les hommes du même âge et dans la même situation familiale ► **figure 3**.

► Avertissement

En 2021, l'enquête Emploi a fait l'objet d'une refonte importante. Un travail de réropolation a rendu comparables les chiffres de 2021 à ceux des années précédentes dans cette fiche, mais pas à ceux des éditions précédentes. Voir aussi *Sources*.

► Définitions

Population active au sens du Bureau international du travail (BIT), taux d'activité : voir *Glossaire*.

► Pour en savoir plus

- « Activité, emploi et chômage en 2021 et en séries longues », *Insee Résultats*, juin 2022.
- « Une photographie du marché du travail en 2021 », *Insee Première* n° 1896, mars 2022.

► 1. Population active et taux d'activité selon les caractéristiques des personnes de 2017 à 2021

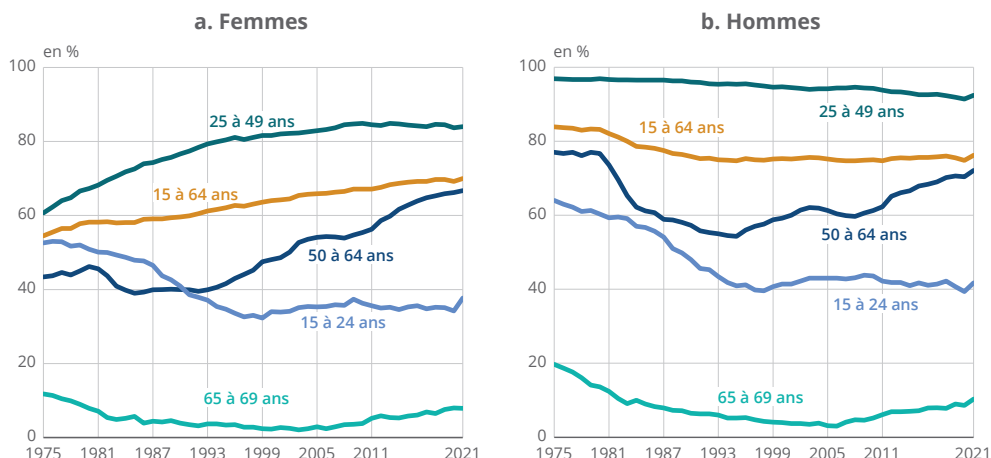
	2000	2018	2019	2020	2021
Population active de 15 ans ou plus (en milliers)	27 058	29 948	29 888	29 626	30 093
Femmes	12 591	14 627	14 648	14 538	14 709
Hommes	14 468	15 321	15 240	15 089	15 384
Taux d'activité des 15 à 64 ans (en %)	69,6	72,8	72,6	72,0	73,0
Femmes	64,0	69,7	69,7	69,2	70,0
Hommes	75,3	76,0	75,5	74,8	76,2
Taux d'activité par âge (en %)					
15-24 ans	37,7	38,8	37,9	36,8	39,7
25-49 ans	88,0	88,4	88,1	87,5	88,1
50-64 ans, dont :	53,6	67,6	68,1	68,3	69,3
55-59 ans	53,9	78,4	78,5	78,7	79,9
60-64 ans	11,6	35,4	37,2	37,2	38,2
65-69 ans	3,1	7,1	8,3	8,2	9,0

Lecture : en 2021, le taux d'activité des personnes de 15 à 64 ans est de 73,0 %.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2021, séries longues sur le marché du travail.

► 2. Taux d'activité selon le sexe et l'âge de 1975 à 2021



Lecture : entre 1975 et 2021, le taux d'activité des femmes de 15 à 64 ans est passé de 54,5 % à 70,0 %.

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

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

► 3. Taux d'activité des 25 à 49 ans selon le nombre et l'âge des enfants en 2021

en %

	Femmes	Hommes	Ensemble
Taux d'activité des 25 à 49 ans	84,0	92,4	88,1
Sans enfant	88,2	88,9	88,6
Un enfant, dont :	86,1	95,1	90,0
un de moins de 3 ans	83,7	95,0	89,3
Deux enfants, dont :	86,2	96,3	90,6
au moins un de moins de 3 ans	75,8	96,0	85,5
Trois enfants ou plus, dont :	67,1	94,0	78,0
au moins un de moins de 3 ans	50,5	92,3	69,0

Note : il s'agit ici des enfants de la personne, vivant dans le logement.

Lecture : en 2021, le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans sans enfant vivant dans le logement est de 88,2 %.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, âgées de 25 à 49 ans.

Source : Insee, enquête Emploi 2021.

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, dont :	95,8			1,7	2,5			100,0
<i>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, dont :	4,9			5,8	89,3			100,0
<i>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, dont :	91,8			2,9	5,3			100,0
<i>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, dont :	10,2			5,2	84,5			100,0
<i>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 2021, 2,0 millions 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 ; 450 000 personnes en 2021) ; soit n'ont pas recherché d'emploi, mais sont disponibles pour travailler et souhaitent travailler (composante 2 ; 841 000 personnes) ; soit n'ont pas recherché un emploi et ne sont pas disponibles pour travailler, mais souhaitent travailler (composante 3 ; 660 000 personnes).

En moyenne en 2021, 4,6 % des personnes âgées de 15 à 64 ans appartiennent au halo autour du chômage ► **figure 1b**. En baisse de 0,7 point sur un an, cette part retrouve presque son niveau d'avant-crise sanitaire (4,5 % en moyenne sur la période 2016-2019). Le halo autour du chômage avait nettement augmenté en 2020 (+ 0,8 point sur l'année) : en raison des difficultés pour rechercher un emploi durant le premier confinement, une part importante de personnes qui auraient été considérées comme chômeuses au sens du BIT ont en effet basculé dans le halo autour du chômage au printemps 2020.

Les personnes relevant du halo autour du chômage ont un profil proche des chômeurs : elles ont en commun d'être plus jeunes et moins diplômées ► **figure 2**. Le halo est toutefois nettement plus féminin (57,1 % de femmes pour le halo, contre 48,2 % pour le chômage) et moins diplômé (33,0 % ont au plus le brevet, contre 24,7 % des chômeurs).

En 2021, 1,8 million de personnes sont en situation de **sous-emploi**, soit 6,4 % des personnes en emploi ► **figure 3**. Le sous-emploi inclut des personnes à temps partiel, souhaitant travailler davantage, disponibles pour le faire et recherchant un emploi (composante 1) ou n'en recherchant pas (composante 2), mais aussi des personnes se déclarant au chômage partiel ou technique (composante 3). En 2020, sous l'effet de la crise sanitaire, le chômage partiel ou technique a bondi et la part du sous-emploi dans l'emploi a atteint un niveau inédit (9,5 %). En 2021, le chômage partiel ou technique a reflué en cours d'année mais en moyenne reste bien supérieur à l'avant-crise, si bien que la part du sous-emploi reste supérieure à son niveau d'avant-crise (de 0,6 point). Le sous-emploi concerne deux fois plus les femmes que les hommes (8,6 %, contre 4,3 % en 2021). Il est par ailleurs plus fréquent parmi les personnes moins diplômées ou occupant un emploi peu qualifié. ●

► Avertissement

En 2021, l'enquête Emploi a fait l'objet d'une refonte importante. Un travail de réropolation a rendu comparables les chiffres de 2021 à ceux des années précédentes dans cette fiche, mais pas à ceux des éditions précédentes. Voir aussi *Sources*.

► Définitions

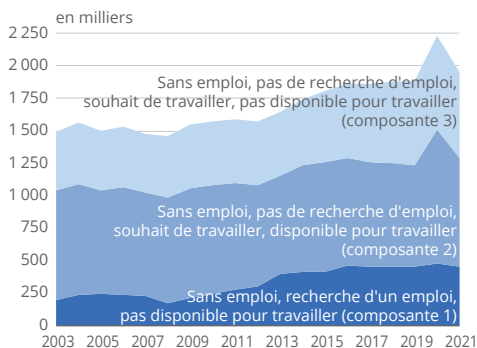
Halo autour du chômage, inactivité au sens du Bureau international du travail (BIT), chômage au sens du Bureau international du travail (BIT), sous-emploi : voir *Glossaire*.

► Pour en savoir plus

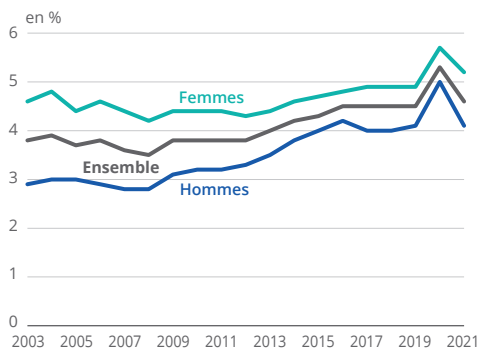
- « Activité, emploi et chômage en 2021 et en séries longues », *Insee Résultats*, juin 2022.
- « Une photographie du marché du travail en 2021 – L'emploi augmente fortement, notamment celui des jeunes », *Insee Première* n° 1896, mars 2022.

► 1. Personnes appartenant au halo autour du chômage de 2003 à 2021

a. Nombre de personnes par composante



b. Part parmi les 15-64 ans



Lecture : en 2021, 1 950 000 personnes appartiennent au halo autour du chômage, soit 4,6 % des personnes de 15-64 ans.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus (15-64 ans pour la figure b).

Source : Insee, enquête Emploi 2021, séries longues sur le marché du travail.

► 2. Caractéristiques des personnes de 15 à 64 ans selon leur statut d'activité en 2021

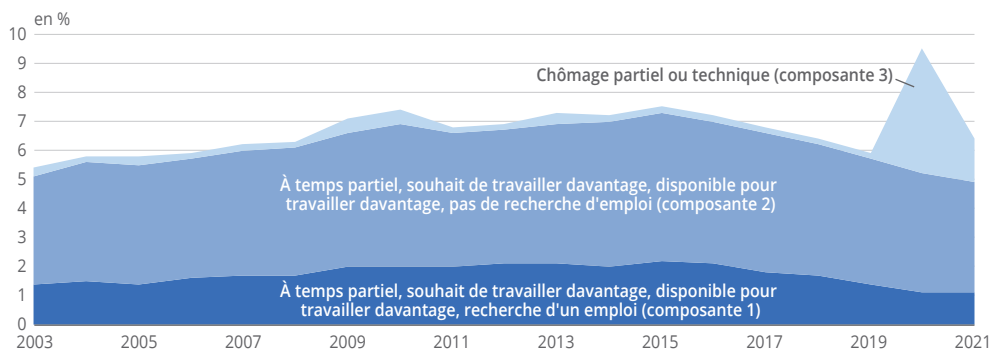
	en %					
	Emploi	dont sous-emploi	Chômage	Inactivité	dont halo autour du chômage	Ensemble
Femmes	49,0	66,2	48,2	56,8	57,1	51,0
Hommes	51,0	33,8	51,8	43,2	42,9	49,0
15-24 ans	9,0	14,7	24,5	42,2	26,9	18,9
25-49 ans	60,3	56,3	53,5	21,9	51,7	49,6
50-64 ans, dont :	30,6	28,9	22,1	35,9	21,4	31,6
55-64 ans	17,3	16,5	13,5	31,1	13,2	20,8
Bac+2 ou plus	45,3	30,0	29,6	14,8	21,8	36,2
Baccalauréat ou équivalent	20,9	25,3	23,3	22,3	23,9	21,4
CAP, BEP ou équivalent	20,9	23,2	22,1	17,5	21,2	20,1
Aucun diplôme, brevet des collèges	12,4	21,2	24,7	45,2	33,0	22,0
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Effectifs (en milliers)	27 274	1 738	2 346	10 938	1 882	40 558

Lecture : en 2021, 49,0 % des 15-64 ans en emploi sont des femmes.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2021.

► 3. Part de personnes en situation de sous-emploi parmi les personnes en emploi de 2003 à 2021



Lecture : en 2021, 6,4 % des personnes en emploi sont en situation de sous-emploi.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2021, séries longues sur le marché du travail.

3.4 Situations contraintes sur le marché du travail

En 2021, en France hors Mayotte, 2,3 millions de personnes de 15 à 64 ans sont **chômeuses au sens du Bureau international du travail (BIT)** en moyenne sur l'année ► **figure 1**. Aux frontières du chômage, on distingue deux populations : 1,9 million de personnes forment le **halo autour du chômage** et 1,7 million sont en situation de **sous-emploi**. Chômage, halo et sous-emploi constituent différentes formes de contrainte rencontrées par les personnes sur le marché du travail, dont l'offre de travail se trouve non utilisée (chômage et halo) ou sous-utilisée (sous-emploi).

Au total, 6,0 millions de personnes de 15 à 64 ans sont **contraintes dans leur offre de travail** en moyenne sur l'année 2021. 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 atteint 18,9 % de la population active en 2021. Il a diminué de 3,7 points en un an, retrouvant son niveau de 2019. Cette forte baisse résulte pour les deux tiers d'un repli important du chômage partiel, une des composantes du sous-emploi, qui avait fortement augmenté en 2020, notamment lors du premier confinement de la population au début de la crise sanitaire. Au deuxième trimestre 2020, le chômage partiel avait ainsi bondi à 9,1 % des actifs au sens large, contre 0,2 % fin 2019, et la part des personnes contraintes dans leur offre de travail avait alors atteint un pic à 28,9 % ► **figure 2**. Le chômage partiel s'est replié dès le trimestre suivant (- 7,8 points) et a retrouvé un niveau faible, bien qu'un peu supérieur à celui d'avant-crise, à partir du troisième trimestre 2021. Dans le même

temps, la part des personnes dans le halo autour du chômage avait fortement augmenté au deuxième trimestre 2020 (+ 2,8 points) avant de retrouver un niveau proche de celui d'avant-crise dès le trimestre suivant.

En moyenne sur l'année 2021, le taux de contrainte est plus élevé pour les non-diplômés (34,4 %) et les titulaires du brevet des collèges (34,0 %) que pour les titulaires d'un CAP ou BEP (19,9 %) ou du bac ou d'un brevet professionnel (21,4 %) ► **figure 3**. Il est le plus faible pour les diplômés du supérieur : 12,4 % pour les titulaires d'un diplôme de niveau bac+2 et 12,0 % pour les titulaires d'un diplôme supérieur à bac+2. Le taux de contrainte est plus élevé pour les femmes (21,6 %) que pour les hommes (16,4 %), notamment car elles sont plus souvent en situation de sous-emploi. L'écart est plus important parmi les non-diplômés (41,2 % des femmes, contre 29,3 % des hommes), et plus faible parmi les titulaires d'un diplôme supérieur à bac+2 (13,1 % des femmes, contre 10,6 % des hommes). Le taux de contrainte en 2021 est aussi plus élevé pour les personnes ayant terminé leurs études depuis moins de 5 ans (28,0 %) que pour celles ayant terminé leurs études depuis au moins 5 ans (16,6 %). Cet écart est particulièrement important parmi les non-diplômés : 68,8 % d'entre eux ayant terminé leurs études depuis moins de 5 ans sont contraints dans leur offre, contre 32,8 % de leurs aînés. À l'opposé, l'écart est plus faible parmi les diplômés du supérieur : 16,7 % des titulaires d'un diplôme supérieur à bac+2 ayant terminé leurs études depuis moins de 5 ans sont contraints dans leur offre de travail, contre 10,2 % de leurs aînés. ●

► Avertissement

En 2021, l'enquête Emploi a fait l'objet d'une refonte importante. Un travail de rétropolation a rendu comparables les chiffres de 2021 à ceux des années précédentes dans cette fiche, mais pas à ceux des éditions précédentes. Pendant les deux années suivant la refonte, l'analyse des situations contraintes « au moins une fois dans l'année » n'est en revanche plus possible. Voir aussi *Sources*.

► 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 2021 », *Insee Première* n° 1896, mars 2022.

► 1. Contrainte dans l'offre de travail par composante, en moyenne annuelle

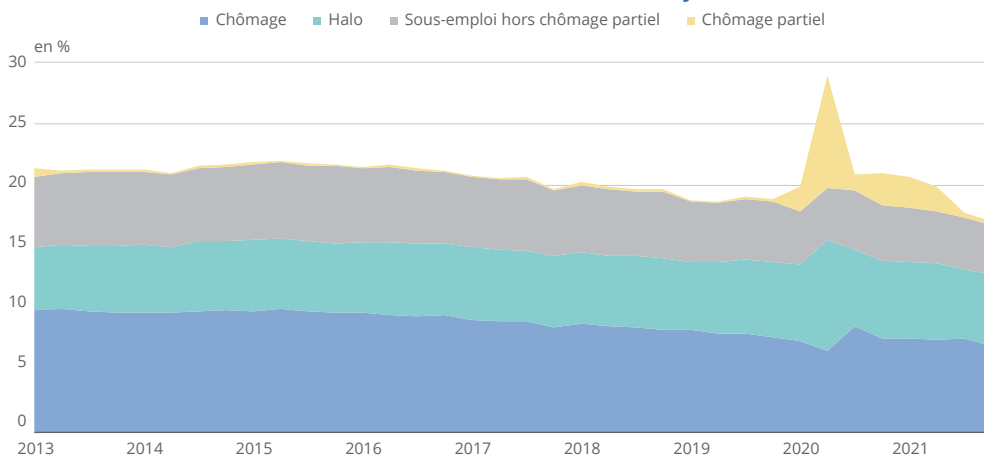
	2019		2020		2021	
	Effectifs (en millions)	Part de la population active élargie (en %)	Effectifs (en millions)	Part de la population active élargie (en %)	Effectifs (en millions)	Part de la population active élargie (en %)
Chômage (1)	2,5	8,0	2,4	7,6	2,3	7,4
Halo (2)	1,8	5,8	2,2	6,9	1,9	6,0
Sans emploi contraint (1) + (2)	4,3	13,8	4,5	14,5	4,2	13,4
Sous-emploi (3)	1,6	5,0	2,6	8,2	1,7	5,5
Offre de travail contrainte (1) + (2) + (3)	5,9	18,9	7,1	22,6	6,0	18,9
Population active élargie	31,3	100,0	31,4	100,0	31,5	100,0

Lecture : en 2021, en moyenne sur l'année, 6,0 millions de personnes sont contraintes dans leur offre de travail, soit 18,9 % de la population active au sens large.

Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 à 64 ans actives au sens large (en emploi, au chômage au sens du BIT ou dans le halo du chômage), vivant en logement ordinaire.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

► 2. Contrainte dans l'offre de travail entre 2013 et 2021, en moyenne trimestrielle



Note : données CVS.

Lecture : en moyenne au 4^e trimestre 2021, 17,1 % de la population active élargie est contrainte dans son offre de travail, dont 7,0 % au chômage.

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

Source : Insee, enquêtes Emploi.

► 3. Contrainte dans l'offre de travail selon le diplôme, le sexe et l'ancienneté de la fin des études, en moyenne annuelle en 2021

	Femmes	Hommes	Moins de 5 ans après la fin des études	Au moins 5 ans après la fin des études	Ensemble
Supérieur à bac+2	13,1	10,6	16,7	10,2	12,0
Bac+2	13,8	10,7	20,7	10,9	12,4
Baccalauréat	25,1	17,8	37,0	16,9	21,4
CAP, BEP ou équivalent	25,4	15,9	35,3	19,0	19,9
Brevet des collèges	37,4	30,7	62,9	26,9	34,0
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	41,2	29,3	68,8	32,8	34,4
Ensemble	21,6	16,4	28,0	16,6	18,9

Lecture : en 2021, en moyenne sur l'année, 12,0 % des participants au marché du travail titulaires d'un diplôme supérieur à bac+2 se trouvent contraints dans leur offre de travail.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2021.

Fiches

Temps et conditions de travail



4.1 Durée et organisation du temps de travail

En 2021, la **durée habituelle hebdomadaire** du travail des salariés à temps complet est de 38,8 heures ► **figure 1**. Alors qu'elle était stable depuis 2014, elle augmente légèrement (9 minutes) par rapport à 2020. La durée effectivement travaillée au cours d'une année tient compte, en outre, de facteurs individuels (heures supplémentaires, jours de congé, congés maladie, etc.) ou collectifs (jours fériés, chômage partiel, etc.), qui contribuent à ses variations. En 2021, la **durée annuelle effective** de travail des salariés à temps complet est de 1 638 heures en moyenne : après une forte baisse en 2020, due aux mesures prises pour faire face à la crise sanitaire (recours massif au chômage partiel en particulier), elle s'est redressée sans retrouver son niveau d'avant-crise (- 26 heures par rapport à 2019, soit - 2 %), notamment car les absences dues au chômage partiel ou aux congés maladies ont perduré.

Les cadres à temps complet déclarent, en moyenne, les durées les plus longues, tant annuelle (1 786 heures effectives en 2021) qu'hebdomadaire (42,1 heures habituelles) et quotidienne (8,4 heures habituelles, contre 7,9 heures pour l'ensemble des salariés à temps complet) ► **figure 2**. Les durées annuelles effectives de travail des employés et des ouvriers sont nettement plus faibles (respectivement 1 571 heures et 1 611 heures) et restent les plus en deçà de leurs niveaux d'avant-crise (- 29 et - 30 heures).

Les femmes salariées à temps complet travaillent en moyenne 1 574 heures par an, soit moins que les hommes (1 690 heures). L'écart résulte en partie de ce que leurs métiers ou leurs secteurs

d'activité diffèrent. Par ailleurs, la durée du travail est liée à la situation familiale : entre 25 et 49 ans, les femmes vivant seules travaillent nettement plus que celles vivant en couple avec enfants (125 heures de plus en moyenne) ► **figure 3**, quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle. Pour les hommes, l'écart est nettement moindre (34 heures). Il est même inversé parmi les employés.

Les indépendants déclarent des durées de travail plus élevées que les salariés avec, en moyenne en 2021, 1 940 heures effectives. Ils restent cependant plus affectés par la crise sanitaire (- 172 heures par rapport à 2019, soit - 8 %).

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 : 36 % des salariés travaillent le samedi au moins une fois sur une période d'observation de quatre semaines ► **figure 4**. Suivent le travail le soir (25 %) et le dimanche (20 %). Les horaires atypiques concernent principalement les professions qui assurent la continuité de la vie sociale, mais aussi celles qui assurent la permanence des services de soins et la sécurité des personnes. Après une hausse en 2020, le travail à domicile (lorsqu'il n'est pas le lieu de travail habituel), reste souvent pratiqué par les salariés (26 %), notamment par la majorité des cadres (67 %) et dans une moindre mesure par les professions intermédiaires (33 %).

Les indépendants déclarent plus souvent des horaires atypiques que les salariés, ils travaillent davantage le soir, le week-end et au domicile. ●

► Avertissement

En 2021, l'enquête Emploi a fait l'objet d'une refonte importante. Un travail de rétropolation a rendu comparables les chiffres de 2021 à ceux des années précédentes dans cette fiche, mais pas à ceux des éditions précédentes. Voir aussi *Sources*.

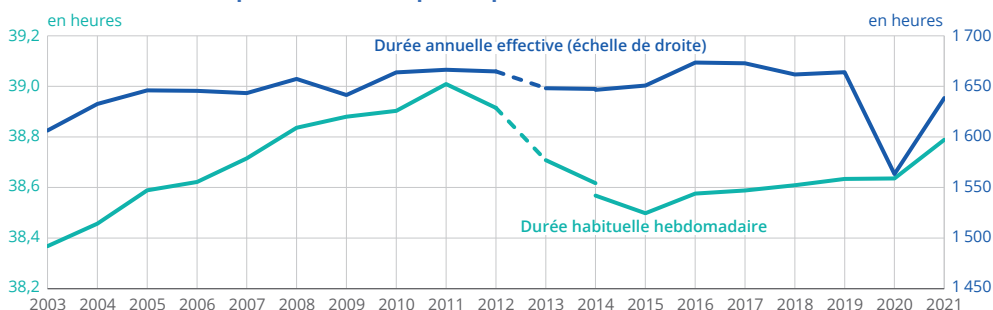
► Définitions

Durée habituelle hebdomadaire, durée annuelle effective, horaires atypiques : voir *Glossaire*.

► Pour en savoir plus

- « Organisation et durée du travail pendant la crise sanitaire : de fortes différences sectorielles », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2022.
- « Le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail ? », *Dares Analyses* n° 030, juin 2019.

► 1. Durée du travail par salarié à temps complet de 2003 à 2021



Note : les évolutions entre 2012 et 2013 peuvent être en partie imputables à un changement dans le questionnaire de l'enquête.

Champ : France métropolitaine jusqu'en 2014 et France hors Mayotte à partir de 2014, ensemble des salariés à temps complet, âgés de 15 ans ou plus, vivant en logement ordinaire.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

► 2. Durées travaillées en 2021

	Salariés à temps complet						Ensemble	Salariés à temps partiel	Non-salariés
	Femmes	Hommes	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers			
Durée annuelle effective (en heures)	1 574	1 690	1 786	1 592	1 571	1 611	1 638	938	1 940
écart 2019/2021	- 22	- 27	- 24	- 19	- 29	- 30	- 26	- 43	- 172
Durée habituelle hebdomadaire (en heures)	38,1	39,3	42,1	38,1	37,4	37,5	38,8	23,4	42,5
Durée moyenne d'une journée de travail (en heures)	7,9	7,8	8,4	7,8	7,7	7,6	7,9	5,8	8,0
Nombre moyen de jours travaillés dans l'année	205	215	214	206	208	214	210	166	241
écart 2019/2021	- 1	- 1	2	- 2	- 1	- 3	- 2	nd	- 6

nd : non disponible. **1** Y compris chefs d'entreprise salariés.

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

Source : Insee, enquêtes Emploi 2019 et 2021.

► 3. Durée annuelle effective du travail des salariés de 25 à 49 ans à temps complet en 2021 par catégorie socioprofessionnelle

	Femmes			Hommes		
	Vivant seules	En couple avec enfants	Ensemble ¹	Vivant seuls	En couple avec enfants	Ensemble ¹
Cadres ²	1 763	1 637	1 684	1 870	1 861	1 868
Professions intermédiaires	1 600	1 469	1 525	1 719	1 646	1 669
Employés	1 597	1 486	1 518	1 628	1 644	1 645
Ouvriers	1 587	1 504	1 526	1 674	1 627	1 638
Ensemble	1 644	1 519	1 561	1 731	1 697	1 709

1 Calculée sur l'ensemble des situations familiales. **2** Y compris chefs d'entreprises salariés.

Champ : France hors Mayotte, salariés à temps complet, âgés de 25 à 49 ans, vivant en logement ordinaire.

Source : Insee, enquête Emploi 2021.

► 4. Horaires de travail atypiques et organisation du travail en 2021

	A travaillé au moins une fois au cours des 4 semaines précédant l'enquête...				Au domicile s'il n'est pas le lieu de travail habituel	Horaires habituels alternés (2 × 8, 3 × 8, équipe, etc.)	Horaires habituels variables d'une semaine sur l'autre
	Le soir (20h-00h)	La nuit (00h-5h)	Le samedi	Le dimanche			
Cadres ¹	37	8	32	20	67	1	22
Professions intermédiaires	26	10	34	20	33	6	21
Employés	19	8	45	27	10	6	24
Ouvriers	21	15	28	12	1	14	17
Temps complet	27	11	36	20	28	7	20
Temps partiel	17	5	35	19	17	3	25
Ensemble des salariés	25	10	36	20	26	7	21
Ensemble des non-salariés	45	11	71	41	48	nd	nd

nd : non disponible. **1** Y compris chefs d'entreprise salariés.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2021.

4.2 Temps partiel

En 2021, 4,3 millions de salariés sont à temps partiel dans leur emploi principal en France hors Mayotte, soit 18,1 % des salariés hors apprentis. Cette proportion a modérément progressé entre 2002 et 2014 (+ 2,3 points) avant de se replier depuis lors (- 2,1 points) ► **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 contexte de la généralisation de la réduction collective du temps de travail.

La population à temps partiel est à 79,3 % féminine. En 2021, 28,1 % des femmes et 7,6 % 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 peu fluctué avant de baisser nettement depuis 2014.

Pour les femmes, la propension au temps partiel augmente avec le nombre d'enfants. Ainsi, en 2021, 40,6 % 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. En 2021, 19,9 % des salariés de 50 à 64 ans et 26,7 % des 15-24 ans occupent un emploi à temps partiel ► **figure 3**. Les catégories socioprofessionnelles les plus concernées par le temps partiel sont les plus féminines. Ainsi, parmi les employés, qui comptent 76,9 % de femmes, la proportion de salariés à temps partiel est de 31,9 %.

Dans le secteur tertiaire, 20,6 % des emplois salariés sont à temps partiel, contre 5,0 % dans la construction et 6,0 % dans l'industrie. Ce type d'emploi est notamment le plus fréquent dans les activités de nettoyage, l'hébergement-restauration, l'éducation, la santé et l'action sociale.

En 2021, la **durée habituelle hebdomadaire** du travail est de 23,4 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 (23,7 heures, contre 22,4 heures pour les hommes). Les salariés les plus jeunes sont surreprésentés parmi les temps partiels de moins de 15 heures. Parmi les salariés à temps partiel, 57,4 % des ouvriers, contre 37,1 % des cadres, déclarent travailler habituellement moins de 24 heures par semaine.

Travailler à temps partiel peut relever d'une contrainte liée à l'emploi occupé : en 2021, près de trois salariés à temps partiel sur dix le sont parce qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi à temps complet (27,2 % pour les femmes et 31,8 % pour les hommes) ► **figure 4**. Cette contrainte concerne moins les seniors (27,1 %) que les jeunes (37,3 %). Les autres raisons du temps partiel mises en avant diffèrent fortement selon le sexe. Les femmes invoquent davantage des raisons d'ordre familial pour s'occuper d'enfants ou de proches (28,6 %, contre 6,4 % des hommes), tandis que les hommes indiquent davantage que les femmes l'exercice d'une activité complémentaire (15,2 % contre 9,2 %) ou la poursuite d'études ou de formation (10,8 % contre 4,9 %). ●

► Avertissement

En 2021, l'enquête Emploi a fait l'objet d'une refonte importante. Un travail de réropolation a rendu comparables les chiffres de 2021 à ceux des années précédentes dans cette fiche, mais pas à ceux des éditions précédentes. Voir aussi *Sources*.

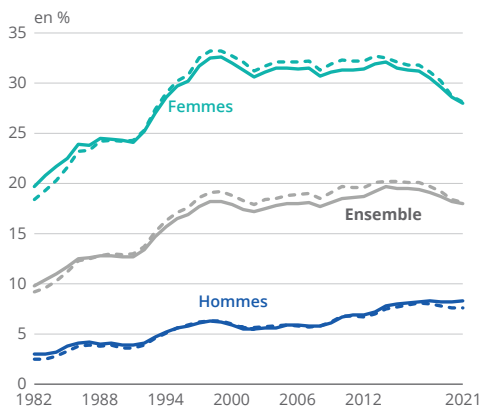
► Définition

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 2021



Lecture : hors apprentis, 18,1 % des salariés travaillent à temps partiel dans leur emploi principal en 2021.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié (hors apprentis pour les séries en pointillés).

Source : Insee, enquête Emploi 2021, séries longues sur le marché du travail.

► 2. Part du temps partiel selon le nombre d'enfants et l'âge du plus jeune en 2021

	en %	
	Femmes	Hommes
Sans enfant	24,6	8,7
Sans enfant à charge	28,6	10,2
Un enfant à charge	27,1	5,9
De moins de 3 ans	25,1	3,9
De 3 à 5 ans	24,8	5,5
De 6 à 17 ans	28,0	6,6
Deux enfants à charge	33,1	5,0
Le plus jeune a moins de 3 ans	34,2	5,4
Le plus jeune a de 3 à 5 ans	34,8	3,6
Le plus jeune a de 6 à 17 ans	32,1	5,4
Trois enfants ou plus à charge	40,6	6,9
Le plus jeune a moins de 3 ans	39,7	8,3
Le plus jeune a de 3 à 5 ans	40,3	5,9
Le plus jeune a de 6 à 17 ans	41,3	6,4
Ensemble	28,1	7,6

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'enfants.

Lecture : en 2021, 24,6 % des femmes salariées (hors apprentis) sans enfant 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 2021.

► 3. Profil des salariés à temps partiel en 2021

	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	De 15 à 23 heures	De 24 à 29 heures	30 heures ou plus
Femmes	28,1	79,3	50,9	16,3	24,4	26,2	33,0
Hommes	7,6	20,7	49,1	18,7	32,7	22,8	25,9
Moins de 25 ans	26,7	11,8	8,0	30,6	24,4	21,3	23,7
50-64 ans	19,9	33,0	30,0	18,0	31,0	23,1	27,9
Cadres	9,3	11,6	22,4	12,1	25,0	15,0	48,0
Professions intermédiaires	14,3	20,8	26,3	11,6	23,9	25,6	38,9
Employés	31,9	53,0	29,9	18,4	25,0	28,7	27,9
Ouvriers	12,4	14,7	21,4	22,6	34,8	22,8	19,8
Ensemble	18,1	100,0	100,0	16,8	26,1	25,5	31,5

Lecture : hors apprentis, en 2021, 28,1 % des femmes salariées sont à temps partiel ; elles représentent 79,3 % des salariés à temps partiel ; 16,3 % 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 2021.

► 4. Raisons principales du temps partiel déclarées par les salariés en 2021

	Femmes		Hommes		Moins de 25 ans	50-64 ans	Ensemble
N'a pas trouvé d'emploi à temps complet	27,2	31,8	37,3	27,1			28,2
Exerce une activité complémentaire / disposer d'un revenu d'appoint	9,2	15,2	8,0	12,8			10,4
Exerce une autre activité professionnelle	5,9	7,5	2,4	8,0			6,2
Pour disposer d'un revenu d'appoint (en plus des études, retraite, etc.)	3,3	7,7	5,6	4,8			4,2
Pour s'occuper de ses enfants ou d'un proche	28,6	6,4	1,7	8,2			24,0
Pour raison de santé ou de handicap	9,2	12,6	0,6	17,9			9,9
Pour suivre des études ou une formation	4,9	10,8	42,0	0,2			6,1
Pour avoir du temps libre	15,9	12,4	5,0	26,6			15,2
Pour une autre raison	4,9	10,8	5,5	7,2			6,1
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0			100,0

Lecture : hors apprentis, en 2021, 28,2 % des salariés à temps partiel déclarent l'être principalement parce qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi à temps complet.

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 2021.

4.3 Pluriactivité

Fin 2019, selon les Estimations d'emploi, 2,4 millions de personnes exercent simultanément plusieurs emplois en France soit 8,2 % de l'emploi total ► **figure 1**. Parmi ces **pluriactifs**, trois sur quatre sont exclusivement **salariés**, cumulant plusieurs emplois chez des employeurs différents : ils représentent 6,7 % des salariés à titre principal. Les autres sont à la fois salariés et **non-salariés** : parmi les non-salariés à titre principal, 5,2 % exercent une activité salariée à titre secondaire ; parmi les salariés à titre principal, 1,8 % ont également un emploi non salarié.

Occuper plusieurs emplois est plus fréquent dans le tertiaire, qui concentre à lui seul plus de 90 % des pluriactifs (le secteur mentionné ici est celui de l'emploi principal). En particulier, la part de pluriactifs dans l'emploi total atteint 11,8 % dans le **tertiaire non marchand** et 7,7 % dans le **tertiaire marchand**. Dans l'agriculture, elle est de 8,2 %, soit une part deux fois et demie plus élevée que dans l'industrie ou la construction. La part de non-salariés à titre principal exerçant une activité secondaire salariée varie de 1,7 % dans la construction à 10,6 % 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, variant de 1,5 % dans l'industrie à 2,6 % dans l'agriculture. Les femmes sont nettement majoritaires parmi les pluriactifs (63,2 %). Quel que soit le secteur d'activité, elles sont plus fréquemment pluriactives que les hommes. Notamment, dans le tertiaire non marchand, secteur le plus féminin (67,6 % de femmes), presque trois pluriactifs sur quatre sont des femmes.

Parmi les pluriactifs, 1,7 million sont exclusivement salariés ; leur part est plus élevée dans le tertiaire que dans les autres secteurs. Plus spécifiquement, au sein du tertiaire marchand, le taux de pluriactivité atteint 7,2 % dans le secteur des services aux entreprises et 53,5 % parmi les salariés des **particuliers-employeurs** ► **figure 2**. Ces derniers cumulent principalement des emplois dans le même secteur, souvent à temps réduit. Dans le tertiaire non marchand, le taux de pluriactivité atteint 19,6 % dans l'action sociale et 10,3 % dans l'enseignement. Les pluriactifs exerçant leur emploi principal dans l'action sociale ont le plus souvent une activité secondaire dans ce même secteur. À l'inverse, dans l'industrie et la construction où la pluriactivité est moins fréquente, les pluriactifs occupent davantage un **emploi secondaire** dans un secteur différent de leur **emploi principal**.

Après un pic fin 2011 (9,7 %), la part des pluriactifs a baissé jusque fin 2018 (8,1 %) et s'est stabilisée à 8,2 % fin 2019 ► **figure 3**. La pluriactivité a évolué différemment selon le statut des emplois. Après avoir atteint 9,1 % fin 2011, la proportion parmi les salariés de pluriactifs exclusivement salariés a diminué régulièrement jusque fin 2019 : - 2,4 points en huit ans. De même, la part de non-salariés exerçant une activité secondaire salariée a baissé entre fin 2014 et fin 2019 : de 6,6 % à 5,2 %. En revanche, la proportion des salariés exerçant une activité secondaire non salariée a modérément augmenté (+ 0,7 point entre fin 2011 et fin 2019). ●

► Avertissement

En 2022, les Estimations d'emploi ont fait l'objet d'une refonte du système d'information, comprenant un rebasement et une rétopolation, conduisant à des révisions des estimations des parts de pluriactivité depuis 2008. Par conséquent, les chiffres de 2019 sont comparables à ceux des années précédentes dans cette fiche, mais pas à ceux des éditions précédentes. Voir aussi *Sources*.

► Définitions

Pluriactifs, salariés, non-salariés, tertiaire marchand, tertiaire non marchand, particuliers-employeurs, emploi principal, emploi secondaire : voir *Glossaire*.

► 1. Pluriactivité selon le secteur de l'emploi principal fin 2019

	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	51	8,2	32,4	21	5,5	2,6	30	8,3
Industrie	105	3,2	33,6	101	1,7	1,5	4	2,3
Construction	57	3,1	26,0	51	1,8	1,6	6	1,7
Tertiaire marchand	1 098	7,7	59,3	1 041	6,3	2,0	57	3,6
Tertiaire non marchand	1 043	11,8	73,9	984	10,2	1,6	59	10,6
Ensemble	2 354	8,2	63,2	2 198	6,7	1,8	156	5,2

Lecture : fin 2019, 8,2 % des actifs en emploi de l'agriculture sont pluriactifs, soit 51 000 personnes. Dans ce secteur, 5,5 % des salariés à titre principal exercent exclusivement une autre activité salariée et 2,6 % exercent une activité non salariée 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 2019

	Emploi salarié en fin d'année (en milliers)	Salariés pluriactifs (en %)		
		Ensemble	Dans le même secteur	Dans un autre secteur
Agriculture	257	5,5	2,3	3,2
Industrie	3 181	1,7	0,2	1,5
Construction	1 466	1,8	0,4	1,4
Tertiaire marchand	12 538	6,3	5,1	1,2
Commerce	3 243	3,0	0,8	2,2
Transports et entreposage	1 415	2,2	0,4	1,8
Hébergement et restauration	1 120	5,2	1,6	3,6
Services mixtes	1 934	2,4	0,6	1,8
Services aux entreprises	3 578	7,2	3,9	3,3
Autres activités de service, dont :	1 248	23,9	17,9	6,0
<i>pour des particuliers-employeurs</i>	426	53,5	44,6	8,9
Tertiaire non marchand	8 306	10,2	7,4	2,8
Enseignement	1 847	10,3	3,9	6,4
Action sociale	1 971	19,6	12,9	6,7
Autre tertiaire non marchand	4 488	6,0	2,7	3,3
Ensemble emploi salarié	25 748	6,7	///	///

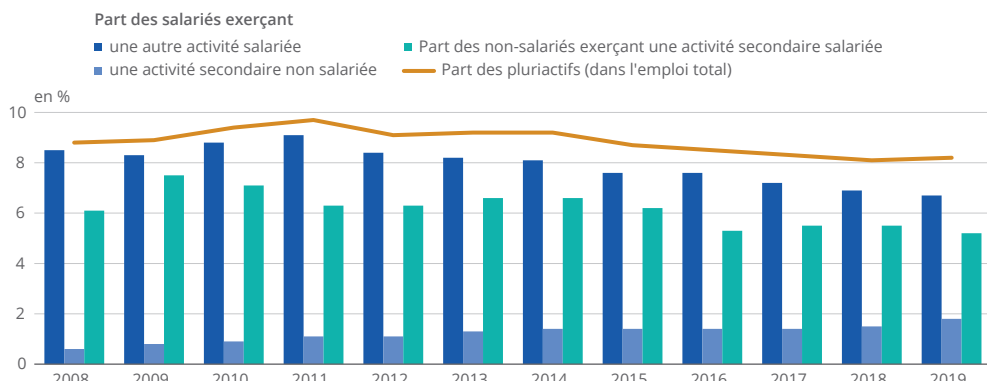
/// : absence de résultat due à la nature des choses

Lecture : fin 2019, 5,5 % des salariés de l'agriculture sont pluriactifs, 2,3 % sont salariés dans le même secteur et 3,2 % 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 2019



Lecture : fin 2019, 6,7 % des salariés à titre principal exercent une autre activité salariée et 1,8 % exercent une activité non salariée secondaire. Par ailleurs, 5,2 % des non-salariés à titre principal occupent également un poste salarié secondaire. Au total, 8,2 % 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.

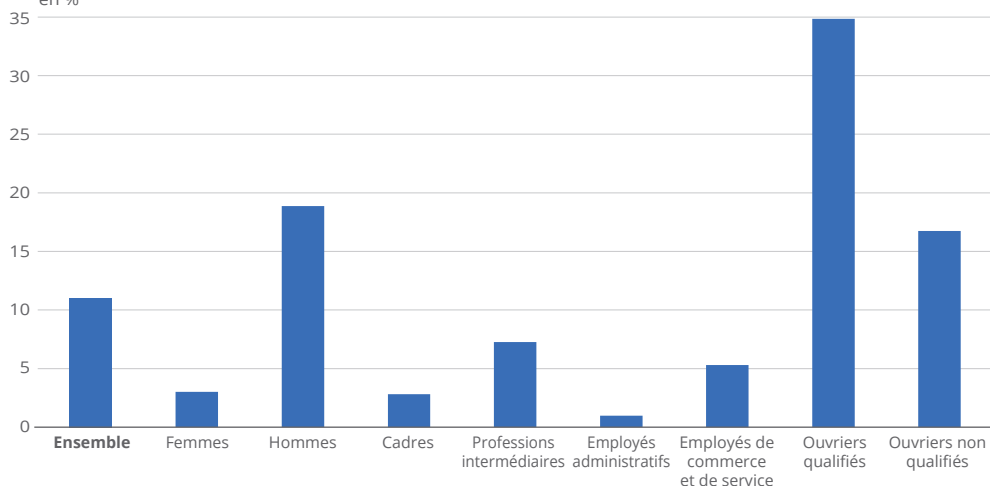
Lecture : en 2019, 35 % des salariés déclarent être soumis à au moins trois contraintes physiques.

Champ : France hors Mayotte, ensemble des salariés.

Sources : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquête Conditions de travail 2019.

► 2. Exposition à au moins une substance cancérigène selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe en 2017

en %



Lecture : en 2017, 11 % des salariés sont exposés à au moins un produit chimique cancérigène sur leur lieu de travail.

Champ : France, ensemble des salariés.

Source : Dares, enquête Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer) 2017.

4.5 Travail, santé et handicap

Deux approches sont mobilisées pour examiner les liens entre travail, santé et handicap : celle des risques liés au travail (**accidents du travail, maladies professionnelles** reconnues ou limitations perçues par les salariés) et celle de l'insertion professionnelle des **personnes handicapées ou déclarant un problème de santé durable avec limitation d'activité**.

En 2018, le régime général et le régime agricole de la Sécurité sociale ont reconnu 683 600 accidents du travail (AT) avec arrêt, soit en moyenne 21 par million d'heures de travail ► **figure 1**. Parmi ces AT, 37 850 (soit 5,5 %) ont occasionné une incapacité permanente partielle et 603 ont été mortels.

Le régime général et le régime agricole ont reconnu plus de 51 400 nouveaux cas de maladies professionnelles (MP) en 2018, dont 26 250 ont occasionné une incapacité permanente partielle. Les ouvriers sont les plus touchés par ces maladies incapacitantes (67 % des cas), surtout pour des affections liées à l'amiante et les surdités (respectivement 90 % et 94 %), qui atteignent davantage 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 années précédentes, 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 %). 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), les ouvriers sont les moins nombreux (19 %).

En 2021, selon l'enquête Emploi, les personnes déclarant disposer d'une « **reconnaissance administrative d'un handicap** » (y compris incapacité permanente ou invalidité) sont moins présentes que les autres sur le marché du travail : parmi elles, seules 44 % des 15-64 ans sont **actives au sens du BIT** (en emploi ou au chômage), contre 73 % pour l'ensemble de la population de cette tranche d'âge ► **figure 3**. En outre, le taux de chômage des personnes actives reconnues handicapées s'établit à 15 %, contre 8 % pour l'ensemble de la population. Parmi les 27,3 millions de personnes de 15 à 64 ans en emploi, 1,1 million (soit 4,0 %) 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 également compte des personnes qui ont un problème de santé durable, accompagné de difficultés depuis au moins six mois dans les activités quotidiennes, 2,9 millions de personnes en emploi sont limitées par un handicap ou un problème de santé (soit 10,8 % de la population en emploi). Ces personnes sont nettement plus âgées que la moyenne. Elles sont plus souvent employés ou ouvriers que dans l'ensemble de la population en emploi (58 % contre 45 %) et travaillent plus souvent à temps partiel (27 % contre 17 %). Ces caractéristiques sont encore plus marquées pour les personnes reconnues handicapées. ●

► Définitions

Accident du travail, maladie professionnelle, population limitée par un handicap ou un problème de santé durable, score de bien-être, reconnaissance administrative d'un handicap, 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.
- Retrouvez plus de données en téléchargement sur www.insee.fr

► 1. Fréquence des accidents du travail et nombre de maladies professionnelles en 2018

	Accidents du travail reconnus (nombre par million d'heures de travail)			Maladies professionnelles reconnues (nombre)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Cadres et chefs d'entreprise	5	5	5	1 323	735	2 058
Professions intermédiaires	14	14	14	775	277	1 052
Employés	19	23	20	9 716	1 675	11 391
Ouvriers	41	37	37	11 712	22 367	34 079
15-19 ans	31	46	41	26	15	41
20-29 ans	19	27	24	4 160	4 239	8 399
30-59 ans	17	20	19	19 089	18 134	37 223
60 ans ou plus	15	14	14	1 577	4 182	5 759
Ensemble	18	24	21	24 852	26 570	51 422

Note : la catégorie socioprofessionnelle (CS) n'étant pas disponible pour les salariés du régime agricole, les taux de fréquence par CS ne concernent que les salariés du régime général.

Champ : France, salariés du régime général et du régime agricole.

Sources : Cnam-TS, MSA (accidents du travail) ; Insee, base Tous salariés 2018.

► 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 2021

en %

	Reconnaissance administrative de handicap			Limitation par handicap ou problème de santé durable			Ensemble de la population		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Taux d'activité	45	44	44	55	56	55	70	76	73
Taux d'emploi	39	37	38	49	49	49	65	70	67
Taux de chômage ¹	14	15	15	11	12	12	8	8	8
Effectifs (en milliers)	1 537	1 376	2 913	3 301	2 699	6 000	20 705	19 854	40 559

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 2021.

► 4. Caractéristiques de la population handicapée en emploi en 2021

en %

	Reconnaissance administrative de handicap	Limitation par handicap ou problème de santé durable	Population totale en emploi
Effectifs (en milliers)	1 103	2 939	27 274
Femmes	54	55	49
Hommes	46	45	51
15-24 ans	3	4	9
25-39 ans	20	22	34
40-49 ans	27	26	26
50-64 ans	50	48	31
Agriculteurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprise	5	7	8
Cadres	10	13	22
Professions intermédiaires	21	22	25
Employés	35	33	26
Ouvriers	29	25	19
Temps complet	66	73	83
Temps partiel	34	27	17

Champ : France hors Mayotte, population en emploi, âgée de 15-64 ans, vivant en logement ordinaire.

Source : Insee, enquête Emploi 2021.

4.6 Négociations et grèves dans les entreprises

En 2019, en France hors Mayotte, 17,2 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ont engagé au moins une négociation collective à leur niveau, au niveau d'un de leurs établissements, de l'unité économique et sociale ou du groupe auquel elles appartiennent ► **figure 1**, soit une part en hausse de 0,5 point sur un an. Cette proportion atteint 9,4 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés, soit 0,6 point de plus qu'en 2018.

En 2019, 86,3 % des entreprises qui ont ouvert des négociations ont conclu au moins un accord ► **figure 2**, un taux d'aboutissement en hausse de 6,1 points sur un an. Le thème salarial reste le premier thème abordé, par 10,0 % des entreprises. La protection sociale se hisse à la deuxième place (7,1 %), devant l'épargne salariale (5,6 %) et le temps de travail (5,6 %). La négociation sur la protection sociale a été alimentée en 2019 par la réforme « 100 % Santé », instaurée par la loi de financement de la Sécurité sociale de 2018, portant sur l'obligation pour l'employeur de conclure, éventuellement par voie d'accords d'entreprise, des contrats de complémentaire santé intégrant les nouvelles règles d'ici le 1^{er} janvier 2020.

Parmi les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, 2,5 % déclarent avoir connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail en 2019 ► **figure 1**, soit 1,0 point de plus qu'en 2018. Ces entreprises emploient 25 % de

l'ensemble des salariés du champ. Le nombre de journées individuelles non travaillées pour 1 000 salariés a aussi augmenté, passant de 107 en 2018 à 161 en 2019 ► **figure 3**. D'importants mouvements sociaux ont eu lieu, portés par la contestation du projet de réforme des retraites.

En 2019, parmi les entreprises concernées par des grèves, 82 % l'ont été au moins en partie dans le cadre de conflits nationaux, sectoriels ou interprofessionnels. Mais 29 % d'entre elles signalent aussi des motifs internes de mobilisation. Cité par 41 % des entreprises ayant connu une grève, le motif des rémunérations est le plus fréquent ; viennent ensuite la contestation contre le projet de réforme des retraites (40 %) et le thème des conditions de travail (20 %).

Parmi les entreprises ayant un délégué syndical, 9,6 % déclarent avoir connu au moins un arrêt collectif de travail en 2019 ; 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 2019 », *Dares Résultats* n° 56, octobre 2021.
- *La négociation collective en 2019*, coll. « Bilan & Rapports », ministère du Travail, édition 2020.

► 1. Négociation collective, signature d'accords et grèves dans les entreprises en 2019 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	9,4	11,9	80,3	1,2
50 à 99 salariés	37,0	38,1	88,6	3,6
100 à 199 salariés	57,4	58,6	90,6	7,1
200 à 499 salariés	79,5	81,3	92,8	16,3
500 salariés ou plus	95,4	95,8	95,2	33,6
Secteur d'activité				
Industrie	24,7	73,6	89,8	3,9
Construction	9,5	40,1	81,7	0,2
Commerce, etc. ² , dont :	11,2	55,6	87,2	1,4
<i>transports et entreposage</i>	20,7	74,6	87,3	3,5
Autres activités tertiaires	20,2	62,2	84,8	3,6
Entreprises ayant un délégué syndical	88,2	97,3	92,0	9,6
Ensemble	17,2	62,6	86,3	2,5

1 Au niveau de l'entreprise, de l'un de ses établissements, de l'unité économique et sociale ou du groupe.

2 « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », « transports et entreposage » et « hébergement et restauration ».

Lecture : en 2019, 9,4 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont engagé au moins une négociation collective.

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 2019

	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 2018-2019 (en %)	Part d'accords signés par les délégués syndicaux (en %)
Salaires et primes	10,0	73,1	36,7	19 900	36	81
Emploi (gestion des âges, restructuration, PSE ² , etc.)	2,0	62,8	13,9	3 000	3	91
Égalité professionnelle entre femmes et hommes	4,4	72,9	18,5	6 500	0	88
Épargne salariale (intéressement, participation, PEE, etc.)	5,6	85,4	25	34 900	14	23
Temps de travail (durée, aménagement, etc.)	5,6	75,8	15,8	16 500	12	63
Conditions de travail (dont pénibilité)	3,9	62,0	15,2	4 000	14	78
Protection sociale	7,1	86,5	35,2	3 200	19	91
Formation professionnelle	1,9	45,9	4,1	800	14	89
Droit syndical (élections professionnelles, mise en place d'un CSE, formation des élus, etc.)	2,6	67,5	14,6	11 700	67	91
Autres thèmes	1,0	83,2	6,6	8 500	1	82
Au moins un thème	17,2	86,3	62,6	87 400	23	56

1 Nombre d'accords abordant chaque thème, un même accord pouvant être multithème. **2** PSE : plan de sauvegarde de l'emploi.

Note : les thèmes de ce tableau correspondent à ceux listés dans le questionnaire de l'enquête Acemo DSE. Les résultats de la rubrique « autres thèmes » reflètent sans doute assez mal la réalité, les répondants se limitant souvent à des précisions sur les thèmes déjà suggérés.

Lecture : en 2019, les salaires et primes ont fait l'objet de négociations collectives dans 10,0 % des entreprises de 10 salariés ou plus, que ces négociations aient eu lieu dans l'entreprise même, dans un de ses établissements, ou dans l'unité économique et sociale à laquelle elle appartient.

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 statistique des accords d'entreprise.

► 3. Nombre de jours de grève pour 1 000 salariés et motifs de grève les plus fréquents en 2019

	Nombre de jours pour 1 000 salariés	Rémunérations (en %)	Réforme des retraites (en %)	Emploi (en %)	Conditions de travail (en %)	Temps de travail (en %)
Industrie	281	44	43	8	8	7
Construction	4	ns	ns	ns	ns	ns
Commerce, etc. ¹ , dont :	309	55	38	13	25	8
<i>transports et entreposage</i>	1 038	64	43	15	38	ns
Autres activités tertiaires	32	37	40	7	23	6
Ensemble	161	41	40	8	20	7

ns : résultat non significatif. **1** ► Figure 1, note 2.

Note : le total des motifs est supérieur à 100 %, un même arrêt de travail peut porter sur plusieurs revendications.

Lecture : en 2019, dans l'industrie, le nombre de journées individuelles non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivaut à 281 jours pour 1 000 salariés. 44 % des entreprises de l'industrie indiquent que les rémunérations figurent parmi les motifs de grève(s) survenue(s) en 2019.

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. De 2012 à 2019, le coût horaire du travail a fluctué avec une progression comprise entre + 0,5 % et + 2,6 % en moyenne par an. En 2020, il a nettement accéléré (+ 3,9 %), avant de presque stagner en 2021 (+ 0,2 %). Les évolutions récentes recouvrent une forte variabilité infra-annuelle qui dépend de l'intensité du recours au dispositif de chômage partiel ► **figure 1**.

Ce dispositif conduit en effet à substituer des indemnités, majoritairement prises en charge par les administrations publiques et non considérées comme du salaire, à une partie des salaires. Son application s'est traduite par une réduction des salaires versés, ainsi que du nombre d'heures rémunérées. En 2020, particulièrement lors des confinements du printemps et de l'automne, les heures rémunérées se sont toutefois davantage contractées que les salaires, renchérissant le salaire horaire et donc le coût horaire du travail. Cette situation résulte principalement d'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. Par contre-coup, en 2021, la baisse du recours au chômage partiel a limité la hausse du coût horaire du travail.

Diverses mesures ont allégé le coût du travail pendant la crise sanitaire. Les plans de soutien sectoriels, assurant des exonérations et une aide au paiement des cotisations sociales pour certaines activités affectées par la crise, ont contribué pour - 0,5 point à l'évolution du coût du travail en 2020, mais, du fait d'un recours

moindre, pour + 0,2 point en 2021. La montée en puissance en 2021 du plan « 1 jeune, 1 solution », lancé à l'été 2020 et prévoyant le versement de primes aux employeurs embauchant de jeunes salariés, a en outre limité l'évolution annuelle du coût du travail en 2020 (pour - 0,1 point) puis en 2021 (pour - 0,3 point).

Les salaires bruts versés par les employeurs représentent en moyenne 70 % du coût du travail. Entre 2012 et 2019, le **salaire moyen par tête (SMPT)** dans le SMNA, mesuré en euros courants, a augmenté, autour de + 2 % en moyenne par an ► **figure 2**. En 2020, il a chuté de 4,4 %, ce qui reflète le recours au chômage partiel qui, pendant la crise sanitaire, s'est en grande partie substitué aux salaires et a permis de préserver de nombreux emplois. En 2021, le SMPT a rebondi : + 6,3 % en moyenne annuelle, si bien qu'à la fin de l'année, le SMPT nominal dépasse sa trajectoire d'avant-crise sanitaire ► **figure 3** : outre l'effet d'un moindre recours au chômage partiel, il a été porté par la revalorisation automatique du Smic de 2,2 % en octobre et par l'accroissement des versements de **prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa)**. Le rebond est cependant limité en termes réels (*i.e.* une fois ôtée la hausse des prix), compte tenu d'un net regain d'inflation depuis l'automne 2021.

Dans les administrations publiques (APU), le SMPT nominal a progressé de 2,2 % en 2021, après + 2,6 % en 2020. Il a notamment bénéficié des versements de primes exceptionnelles aux agents mobilisés dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire et des revalorisations dans la fonction publique hospitalière prévues par les accords du Ségur de la santé. En termes réels, les salaires ont cependant légèrement diminué dans les APU en 2021. ●

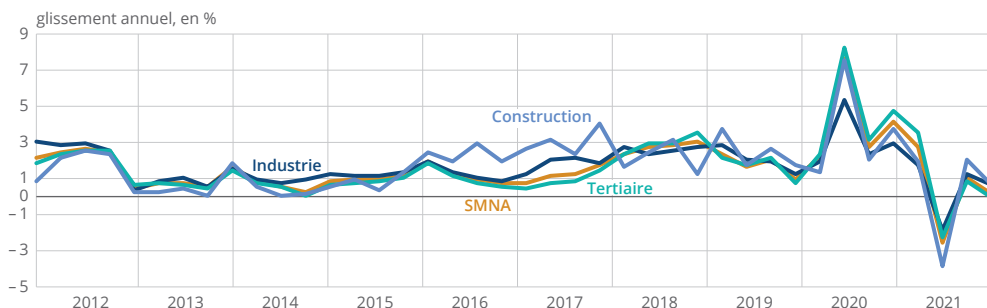
► Définitions

Coût du travail, salaire moyen par tête (SMPT), prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa), 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.

► 1. Évolution du coût horaire du travail selon le secteur d'activité, en euros courants



Note : SMNA : secteur marchand non agricole.

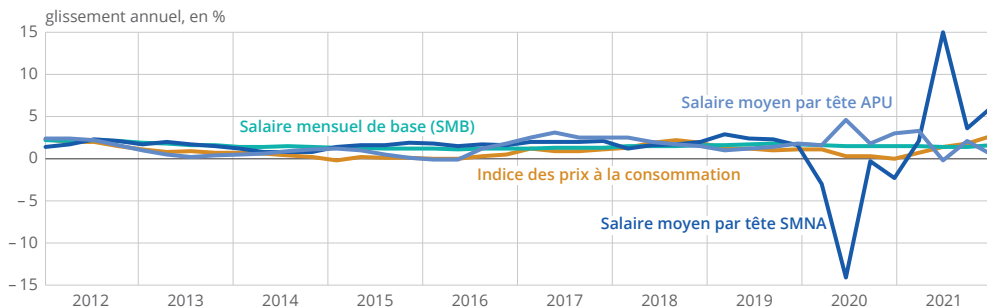
Lecture : au quatrième trimestre 2021, le glissement annuel de l'ICT dans les secteurs marchands non agricoles est de 0,0 %.

Le glissement annuel d'une variable à un trimestre T donné correspond au taux d'évolution (en %) obtenu en rapportant le niveau de la variable en T à son niveau au même trimestre de l'année précédente (T - 4).

Champ : France hors Mayotte, secteur marchand non agricole (SMNA) hors services aux ménages.

Source : Insee, indice du coût du travail (ICT).

► 2. Évolution des salaires nominaux et des prix à la consommation



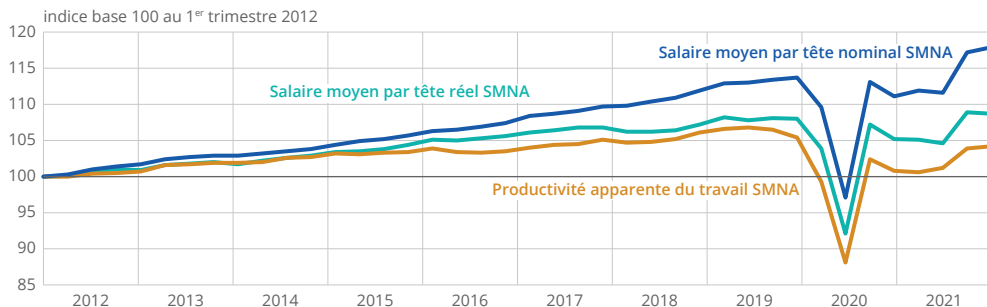
Notes : SMNA : secteur marchand non agricole ; APU : administrations publiques. La série de SMB pour les premier et deuxième trimestres 2020 a été extrapolée à partir du glissement semestriel du premier semestre 2020.

Lecture : au quatrième trimestre 2021, le salaire moyen par tête dans les branches marchandes non agricoles a augmenté de 6,1 % en glissement annuel.

Champs : 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 le salaire moyen par tête.

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

► 3. Salaires nominaux et réels, productivité apparente du travail



Notes : SMNA : secteur marchand non agricole. Pour obtenir le salaire moyen par tête (SMPT) en termes réels, sa valeur nominale est déflatée par l'indice des prix de la consommation des ménages (comptes nationaux).

Lecture : au quatrième trimestre 2021, l'indice du SMPT réel en base 100 au premier trimestre 2012 était de 108,7 dans les branches marchandes non agricoles, légèrement au-dessus du niveau du quatrième trimestre 2019 (108,0).

Champ : France.

Source : Insee, comptes nationaux.

5.2 Salaire minimum de croissance

Le **salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic)** horaire brut a été revalorisé de 1,0 % au 1^{er} janvier 2021, puis de 2,2 % au 1^{er} octobre de cette même année, en application du mécanisme d'indexation anticipée en cas de forte inflation ► **figure 1**. La hausse de janvier a porté le Smic horaire à 10,25 euros, celle d'octobre à 10,48 euros. Au 1^{er} janvier 2022, le Smic horaire brut a augmenté de 0,9 %, à 10,57 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), 2,04 millions (hors apprentis et intérimaires) ont bénéficié directement de l'augmentation du Smic en janvier 2021, soit 12,0 % des salariés du champ étudié ► **figure 2**. Cette proportion baisse de 1,0 point par rapport à celle de janvier 2020 et est inférieure de 1,4 point à son pic de la décennie passée, en janvier 2019.

En janvier 2021, dans les sociétés employeuses de 10 salariés ou plus, la part de salariés concernés par la hausse du Smic a reculé de 0,7 point sur un an, à 9,1 % ► **figure 3**. Parmi 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 : 24,1 % des salariés y ont bénéficié de la revalorisation de janvier 2021, également moins qu'un an auparavant (27,3 %).

À la veille de la revalorisation du Smic de janvier 2021, 31 % des branches professionnelles affichaient un premier niveau de grille salariale inférieur au Smic et étaient donc non conformes. Cette part a nettement augmenté (elle était de 14 % un an auparavant), notamment dans la métallurgie (42 % des branches n'y étaient pas conformes fin 2020, contre 1 % fin 2019). En matière de secteurs, la proportion des bénéficiaires de la revalorisation du Smic a reculé dans la construction (- 0,6 point, à 9,4 %), dans l'industrie (- 0,7 point, à 4,9 %) et plus encore dans le tertiaire (- 1,3 point, à 13,8 %). Au sein de ce dernier, la baisse a été moins importante dans l'hébergement-restauration (- 1,8 point, à 37,0 %) que dans les activités de services administratifs et de soutien, notamment (- 2,5 points, à 12,1 %).

Parmi les salariés travaillant à temps partiel, la part des bénéficiaires de la revalorisation du Smic est importante : 27,1 % en janvier 2021. Dans les établissements de moins de 10 salariés, cette part est même plus élevée (34,6 % en janvier 2021) quoiqu'en nette baisse (40,2 % un an auparavant). ●

► Définition

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 (Acemo) du ministère du Travail.

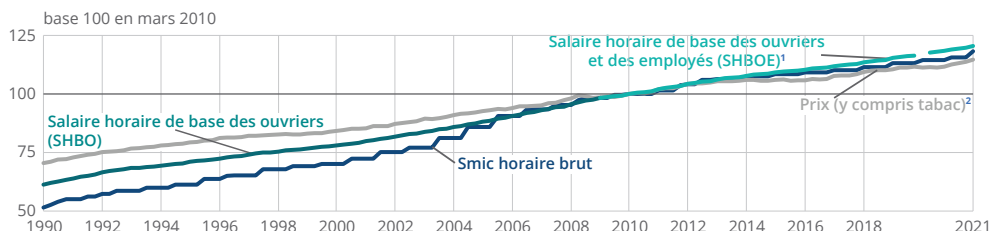
La garantie du pouvoir d'achat des salariés rémunérés au Smic est assurée par l'indexation du Smic horaire sur l'évolution des prix à la consommation, hors tabac, des ménages du premier cinquième de la distribution des niveaux de vie. Lorsque cet indice atteint un niveau supérieur d'au moins 2 % à l'indice 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 2021 – Le nombre de bénéficiaires en baisse pour la deuxième année consécutive », *Dares Résultats* n° 76, décembre 2021.

► 1. Évolution du Smic horaire brut, du salaire horaire de base et des prix entre 1990 et 2021



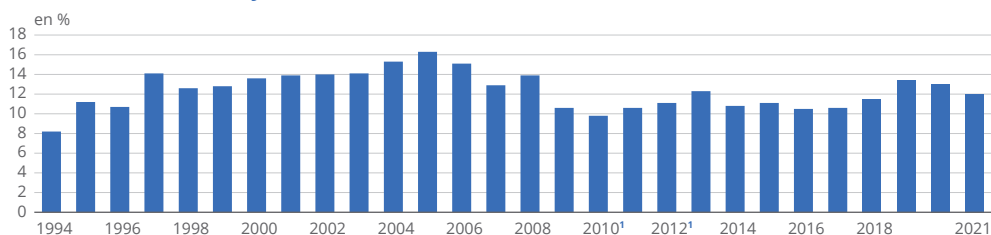
1 Au 1^{er} trimestre 2020, l'indice SHBOE n'a pas pu être calculé en raison de la suspension de la collecte des données Acemo.

2 Indice mensuel des prix à la consommation, y compris tabac, pour l'ensemble des ménages.

Champ : France hors Mayotte, France métropolitaine jusqu'en 2017 ; salariés hors apprentis, stagiaires et intérimaires de l'ensemble des secteurs hors agriculture, administrations, particuliers employeurs, et jusqu'en 2017 hors syndicats de copropriété et associations loi 1901.

Sources : Dares, enquêtes Acemo ; Insee.

► 2. Part des salariés ayant bénéficié de relèvements du Smic ou de la GMR de 1994 à 2021



GMR : garantie mensuelle de rémunération.

1 Depuis 2010, le Smic est revalorisé au 1^{er} janvier, et non au 1^{er} juillet. Pour 2012, il l'a été au 1^{er} décembre 2011, date de collecte de l'information.

Note : les évolutions doivent être analysées avec précaution, du fait des modifications successives apportées au dispositif de mesure, notamment sur la période 2003-2005.

Lecture : 12,0 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2021.

Champ : France hors Mayotte, France métropolitaine jusqu'en 2017 ; salariés hors apprentis, stagiaires et intérimaires de l'ensemble des secteurs hors agriculture, administrations, particuliers employeurs, et jusqu'en 2017 hors syndicats de copropriété et associations loi 1901.

Source : Dares, enquêtes Acemo.

► 3. Part des salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2020 et 2021

	Ensemble des salariés		Salariés à temps partiel	
	1 ^{er} janvier 2020	1 ^{er} janvier 2021	1 ^{er} janvier 2020	1 ^{er} janvier 2021
Secteurs d'activité (Naf rév.2)				
Industrie	5,6	4,9	16,8	13,1
Industrie manufacturière	5,9	5,3	17,5	14,0
Produc. et distrib. électricité, gaz, vapeur et air conditionné	1,4	1,4	1,8	2,5
Gestion eau, déchets et dépollution	3,9	2,8	24,5	16,8
Construction	10,0	9,4	24,9	22,0
Tertiaire	15,1	13,8	30,9	28,1
Commerce ; réparation automobile et motocycle	17,6	15,5	36,6	31,3
Transports et entreposage	5,6	6,4	9,0	9,8
Hébergement et restauration	38,8	37,0	63,4	60,4
Information et communication	2,6	2,1	8,2	6,7
Activités financières et d'assurance	3,4	3,2	9,9	8,6
Activités immobilières	11,2	8,9	26,3	20,5
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	6,8	5,4	27,1	21,3
Activités de services administratifs et de soutien	14,6	12,1	16,4	15,5
Enseignement (hors enseignement public)	4,9	5,4	5,8	6,7
Santé humaine et action sociale	22,0	19,7	36,5	31,7
Arts, spectacles et activités récréatives	12,3	11,3	18,0	14,0
Autres activités de services	22,7	24,5	35,9	33,7
Taille de la société ou de l'entreprise individuelle				
De 1 à 9 salariés	27,3	24,1	40,2	34,6
10 salariés ou plus	9,8	9,1	26,6	24,3
Ensemble	13,0	12,0	30,0	27,1

Lecture : dans l'industrie manufacturière, 5,3 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2021.

Champ : France hors Mayotte, ensemble des salariés hors apprentis, stagiaires et intérimaires ; ensemble des secteurs hors agriculture, administration, particuliers employeurs.

Source : Dares, enquêtes Acemo.

5.3 Salaires dans le secteur privé : caractéristiques des individus

En 2019, dans le secteur privé (y compris les entreprises publiques), le **salaires net en équivalent temps plein (EQTP)** s'élève en moyenne à 2 420 euros par mois ► **figure 1**. Il a augmenté de 1,2 % en euros constants, après une hausse de 0,4 % en 2018, dans un contexte de ralentissement des prix à la consommation (+ 1,1 % en 2019, après + 1,8 % en 2018).

Le salaire net moyen en EQTP évolue différemment selon les catégories socioprofessionnelles. Il a progressé de 2,0 % en euros constants pour les ouvriers (1 830 euros mensuels), de 1,9 % pour les employés (1 740 euros) et de 1,3 % pour les professions intermédiaires (2 410 euros), dans un contexte de revalorisation nominale du **Smic** au 1^{er} janvier 2019 (+ 1,5 %). En revanche, il a diminué de 0,7 % en euros constants pour les cadres (4 230 euros). Entre 2014 et 2019, le salaire net moyen a progressé pour les ouvriers (+ 0,6 % en moyenne par an en euros constants), les employés (+ 0,5 %) et les professions intermédiaires (+ 0,3 %). À l'inverse, il a baissé sur la période pour les cadres (- 0,2 %).

Sur plus longue période, entre 1996 et 2019, 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 connu la croissance la plus élevée : + 0,7 % 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 2019, un salarié de moins de 25 ans perçoit

en moyenne 1 570 euros nets par mois en EQTP, contre 2 900 euros pour un salarié de 55 ans ou plus ► **figure 3**.

En 2019, une femme salariée gagne en moyenne 16,0 % de moins en EQTP qu'un homme salarié, un écart qui se réduit de 0,9 point par rapport à 2018 et de 4,9 points depuis 2008. Le salaire net moyen en EQTP des femmes a en effet davantage progressé que celui des hommes en 2019 (+ 1,9 %, contre + 0,8 %, en euros constants), ce qui tient pour partie à la hausse de la part des femmes parmi les cadres (passée de 35,8 % en 2018 à 36,2 % en 2019), catégorie en moyenne la mieux rémunérée. L'écart de salaire en défaveur des femmes est plus prononcé parmi les cadres (17,0 %) que parmi les ouvriers (14,6 %), les professions intermédiaires (12,9 %) et les employés (5,8 %). Cet écart diffère aussi selon l'âge, la génération et l'avancée dans la carrière : en 2019, les femmes salariées de moins de 25 ans gagnent en moyenne 6,1 % de moins que les hommes, alors que celles de 55 ans ou plus gagnent 25,0 % de moins. En 2019, environ la moitié de l'écart salarial entre femmes et hommes, à temps de travail identique, 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 2019, en EQTP, 10 % des salariés perçoivent au plus 1 320 euros (1^{er} décile, D1) et 10 % des salariés au moins 3 840 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 (3,2) que ceux des professions intermédiaires (2,2) et ceux des ouvriers (2,0) 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 2019, le salaire net moyen dans le secteur privé a progressé de 1,2 % en euros constants », *Insee Première* n° 1863, juin 2021.
- « 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 2019 (en euros)			Évolution 2018/2019 en euros constants (en %)			Évolution annuelle moyenne 2014/2019 en euros constants (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Cadres ¹	3 740	4 510	4 230	0,5	-1,2	-0,7	0,4	-0,4	-0,2
Professions intermédiaires	2 230	2 560	2 410	1,3	1,4	1,3	0,6	0,3	0,3
Employés	1 710	1 810	1 740	2,0	1,6	1,9	0,6	0,0	0,5
Ouvriers	1 610	1 880	1 830	2,1	2,1	2,0	1,0	0,6	0,6
Ensemble	2 180	2 600	2 420	1,9	0,8	1,2	1,3	0,7	0,9
Ensemble hors contrats aidés	2 200	2 620	2 450	1,8	0,8	1,2	1,4	0,7	1,0

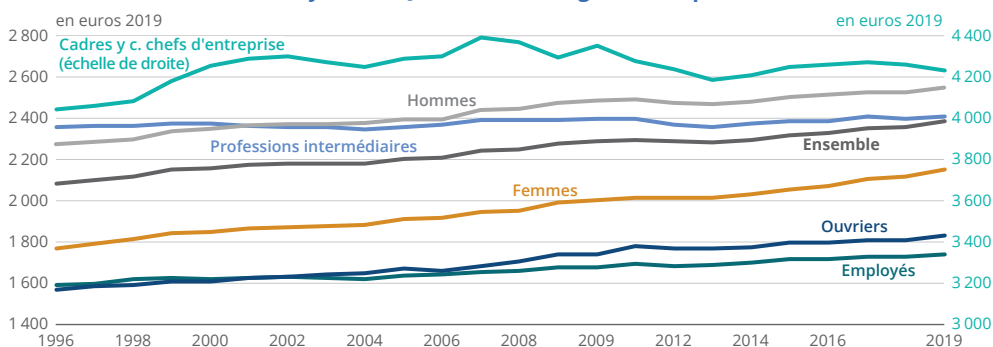
¹ Y compris chefs d'entreprise salariés.

Lecture : en 2019, le salaire moyen des cadres est de 4 230 euros nets mensuels en équivalent temps plein (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, bases Tous salariés.

► 2. Salaire mensuel net moyen en EQTP selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe



Champ : France hors Mayotte, France métropolitaine jusqu'en 1999, salariés du privé et des entreprises publiques, 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 2019 (en euros)			Évolution 2018/2019 en euros constants (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Moins de 25 ans	1 510	1 610	1 570	3,1	2,9	3,0
25-39 ans	2 060	2 290	2 190	2,4	2,2	2,3
40-49 ans	2 370	2 820	2 640	1,8	0,5	1,0
50-54 ans	2 360	2 980	2 730	1,3	-0,1	0,4
55 ans ou plus	2 430	3 240	2 900	1,0	-1,1	-0,3
Ensemble	2 180	2 600	2 420	1,9	0,8	1,2

Lecture : en 2019, le salaire moyen des moins de 25 ans augmente de 3,0 % par rapport à 2018 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.

► 4. Dispersion des salaires mensuels nets en EQTP selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe en 2019

	en euros						
	Femmes	Hommes	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
1 ^{er} décile (D1)	1 280	1 360	2 120	1 510	1 250	1 280	1 320
1 ^{er} quartile	1 460	1 610	2 680	1 820	1 390	1 470	1 540
Médiane	1 800	2 050	3 440	2 220	1 590	1 730	1 940
3 ^e quartile	2 440	2 840	4 670	2 730	1 910	2 080	2 670
9 ^e décile (D9)	3 400	4 160	6 680	3 390	2 380	2 490	3 840
D9/D1	2,7	3,1	3,2	2,2	1,9	2,0	2,9

¹ Y compris chefs d'entreprise salariés.

Lecture : en 2019, la moitié des femmes a un salaire net mensuel inférieur à 1 800 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.

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 2019, dans le secteur privé (y compris les entreprises publiques), les salariés gagnent en moyenne 2 860 euros nets par mois dans les sociétés de 5 000 salariés ou plus (12 % des effectifs en EQTP), contre 2 000 euros dans les unités de moins de 10 salariés (19 % des effectifs)

► **figure 1.** La structure des emplois dans les entreprises explique environ la moitié de cet écart : les catégories socioprofessionnelles les mieux rémunérées, cadres (4 230 euros en moyenne) et professions intermédiaires (2 410 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 31 % de plus dans les sociétés de 5 000 salariés ou plus que dans les unités de moins de 10 salariés. Cet écart est de 24 % pour les professions intermédiaires, de 15 % pour les ouvriers et de 10 % pour les employés.

Les salaires nets sont en moyenne les plus élevés dans l'industrie (2 700 euros), où la main-d'œuvre est plus souvent qualifiée, et les plus bas dans la construction (2 210 euros) et le commerce (2 230 euros), avec davantage de main-d'œuvre peu qualifiée, plus jeune et donc moins expérimentée. Dans les services, le salaire net, de 2 430 euros en moyenne, recouvre de fortes disparités selon l'activité : il atteint 3 410 euros dans les services mixtes, qui regroupent les activités financières et d'assurance, l'information et la communication et les activités immobilières, contre 1 910 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 a augmenté de 1,2 % en euros constants en 2019. La hausse est plus prononcée dans la construction (+ 2,0 %) et le commerce (+ 1,5 %), plus modérée dans l'industrie et les services (+ 1,1 %). La hausse dans les services a principalement été portée par les services aux particuliers (+ 2,3 %) et, dans une moindre mesure, par le secteur des transports et de l'entreposage (+ 1,5 %) ; le salaire net moyen a augmenté plus faiblement dans les services mixtes (+ 0,3 %) et les services aux entreprises (+ 0,9 %).

Sur plus longue période, entre 1996 et 2019, 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 les services (3,0 en 2019) et l'industrie (2,9). En particulier, elle est plus élevée dans les services mixtes (3,5), qui regroupent des activités très variées, et dans les services aux entreprises (3,0) ► **figure 3.** Ainsi, 10 % des salariés travaillant dans les services mixtes perçoivent moins de 1 570 euros nets par mois en EQTP (1^{er} décile ou D1) et 10 % gagnent plus de 5 440 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 2019, le salair net moyen dans le secteur privé a progressé de 1,2 % en euros constants », *Insee Première* n° 1863, juin 2021.
- « Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé. Résultats définitifs du 4^e trimestre 2019 », *Dares Indicateurs* n° 014, mars 2020.

► 1. Salaires mensuels nets moyens en EQTP par secteur d'activité et taille d'entreprise

	Salaires en 2019 (en euros)	Évolution 2018/2019 en euros constants (en %)	Évolution annuelle moyenne 2014/2019 en euros constants (en %)	Structure des effectifs en EQTP en 2019 (en %)	Salaires en 2019 (en euros)			
					Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Taille de l'entreprise								
Moins de 10 salariés	2 000	0,6	0,9	19,4	3 370	2 100	1 660	1 710
10 à 19 salariés	2 210	1,4	0,8	8,8	4 100	2 280	1 750	1 820
20 à 49 salariés	2 320	1,9	1,0	12,0	4 290	2 380	1 750	1 840
50 à 249 salariés	2 470	1,7	1,3	18,1	4 430	2 440	1 740	1 850
250 à 999 salariés	2 630	1,2	1,2	15,0	4 470	2 490	1 770	1 880
1 000 à 4 999 salariés	2 590	1,4	0,6	15,1	4 330	2 450	1 780	1 860
5 000 salariés ou plus	2 860	0,7	0,6	11,5	4 400	2 600	1 830	1 980
Secteur d'activité de l'établissement								
Industrie	2 700	1,1	1,0	17,2	4 550	2 720	1 930	2 030
Construction	2 210	2,0	0,8	7,9	3 710	2 490	1 920	1 870
Commerce	2 230	1,5	1,0	16,7	4 130	2 370	1 700	1 800
Services	2 430	1,1	0,8	58,2	4 210	2 310	1 740	1 710
Services aux entreprises	2 460	0,9	1,1	19,0	4 330	2 320	1 800	1 660
Services aux particuliers	1 910	2,3	1,0	9,2	3 230	2 340	1 600	1 700
Services mixtes	3 410	0,3	0,8	10,8	4 400	2 460	2 050	1 970
Transports et entreposage	2 310	1,5	0,1	7,9	4 020	2 480	2 010	1 920
Ensemble	2 420	1,2	0,9	100,0	4 230	2 410	1 740	1 830

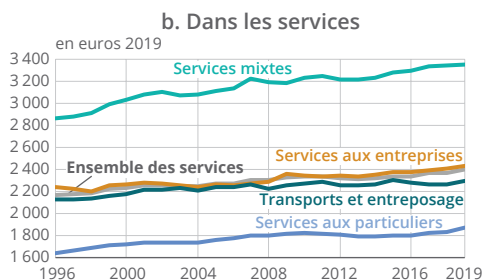
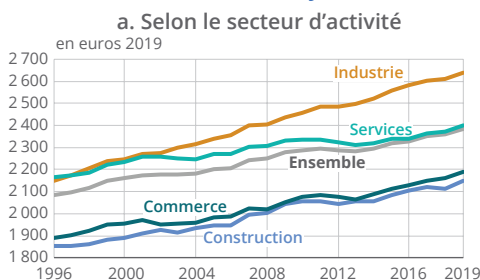
1 Y compris chefs d'entreprise salariés.

Lecture : en 2019, le salaire mensuel net moyen en équivalent temps plein (EQTP) est de 2 000 euros dans les entreprises de moins de 10 salariés, soit une hausse de 0,6 % par rapport à 2018 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 2019



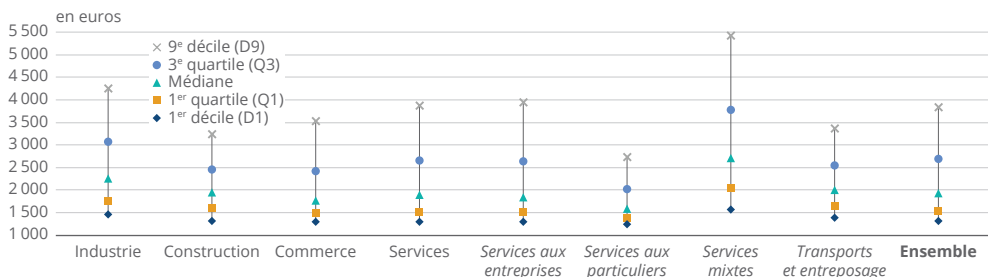
Note : séries rétropolées en NAF rév.2 avant 2008.

Lecture : en corrigeant de l'inflation, c'est-à-dire exprimé en euros 2019, le salaire net en EQTP dans l'industrie est passé de 2 150 euros à 2 638 euros entre 1996 et 2019, soit une augmentation 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.

► 3. Dispersion des salaires nets mensuels en EQTP par secteur d'activité en 2019



Lecture : 10 % des salariés dans l'industrie gagnent moins de 1 460 euros nets par mois en EQTP (1^{er} décile de salaire).

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.

5.5 Salaires dans la fonction publique : caractéristiques des individus

En 2019, tous statuts confondus (fonctionnaires ou non), un salarié de la fonction publique gagne en moyenne **en équivalent temps plein (EQTP)** 2 320 euros nets par mois ► **figure 1**. Le **salair net** moyen est de 2 600 euros dans la **fonction publique de l'État (FPE)**, de 2 310 euros dans la **fonction publique hospitalière (FPH)** et de 1 990 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 (50 %) que dans la FPH (23 %) et la FPT (10 %), alors que ceux de catégorie C sont plus nombreux dans la FPT (60 %) et la FPH (37 %) que dans la FPE (10 %).

En 2019, le salaire net s'est quasiment stabilisé en euros constants dans la fonction publique (-0,1 %), mais a évolué différemment selon le versant : -0,1 % dans la FPE, +0,4 % dans la FPT et -0,8 % dans la FPH. Entre 2011 et 2019, le salaire net moyen a baissé dans la FPE (-1,4 %) et dans la FPH (-0,7 %) et a augmenté dans la FPT (+2,0 %) ► **figure 2**. Ces évolutions résultent des progressions salariales individuelles, mais aussi des changements dans la structure des emplois. En 2019, ce dernier facteur a soutenu les salaires dans la FPE, contribuant pour +0,5 point à l'évolution du salaire moyen. Notamment, la baisse du nombre de contrats aidés, aux rémunérations en moyenne inférieures à celles des autres agents, a contribué positivement à l'évolution du salaire net moyen. L'effet des

changements dans la structure des emplois a été plus limité dans la FPT (+0,2 point) et dans la FPH (+0,1 point).

Les fonctionnaires représentent trois agents sur quatre dans la fonction publique. Leur salaire net moyen, en euros constants, a légèrement augmenté en 2019 dans la FPE (+0,1 %) et la FPT (+0,3 %) et a diminué de 0,8 % dans la FPH. Ces évolutions s'inscrivent dans un contexte de reprise, en 2019, du **protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations (PPCR)** pour les fonctionnaires, et de revalorisation du régime indemnitaire de certains fonctionnaires. En revanche, il n'y a pas eu de revalorisation du point d'indice.

Pour les agents présents chez le même employeur et avec la même quotité de travail tout au long des années 2018 et 2019 (65 % des salariés de la fonction publique), le salaire net moyen, appelé aussi **rémunération moyenne des personnes en place (RMPP)**, a augmenté en euros constants dans la FPE (+1,5 %), dans la FPT (+1,2 %) et dans une moindre mesure dans la FPH (+0,4 %) ► **figure 3**. La hausse de la RMPP (+1,1 % dans l'ensemble de la fonction publique en 2019) traduit les effets positifs de l'ancienneté, des progressions de carrières et des mesures générales et catégorielles. 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

Salair en équivalent temps plein (EQTP), salair net, fonction publique de l'État (FPE), fonction publique hospitalière (FPH), fonction publique territoriale (FPT), catégories statutaires de la fonction publique, protocole parcours professionnels, carrières et rémunération (PPCR), rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) :
voir *Glossaire*.

► Pour en savoir plus

- « En 2019, le salair net moyen dans la fonction publique hospitalière diminue de 0,8 % en euros constants », *Insee Première* n° 1872, septembre 2021.
- « Les salaires dans la fonction publique territoriale », *Insee Première* n° 1869, juillet 2021.
- « Les salaires dans la fonction publique de l'État », *Insee Première* n° 1861, juin 2021.
- *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, DGAFP, édition 2021.

► 1. Salaires mensuels nets moyens en EQTP dans la fonction publique

salaires en euros, évolutions en % en euros constants

	Fonction publique de l'État		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Ensemble	
	Salaires en 2019	Évolution 2018/2019	Salaires en 2019	Évolution 2018/2019	Salaires en 2019	Évolution 2018/2019	Salaires en 2019	Évolution 2018/2019
Ensemble y c. contrats aidés, dont :	2 600	- 0,1	1 990	0,4	2 310	- 0,8	2 320	- 0,1
<i>enseignants</i>	2 660	0,0	///	///	///	///	2 660	0,0
Ensemble hors contrats aidés	2 610	- 0,5	2 000	0,2	2 320	- 0,9	2 330	- 0,3
Fonctionnaires	2 780	0,1	2 070	0,3	2 170	- 0,8	2 380	0,0
Catégorie A	3 010	- 0,5	3 200	- 7,4	2 570	- 2,0	2 960	- 1,3
Catégorie B	2 520	1,3	2 410	0,6	2 390	- 0,2	2 460	0,9
Catégorie C	2 020	- 0,1	1 830	0,4	1 840	- 0,8	1 850	0,0
Non-fonctionnaires (hors personnels médicaux)	2 110	- 0,3	1 690	0,9	1 670	- 0,3	1 890	0,0
Personnels médicaux	///	///	///	///	5 700	- 0,3	5 700	- 0,3

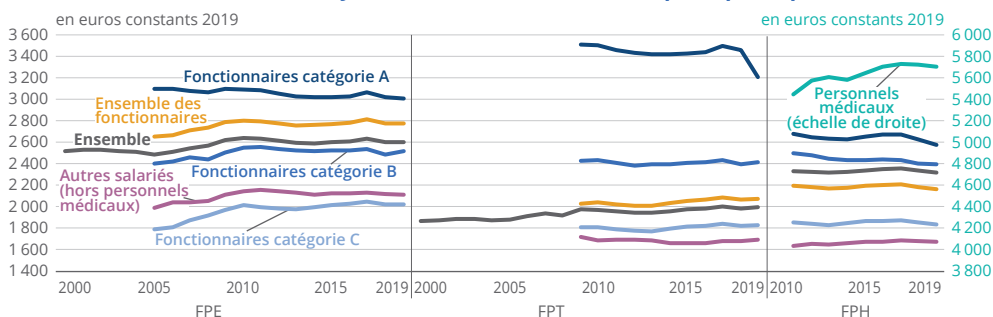
/// : absence de résultat due à la nature des choses.

Note : des données par sexe et par 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



Note : la forte baisse du salaire net moyen en EQTP des fonctionnaires de catégorie A dans la FPT en 2019 s'explique par la bascule de certains cadres d'emplois de la catégorie B à la catégorie A. Ces derniers étant en moyenne moins rémunérés que les fonctionnaires de catégorie A, le salaire net moyen a mécaniquement baissé.

Champ : France métropolitaine de 2000 à 2008, France hors Mayotte de 2009 à 2019 ; hors militaires, internes et externes médicaux, assistants maternels et familiaux ; hors apprentis depuis 2016 ; hors établissements publics de la FPE jusqu'en 2009.

Source : Insee, Siasp de 2009 à 2019, DADS et fichiers de paie des agents de l'État de 2000 à 2009.

► 3. Rémunération moyenne des personnes en place en 2018 et 2019

	Fonction publique de l'État		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Ensemble		
	Part des effectifs 2018 présents en 2019 (en %)	Évolution 2018/2019 (en % en euros constants)	Part des effectifs 2018 présents en 2019 (en %)	Évolution 2018/2019 (en % en euros constants)	Part des effectifs 2018 présents en 2019 (en %)	Évolution 2018/2019 (en % en euros constants)	Part des effectifs 2018 présents en 2019 (en %)	Salaires en 2019 (en euros)	Évolution 2018/2019 (en % en euros constants)
Ensemble, dont :	66,8	1,5	63,8	1,2	64,7	0,4	65,2	2 460	1,1
<i>enseignants</i>	70,4	1,3	///	///	///	///	70,4	2 820	1,3
Fonctionnaires	74,2	1,5	71,9	1,1	70,4	0,1	72,5	2 440	1,1
Catégorie A	73,3	1,2	71,3	1,3	66,5	0,3	72,0	3 100	1,1
Catégorie B	78,7	2,6	70,8	1,5	70,7	0,4	74,3	2 500	1,8
Catégorie C	73,3	1,0	72,2	1,0	72,4	- 0,2	72,4	1 890	0,7
Non-fonctionnaires (hors personnels médicaux)	46,0	1,5	32,3	2,1	44,8	1,4	41,3	2 180	1,6
Personnels médicaux	///	///	///	///	62,3	0,8	62,3	6 100	0,8

/// : 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 2018.

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 2019, dans la **fonction publique de l'État (FPE)**, tous statuts confondus (fonctionnaires ou non), le **salaires net** moyen en **équivalent temps plein (EQTP)** s'établit à 2 640 euros par mois dans les ministères (77 % des effectifs), contre 2 470 euros dans les établissements publics administratifs (EPA) ► **figure 1**. Dans la **fonction publique territoriale (FPT)**, il varie entre 1 780 euros pour les agents des centres communaux d'action sociale (CCAS) et des caisses des écoles, et 2 670 euros pour les salariés des services départementaux d'incendie et de secours, 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 1 890 euros. Dans la **fonction publique hospitalière (FPH)**, il est de 2 380 euros dans les hôpitaux (87 % des effectifs) et de 1 870 euros dans les établissements médico-sociaux.

Ces écarts salariaux traduisent essentiellement des différences de structures d'emploi, notamment des différences de répartitions par **catégorie statutaire**. Par exemple, dans la fonction publique de l'État, 56 % des salariés des ministères sont fonctionnaires de catégorie A, alors que ceux-ci ne représentent que 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 agents

de catégorie C sont notamment plus nombreux dans les CCAS (82 %) que parmi les salariés des départements (55 %).

Dans l'ensemble de la fonction publique, 10 % des salariés perçoivent 1 440 euros ou moins par mois en EQTP (1^{er} décile, D1) et 10 % des salariés perçoivent 3 390 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 2018 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 (2,5) ► **figure 3**. Dans la fonction publique hospitalière, elle est plus élevée pour les personnels médicaux (2,7) que pour les fonctionnaires (1,8). Dans la fonction publique territoriale, la dispersion des salaires 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 et la FPT, et 1,7 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), salaire net, salaire en équivalent temps plein (EQTP), fonction publique territoriale (FPT), fonction publique hospitalière (FPH), catégories statutaires de la fonction publique, rapport interdécile (D9/D1) : voir *Glossaire*.

► Pour en savoir plus

- « En 2019, le salaire net moyen dans la fonction publique hospitalière diminue de 0,8 % en euros constants », *Insee Première* n° 1872, septembre 2021.
- « Les salaires dans la fonction publique territoriale », *Insee Première* n° 1869, juillet 2021.
- « Les salaires dans la fonction publique de l'État », *Insee Première* n° 1861, juin 2021.
- Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, DGAFP, édition 2021.
- « En 2019, l'emploi augmente dans les trois versants de la fonction publique », *Insee Première* n° 1842, mars 2021.

► 1. Salaires mensuels nets moyens en EQTP par versant de la fonction publique en 2019

	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	2 600	100,0	42,4
Ministères	2 640	77,2	32,8
Établissements publics administratifs	2 470	22,8	9,6
Fonction publique territoriale	1 990	100,0	36,0
Communes	1 890	52,8	19,0
EPCI ¹ à fiscalité propre	2 070	14,3	5,2
CCAS ² et caisses des écoles	1 780	6,5	2,3
Autres structures intercommunales	1 980	3,7	1,3
Départements	2 210	13,3	4,8
Services départementaux d'incendie et de secours	2 670	3,0	1,1
Régions	2 150	5,2	1,9
Autres collectivités	2 160	1,3	0,5
Fonction publique hospitalière	2 310	100,0	21,6
Hôpitaux	2 380	87,2	18,8
Établissements médico-sociaux ³	1 870	12,8	2,8
Ensemble	2 320	///	100,0

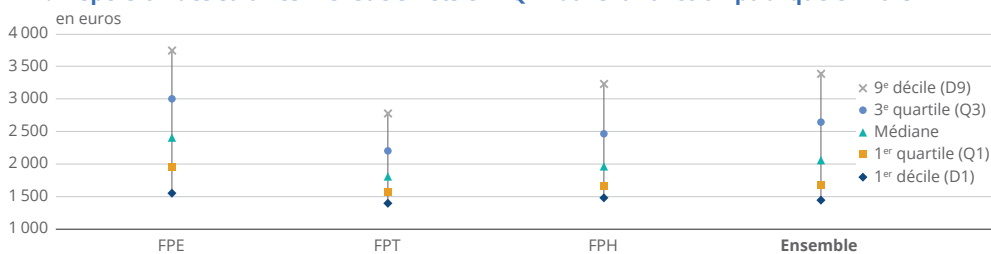
/// : absence de résultat due à la nature des choses.

1 Établissements publics de coopération intercommunale. **2** Centres communaux d'action sociale. **3** Y compris les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD). Les agents des établissements médico-sociaux rattachés à un centre hospitalier sont comptabilisés dans les hôpitaux.

Champ : France hors Mayotte, hors militaires, apprentis, internes et externes médicaux, assistants maternels et familiaux ; 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 2019



Lecture : en 2019, 10 % des salariés de la FPE gagnent moins de 1 550 euros nets par mois en EQTP (1^{er} décile).

Champ : France hors Mayotte, hors militaires, apprentis, internes et externes médicaux, assistants maternels et familiaux ; 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 2019

	1 ^{er} décile (D1)	1 ^{er} quartile (Q1)	Médiane	3 ^e quartile (Q3)	9 ^e décile (D9)	Rapport interdécile (D9/D1)
(en euros)						
Fonction publique de l'État	1 550	1 960	2 410	3 000	3 740	2,4
Fonctionnaires	1 840	2 140	2 540	3 140	3 900	2,1
Catégorie A	2 000	2 300	2 730	3 390	4 260	2,1
Catégorie B	1 920	2 160	2 470	2 810	3 130	1,6
Catégorie C	1 590	1 720	1 920	2 200	2 530	1,6
Non-fonctionnaires ¹	1 240	1 410	1 920	2 460	3 140	2,5
Fonction publique territoriale	1 390	1 560	1 810	2 200	2 780	2,0
Fonctionnaires	1 490	1 640	1 880	2 280	2 840	1,9
Catégorie A	2 130	2 500	2 960	3 680	4 540	2,1
Catégorie B	1 860	2 060	2 340	2 660	3 040	1,6
Catégorie C	1 450	1 590	1 770	2 000	2 280	1,6
Non-fonctionnaires ¹	1 230	1 340	1 490	1 750	2 350	1,9
Fonction publique hospitalière	1 480	1 660	1 960	2 460	3 230	2,2
Fonctionnaires	1 590	1 770	2 020	2 430	2 860	1,8
Catégorie A	1 910	2 070	2 390	2 840	3 340	1,7
Catégorie B	1 830	2 030	2 390	2 690	2 900	1,6
Catégorie C	1 520	1 630	1 800	1 990	2 190	1,4
Non-fonctionnaires (hors personnels médicaux) ¹	1 340	1 420	1 560	1 740	2 090	1,6
Personnels médicaux	3 110	4 070	5 560	6 970	8 270	2,7
Ensemble	1 440	1 680	2 060	2 640	3 390	2,3

1 Contractuels, autres catégories et statuts et bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : en 2019, 10 % des salariés de la FPE gagnent moins de 1 550 euros nets par mois en EQTP (1^{er} décile).

Champ : France hors Mayotte, hors militaires, apprentis, internes et externes médicaux, assistants maternels et familiaux ; 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 2019, le revenu salarial annuel moyen pour l'ensemble des salariés du secteur privé et de la fonction publique s'élève à 21 760 euros

► **figure 1**. Cette moyenne recouvre des situations hétérogènes : les femmes perçoivent un revenu salarial inférieur de 22 % 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 70 % à celui des 50-54 ans. Les salaires en EQTP des plus jeunes sont en moyenne 42 % 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 entrent plus tard dans l'emploi salarié. Par ailleurs, les plus jeunes ont un volume de travail annuel plus faible de 48 % en moyenne que celui des 50-54 ans : leur insertion sur le marché du travail se fait souvent en cours d'année, avec parfois des allers-retours entre emploi et chômage et des périodes 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 42 310 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 (+ 12 %), 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 2012, de 0,3 % en moyenne par an, avant de progresser de nouveau nettement entre 2013 et 2016 (+ 0,7 % par an). Après avoir marqué le pas en 2017 (- 0,2 %) et 2018 (+ 0,2 %), le revenu salarial a renoué avec la croissance en 2019 (+ 0,8 %). Cette augmentation en 2019 est portée par le secteur privé (+ 1,0 %, contre + 0,3 % dans la fonction publique). 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 14,0 en 2019 ► **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 des revenus salariaux 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).

Salaire en équivalent temps plein (EQTP), rapports interdéciles (D9/D1, D5/D1, D9/D5), médiane : voir *Glossaire*.

► 1. Revenu salarial annuel moyen en 2019

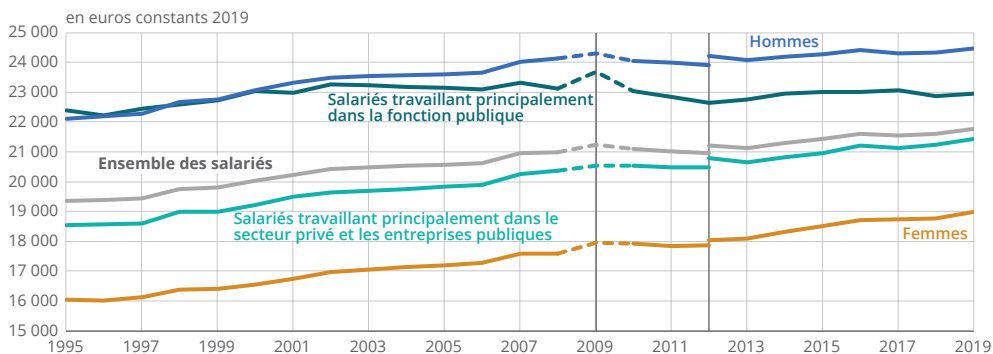
	Revenu salarial	Salaire annuel moyen en EQTP	Volume de travail annuel moyen en EQTP
	en euros		
Femmes	18 980	26 400	0,72
Hommes	24 450	31 450	0,78
Moins de 25 ans	8 140	18 640	0,44
25-39 ans	20 270	26 200	0,77
40-49 ans	26 020	31 240	0,83
50-54 ans	27 180	32 260	0,84
55 ans ou plus	25 970	34 490	0,75
Diplôme supérieur à bac+2	37 220	42 820	0,87
Bac+2	26 380	30 920	0,85
Bac	20 950	25 840	0,81
CAP, BEP ou moins	18 240	23 910	0,76
Sans diplôme	15 420	21 920	0,70
Cadres	42 310	48 780	0,87
Professions intermédiaires	23 560	28 730	0,82
Employés	14 320	21 460	0,67
Ouvriers	15 920	22 210	0,72
Temps complet	25 320	30 080	0,84
Temps partiel	11 930	24 300	0,49
Secteur privé	21 440	29 360	0,73
Fonction publique	22 960	28 130	0,82
Ensemble	21 760	29 070	0,75

Lecture : en 2019, le revenu salarial moyen des femmes est de 18 980 euros.

Champ : France hors Mayotte, tous salariés hors apprentis, stagiaires, élus, salariés de l'agriculture et des particuliers-employeurs.

Source : Insee, panel Tous salariés.

► 2. Revenu salarial annuel moyen par sexe et par secteur



Note : ruptures de séries en 2009 et 2012 ; pour en savoir plus, voir Sources.

Lecture : en 2019, le revenu moyen de l'ensemble des salariés est de 21 763 euros en euros constants.

Champ : France métropolitaine de 1995 jusqu'en 2001, France hors Mayotte à partir de 2002, tous salariés hors apprentis, stagiaires, élus, salariés de l'agriculture et des particuliers-employeurs.

Source : Insee, panel Tous salariés.

► 3. Dispersion du revenu salarial annuel en 2019

	Femmes	Hommes	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
1 ^{er} décile (D1)	2 438	3 318	11 812	6 348	1 758	2 221	2 811
Médiane (D5)	17 677	21 154	36 645	23 997	14 772	17 004	19 344
9 ^e décile (D9)	34 671	44 090	70 859	36 728	25 645	27 306	39 419
D9/D1	14,2	13,3	6,0	5,8	14,6	12,3	14,0
D9/D5	2,0	2,1	1,9	1,5	1,7	1,6	2,0
D5/D1	7,3	6,4	3,1	3,8	8,4	7,7	6,9

1 Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Lecture : en 2019, 10 % des femmes perçoivent un revenu salarial annuel inférieur à 2 438 euros.

Champ : France hors Mayotte, tous salariés hors apprentis, stagiaires, élus, 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, établis à volume de travail donné. Les inégalités de **revenu salarial** intègrent la variabilité du volume de travail. Ces inégalités sont mesurées ici par les **rapports interdéciles** et 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 2019. La forte baisse des inégalités 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 resté bien plus stable sur la période, fluctuant autour de 2,0.

Dans la fonction publique, la dispersion des salaires nets journaliers est moins forte que dans le secteur privé, en particulier dans la moitié supérieure de la distribution : le rapport 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 D9/D1 est resté compris entre 2,3 et 2,6, se stabilisant à 2,4 entre 2013 et 2019.

Alors que les inégalités de salaire dans le secteur privé ont diminué depuis la fin des années 1960, celles de revenu salarial ont globalement augmenté ► **figure 2**. Notamment, le rapport 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 à nouveau baissé, modérément, entre 2014 et 2019.

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, dans le cadre de la baisse du nombre de jours travaillés, plus forte pour les premiers déciles, et de la hausse du volume des temps partiels.

Dans la moitié haute de la distribution du revenu salarial, le rapport D9/D5 a globalement peu fluctué sur longue période. Mais la part des 1 % des salariés les mieux rémunérés dans les revenus salariaux du secteur privé 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 a à nouveau augmenté jusqu'en 2018 (8,1 %). En 2019, elle a rompu avec cette tendance en diminuant à 7,6 %. Le dispositif de **prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa)**, ciblé sur les salaires les moins élevés, a notamment favorisé cette réduction.

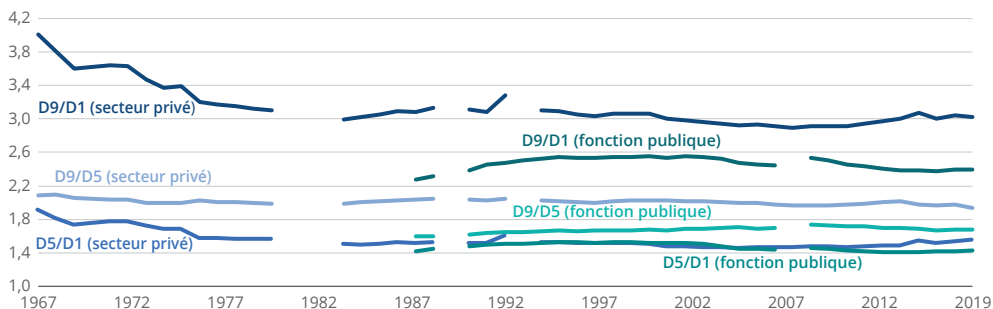
Les inégalités de revenu salarial (D9/D1) sont plus faibles dans la fonction publique que dans le secteur privé. Cet écart est encore plus marqué que pour les salaires journaliers. Jusqu'au milieu des années 2000, les inégalités de revenu salarial dans le public ont été en phase avec celles des salaires journaliers. Après une nouvelle hausse entre 2007 et 2011, elles ont à nouveau baissé jusqu'en 2014 et sont stables depuis. Leurs évolutions proviennent aussi de la moitié basse de l'échelle de revenu salarial (D5/D1), alors que le rapport D9/D5 est resté 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). 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, prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa) : voir *Glossaire*.

► 1. Distribution du salaire net journalier à temps complet dans le secteur privé et la fonction publique



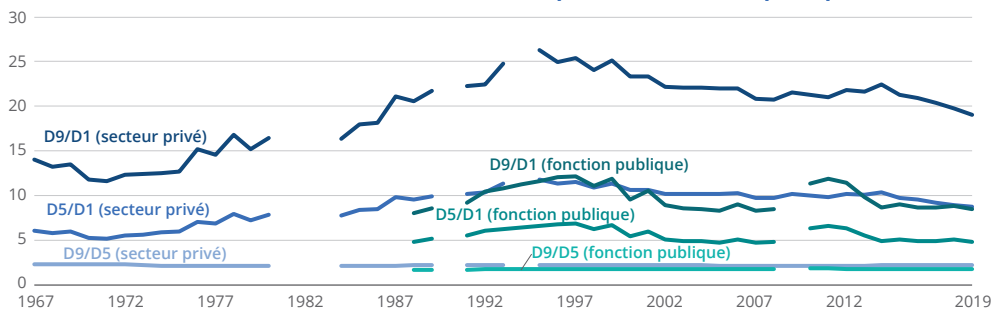
Note : 1981, 1983, 1990 : données non disponibles ; 1994 : rupture de série ; 2002-2006 : évolutions lissées.

Lecture : dans le secteur privé, le rapport interdécile D9/D1 du salaire net journalier à temps complet est de 3,02 en 2019.

Champ : France métropolitaine de 1967 jusqu'en 2001, France hors Mayotte à partir de 2002, tous salariés hors apprentis, stagiaires, élus, 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



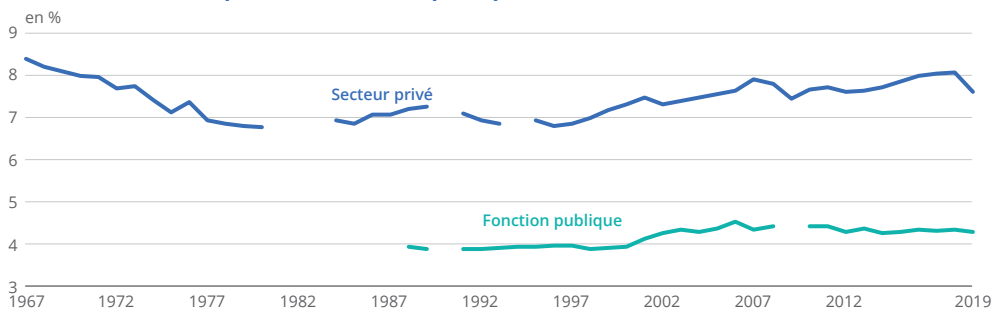
Note : le revenu salarial dans le secteur privé représente la somme des salaires des seuls postes du secteur privé et des entreprises publiques. Celui de la fonction publique correspond au revenu salarial total (y compris les postes du secteur privé) des salariés travaillant principalement dans la fonction publique. Voir aussi note ► [figure 1](#).

Lecture : dans le secteur privé, le rapport interdécile D9/D1 du revenu salarial est de 19,05 en 2019.

Champ : France métropolitaine de 1967 jusqu'en 2001, France hors Mayotte à partir de 2002, tous salariés hors apprentis, stagiaires, élus, 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 : ► [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 1967 jusqu'en 2001, France hors Mayotte à partir de 2002, tous salariés hors apprentis, stagiaires, élus, salariés de l'agriculture et des particuliers-employeurs.

Source : Insee, panel Tous salariés.

5.9 Revenus d'activité des non-salariés

Fin 2019, hors secteur agricole, 3,1 millions de personnes exercent une activité non salariée, à titre principal ou en complément d'une activité salariée ► **figure 1**. Parmi elles, 46 % 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 41 % des **non-salariés**, et même plus de 70 % dans certains services aux particuliers (enseignement, activités artistiques et récréatives, autres services personnels), certaines activités spécialisées (traduction, *design*, photographie) et dans le commerce de détail hors magasin. Leur nombre a fortement progressé en 2018 (+ 14 %) et en 2019 (+ 18 %), sous l'effet du doublement des plafonds de chiffre d'affaires ouvrant droit à ce statut, alors que celui de non-salariés classiques a diminué depuis 2014.

En 2019, hors agriculture et hors ME, les **non-salariés classiques** perçoivent en moyenne un **revenu d'activité** de 3 830 euros par mois. Les activités de médecine sont les plus rémunératrices (9 180 euros par mois), suivies des activités juridiques et comptables (8 290 euros) et du commerce pharmaceutique (6 700 euros). À l'opposé, le revenu moyen est le plus faible dans le commerce de détail hors magasin et les taxis et voitures de transport avec chauffeur (moins de 1 500 euros par mois). Les ME économiquement actifs perçoivent en moyenne 590 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 (39 % en 2019), même si leur part augmente continûment (31 % en 2008). Hors ME, elles perçoivent en moyenne 3 260 euros par mois en 2019, soit 22 % de moins que les hommes (4 160 euros). Elles sont pourtant proportionnellement plus nombreuses

(entre 42 % et 55 %) dans les trois secteurs les plus rémunérateurs, mais y gagnent nettement moins que les hommes (- 36 % parmi les médecins et dentistes, - 43 % dans les activités juridiques et comptables, - 20 % dans le commerce pharmaceutique), en partie car elles exercent leur activité depuis moins longtemps et pour un nombre d'heures moins élevé dans l'année.

Hors agriculture, près de 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 560 euros par mois, la moitié moins de 2 660 euros et 10 % plus de 8 720 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 parmi 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 106. Ceci illustre en partie les revenus plus faibles des ME du fait de périodes d'activité parfois très courtes.

En 2019, le revenu d'activité moyen des non-salariés classiques a diminué de 1,1 % en euros constants, après cinq années consécutives de hausse ► **figure 3**. Deux mouvements de sens contraire ont pu jouer. D'une part, le contexte législatif (prélèvement forfaitaire unique en 2018, impôt sur les revenus prélevé à la source à partir de 2019) a pu favoriser une forte hausse des revenus déclarés en 2018 (+ 5,0 %) et par contrecoup un repli en 2019. D'autre part, le micro-entrepreneuriat, qui attire depuis 2009 une part croissante de non-salariés ayant des nouvelles activités peu rémunérées, a contribué mécaniquement à contenir le dynamisme du revenu moyen de l'ensemble des non-salariés, mais aussi 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

- « En 2019, le revenu d'activité moyen des non-salariés baisse après plusieurs années de hausse », *Insee Première* n° 1870, juillet 2021.
- *Emploi et revenus des indépendants*, coll. « Insee Références », édition 2020.

► 1. Effectifs et revenus d'activité des non-salariés par secteur en 2019

	Effectifs au 31 décembre (y c. ME)			Revenu mensuel (hors ME)			Revenu mensuel moyen des ME (en euros)	
	Ensemble ¹	Femmes	Micro-entrepreneurs (ME)	Revenu moyen (en euros)		Proportion de revenus nuls (en %)		
				Ensemble	Femmes			Hommes
(en milliers)	(en %)	(en %)	(en euros)	(en euros)	(en euros)	(en %)	(en euros)	
Industrie (hors artisanat commercial)	148	37,7	53,6	3 050	1 830	3 330	9,6	380
Construction	386	3,4	39,2	2 810	2 170	2 830	5,1	820
Commerce et artisanat commercial	513	33,4	35,1	2 840	2 460	3 020	9,6	440
Commerce et réparation d'automobiles	72	7,0	33,9	2 530	2 150	2 570	9,3	520
Commerce de gros	86	28,4	36,0	3 530	2 490	3 800	13,5	830
Commerce pharmaceutique	26	55,2	ns	6 700	6 030	7 520	1,8	ns
Métiers de bouche	46	24,5	6,5	2 440	1 790	2 630	5,9	470
Commerce de détail en magasin	162	44,4	18,9	2 340	1 860	2 710	10,6	470
Commerce de détail hors magasin	122	36,6	75,1	1 370	1 110	1 470	10,8	280
Transports, dont :	117	8,1	49,4	2 050	1 940	2 070	6,9	390
<i>taxis et VTC</i>	48	8,0	27,2	1 460	1 790	1 420	4,9	800
Services aux entreprises et mixtes	753	37,3	48,6	5 040	4 090	5 490	10,2	730
Information et communication	97	18,3	58,4	3 840	2 730	3 990	12,1	750
Activités financières et d'assurance	40	23,4	16,3	6 110	4 300	6 560	10,2	920
Activités immobilières	60	40,0	39,7	3 010	2 270	3 360	20,9	950
Activités juridiques et comptables	95	50,6	ns	8 290	6 040	10 580	3,2	ns
Conseil de gestion	139	41,1	61,8	4 070	2 890	4 620	14,7	810
Architecture, ingénierie	76	23,0	34,8	3 920	2 740	4 190	8,4	940
Autres activités spécialisées	113	45,6	72,6	2 870	2 190	3 240	11,2	630
Vétérinaires	12	44,4	ns	5 930	4 640	6 850	2,0	ns
Services administratifs et de soutien aux entreprises	121	41,5	67,8	3 190	2 350	3 530	13,9	590
Services aux particuliers (hors santé)	650	51,4	52,8	1 800	1 500	2 060	10,4	500
Hébergement et restauration	185	36,8	20,0	1 990	1 600	2 210	12,6	540
Arts, spectacles et activités récréatives	86	37,3	71,9	1 680	1 300	1 840	17,1	430
Enseignement	154	48,2	70,7	1 740	1 560	1 840	9,4	560
Coiffure et soins de beauté	109	88,6	44,5	1 540	1 470	1 880	4,2	500
Autres services personnels	116	54,6	74,7	1 590	1 200	1 890	9,9	440
Santé humaine et action sociale, dont :	517	63,1	14,2	5 700	4 220	7 920	1,9	620
<i>médecins et dentistes</i>	171	42,1	ns	9 180	6 910	10 810	1,7	ns
<i>professionnels paramédicales et sages-femmes</i>	254	71,9	3,3	3 650	3 380	4 340	1,4	1 060
Ensemble	3 085	38,6	40,6	3 830	3 260	4 160	7,5	590

ME : micro-entrepreneur. 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.

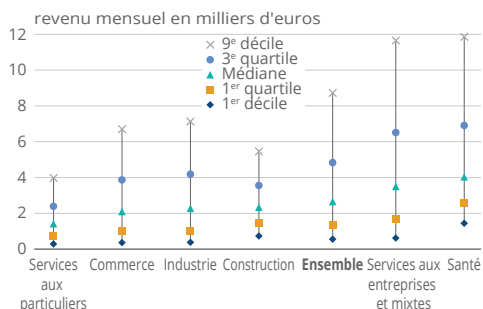
Note : les taxés d'office sont pris en compte dans les effectifs mais pas dans les revenus.

Lecture : fin 2019, 386 000 personnes travaillent dans la construction, dont 39,2 % de micro-entrepreneurs (ME) et 3,4 % de femmes. Dans ce secteur, le revenu mensuel moyen (hors ME) est de 2 810 euros, celui des ME de 820 euros.

Champ : France hors Mayotte, personnes exerçant une activité non salariée au 31 décembre 2019, hors agriculture.

Source : Insee, base Non-salariés 2019.

► 2. Dispersion des revenus des non-salariés classiques en 2019 selon le secteur d'activité

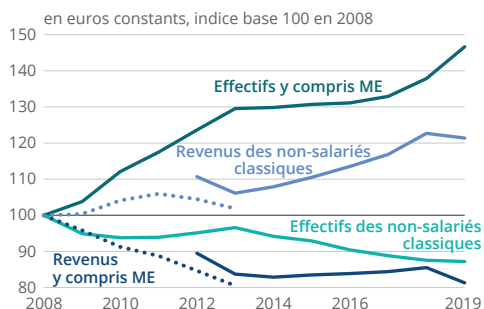


Lecture : dans les services aux particuliers, un non-salarié classique sur dix perçoit un revenu d'activité inférieur à 290 euros par mois (1^{er} décile).

Champ : France hors Mayotte, non-salariés en activité au 31 décembre 2019, hors agriculture, hors micro-entrepreneurs, hors revenus nuls et hors taxés d'office.

Source : Insee, base Non-salariés 2019.

► 3. Évolution du revenu moyen et des effectifs non salariés entre 2008 et 2019



Note : les courbes en trait plein (resp. en trait pointillé)

illustrent les évolutions selon la définition du revenu en vigueur à partir de 2013 (resp. avant 2013).

Lecture : entre 2008 et 2019, les effectifs des non-salariés (y compris ME) ont augmenté de 47 %.

Champ : France hors Mayotte, non-salariés en activité au 31 décembre, hors agriculture et hors taxés 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 est nettement plus élevé en Île-de-France que dans les autres régions : en 2019, il y dépasse la moyenne nationale de 27 %, et même de 56 % dans les Hauts-de-Seine et de 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 France métropolitaine. 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, où il dépasse la moyenne nationale de 7 %, notamment à Paris où il la dépasse de 17 % ► **figure 2**. Cet écart provient pour partie de la présence des directions générales des ministères, qui concentrent davantage de salariés occupant des fonctions d'encadrement et de direction, 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 France métropolitaine, de 23 % pour La Réunion à 25 % 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 selon la première dimension que selon la seconde. Dans l'ensemble, le revenu salarial est ainsi largement plus élevé en Île-de-France que dans le reste du territoire (+ 28 %), surtout du fait du secteur privé ► **figure 3**. Il est aussi relativement plus élevé dans la plupart des DOM, ce qui est dû aux salaires de la fonction publique.

Le **revenu d'activité des non-salariés** est moins concentré sur le territoire que le revenu salarial. En 2019, il dépasse de 15 % la moyenne nationale en Île-de-France (+ 47 % à Paris), et lui est supérieur dans cinq autres régions métropolitaines et trois DOM ► **figure 4**. En France métropolitaine, le revenu d'activité des non-salariés est plus élevé dans les départements du nord que dans ceux du sud. Dans 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

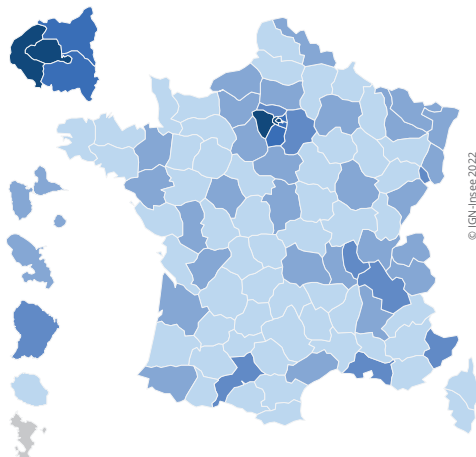
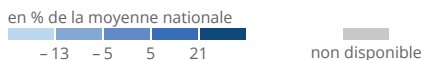
Le **revenu d'activité des non-salariés** n'est pas annualisé ici et porte sur l'ensemble des non-salariés hors secteur agricole (y compris ceux ayant cessé leur activité en cours d'année). Cela le rend comparable au concept de revenu salarial. Voir *Glossaire*.

Salair e en équivalent temps plein (EQTP), fonction publique, 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. Salaire en EQTP dans le secteur privé en 2019

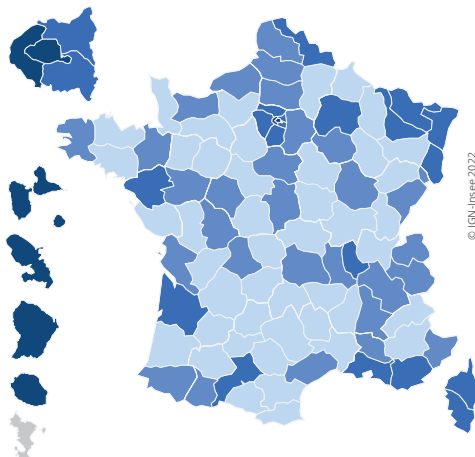


Lecture : en 2019, à Paris, dans le secteur privé, le salaire moyen en EQTP dépasse la moyenne nationale de 36,3 %.

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. Salaire en EQTP dans la fonction publique en 2019

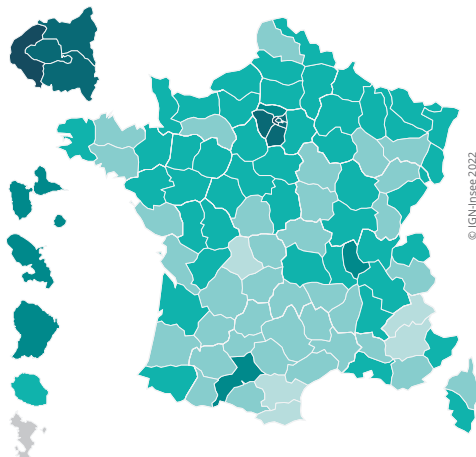


Lecture : en 2019, dans l'Ain, le salaire moyen en EQTP dans la fonction publique est inférieur de 5,7 % à la moyenne nationale.

Champ : salariés de la fonction publique hors militaires, apprentis, internes et externes médicaux, assistants maternels et familiaux.

Source : Insee, Siasp.

► 3. Revenu salarial en 2019

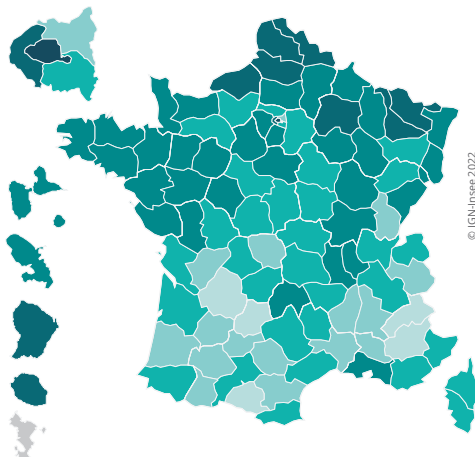


Lecture : en 2019, en Haute-Garonne, le revenu salarial moyen dépasse la moyenne nationale de 2,6 %.

Champ : salariés, hors salariés agricoles, apprentis, stagiaires, élus et salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, panel Tous salariés.

► 4. Revenu d'activité des non-salariés en 2019



Lecture : en 2019, en Ille-et-Vilaine, le revenu d'activité moyen des non-salariés dépasse la moyenne nationale de 6,1 %.

Champ : ensemble des personnes ayant exercé une activité non salariée au cours de l'année 2019, 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 2021, 68,4 % des habitants de 15 à 64 ans de l'Union européenne (UE) à 27 sont en emploi ► **figure 1**. Ce **taux d'emploi** a augmenté de 1,4 point par rapport à 2020, après avoir baissé de 1,1 point l'année précédente, sous l'effet de la crise sanitaire. Il dépasse ainsi en 2021 de 3,6 points son niveau d'avant la récession économique de 2009 (64,8 % en 2008). En 2021, le taux d'emploi s'échelonne de 57,2 % en Grèce à 80,1 % aux Pays-Bas ; il est de 67,3 % en France.

Dans l'UE, le taux d'emploi des hommes (73,3 %) est supérieur à celui des femmes (63,4 %). 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 2021, le taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) de l'UE atteint 32,7 %. En un an, il a progressé de 1,3 point après avoir chuté de 2,1 points en 2020. Les disparités entre pays sont fortes : le taux d'emploi des jeunes est inférieur à 20 % en Grèce, en Bulgarie et en Italie, alors qu'il dépasse 50 % en Autriche, au Danemark et même 70 % aux Pays-Bas. En France, il est de 32,2 % en 2021 : après une nette augmentation, il y est désormais proche de 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 plus ou moins marquées d'insertion des jeunes sur le marché du travail. Par rapport à 2019, avant la crise sanitaire, le taux d'emploi des jeunes en France a progressé de 2,1 points, soit la deuxième progression la plus forte de l'UE après Chypre (+ 2,4 points). Sur cette période, le taux d'emploi des jeunes de l'UE a diminué de 0,8 point. Il a progressé par rapport à l'avant-crise dans six pays : Chypre, France, Irlande, Allemagne, Luxembourg et Roumanie.

En 2021, le taux d'emploi des seniors (55-64 ans) s'établit à 60,5 % dans l'UE. Il dépasse 70 % en Suède, au Danemark, en Allemagne, en Estonie et aux Pays-Bas, mais il est inférieur à la moyenne européenne en France (55,9 %).

En 2021, le taux d'emploi des personnes de 20 à 64 ans de l'UE s'établit à 73,1 %, soit 1,9 point au-dessous de l'objectif défini par la stratégie

« Europe 2020 » qui visait à atteindre 75 % en 2020. Seize pays dépassent cet objectif, malgré l'effet de la crise sanitaire, notamment les Pays-Bas, la Suède et la République tchèque pour lesquels il atteint ou dépasse 80 %. En France, le taux d'emploi des 20-64 ans est de 73,2 %, très proche de la moyenne européenne.

Au sein de l'UE, moins d'une personne en emploi sur cinq est à temps partiel (17,7 % en 2021). Cette proportion s'est quasi stabilisée par rapport à 2020 (- 0,1 point) après avoir reculé de 1,5 point en 2020. En France, elle est de 17,3 %, proche du niveau moyen de l'UE. Elle est nettement supérieure au Danemark (23,9 %), en Belgique (24,1 %), en Allemagne (27,9 %), en Autriche (28,7 %), et surtout aux Pays-Bas (42,2 %). Les femmes sont bien plus souvent à temps partiel (28,8 % en moyenne dans l'UE) que les hommes (8,1 %).

En 2021, 12,0 % 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, en Slovaquie ou dans les pays baltes (au plus 3,5 % des personnes en emploi). En revanche, il est légèrement supérieur à la moyenne européenne en France (13,1 % de l'emploi) et très nettement en Espagne (21,3 %) et aux Pays-Bas (23,1 %).

En 2021, le **taux de chômage** des 15-74 ans de l'UE s'établit à 7,0 %. Après une hausse de 0,4 point en 2020, il s'est replié de 0,2 point en 2021. Il se situe 0,2 point au-dessous de son niveau de 2008 (7,2 %), avant la récession économique de 2009. Dans treize pays, le taux de chômage est inférieur à son niveau de 2008, notamment en Allemagne, en Hongrie et en Pologne où il se situe au moins 3 points au-dessous ► **figure 2**. En France, avec 7,9 %, il est 0,5 point au-dessus. Après avoir nettement augmenté entre 2008 et 2013, le taux de chômage a depuis fortement reculé en Grèce (- 13,1 points à 14,7 %) et en Espagne (- 11,3 points à 14,8 %), tout en y demeurant plus important qu'en 2008. Le taux de chômage des jeunes est aussi très élevé dans ces deux pays (35,5 % en Grèce et 34,8 % en Espagne) alors qu'il est le plus faible en Allemagne (6,9 %). ●

► Avertissement

En 2021, les enquêtes sur les forces de travail, dont l'enquête Emploi en France, ont fait l'objet d'une refonte importante en Europe. Un travail de réropolation mené par chaque institut national de statistique a rendu comparables les chiffres de 2021 à ceux des années précédentes dans les séries diffusées par Eurostat. De ce fait, les chiffres de cette fiche sont révisés par rapport à ceux des éditions précédentes.

► 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 2020 », édition 2020.
- « Europe in figures – Eurostat yearbook 2021 », *Livres statistiques*, Eurostat.
- Voir tableaux Eurostat sur le site ec.europa.eu.

► 1. Taux d'emploi, de chômage et indicateurs sur l'emploi en 2021

en %

	Taux d'emploi						Part des personnes en emploi à temps partiel	Part de l'emploi à durée limitée ¹	Taux de chômage ²	
	15-64 ans		15-24 ans	55-64 ans	20-64 ans	15-24 ans			15-74 ans	
	Ensemble	Femmes	Hommes							
Allemagne	75,8	72,2	79,3	48,7	71,8	79,6	27,9	10,5	6,9	3,6
Autriche	72,4	68,1	76,7	50,2	55,4	75,6	28,7	7,8	11,0	6,2
Belgique	65,3	61,8	68,7	24,7	54,5	70,6	24,1	8,9	18,2	6,3
Bulgarie	68,1	64,2	72,0	16,8	64,8	73,2	1,6	3,1	15,8	5,3
Chypre	70,8	65,3	76,7	34,8	63,4	75,9	10,1	11,7	17,1	7,5
Croatie	63,4	58,6	68,2	25,7	48,6	68,2	4,7	11,8	21,9	7,6
Danemark	75,5	72,5	78,4	53,9	72,3	79,0	23,9	10,0	10,8	5,1
Espagne	62,7	57,9	67,5	20,6	55,8	67,7	13,7	21,3	34,8	14,8
Estonie	74,0	72,4	75,6	33,5	71,6	79,3	12,2	1,5	16,7	6,2
Finlande	72,7	71,7	73,6	43,8	68,3	76,8	16,9	13,9	17,1	7,7
France	67,3	64,5	70,1	32,2	55,9	73,2	17,3	13,1	18,9	7,9
Grèce	57,2	48,2	66,4	13,4	48,3	62,6	8,2	7,0	35,5	14,7
Hongrie	73,1	68,2	77,9	27,5	62,8	78,8	4,6	4,9	13,5	4,1
Irlande	69,8	65,5	74,3	42,9	62,8	74,9	19,8	8,2	14,5	6,2
Italie	58,2	49,4	67,1	17,5	53,4	62,7	18,2	13,2	29,7	9,5
Lettonie	69,9	68,0	71,9	27,9	67,8	75,3	7,8	2,4	14,8	7,6
Lituanie	72,4	71,9	72,9	31,1	68,0	77,4	6,0	1,7	14,3	7,1
Luxembourg	69,4	66,0	72,6	29,4	46,6	74,1	18,0	8,2	16,9	5,3
Malte	75,0	66,6	82,4	48,0	51,8	78,6	10,1	6,7	9,6	3,5
Pays-Bas	80,1	76,6	83,6	71,7	71,4	81,7	42,2	23,1	9,3	4,2
Pologne	70,3	63,8	76,8	27,3	54,7	75,4	5,2	12,0	11,9	3,4
Portugal	70,1	67,7	72,7	22,8	63,4	75,9	6,9	14,6	23,4	6,6
Rép. tchèque	74,4	67,1	81,3	24,8	69,8	80,0	5,7	5,5	8,2	2,8
Roumanie	61,9	52,5	71,1	21,2	43,8	67,1	3,7	2,0	21,0	5,6
Slovaquie	69,4	65,6	73,3	20,8	60,6	74,6	3,1	3,5	20,6	6,8
Slovénie	71,4	68,1	74,5	29,5	52,7	76,1	9,2	10,2	12,8	4,8
Suède	75,4	73,3	77,4	40,7	76,9	80,7	20,3	13,2	24,7	8,8
Zone euro	67,9	63,3	72,6	33,9	61,0	72,5	20,9	13,2	16,8	7,7
UE	68,4	63,4	73,3	32,7	60,5	73,1	17,7	12,0	16,6	7,0

1 Emplois ayant un terme fixé, défini dans le contrat de travail qui lie le salarié à son employeur : contrats à durée déterminée (dont ceux en contrats aidés), missions d'intérim et contrats d'apprentissage.

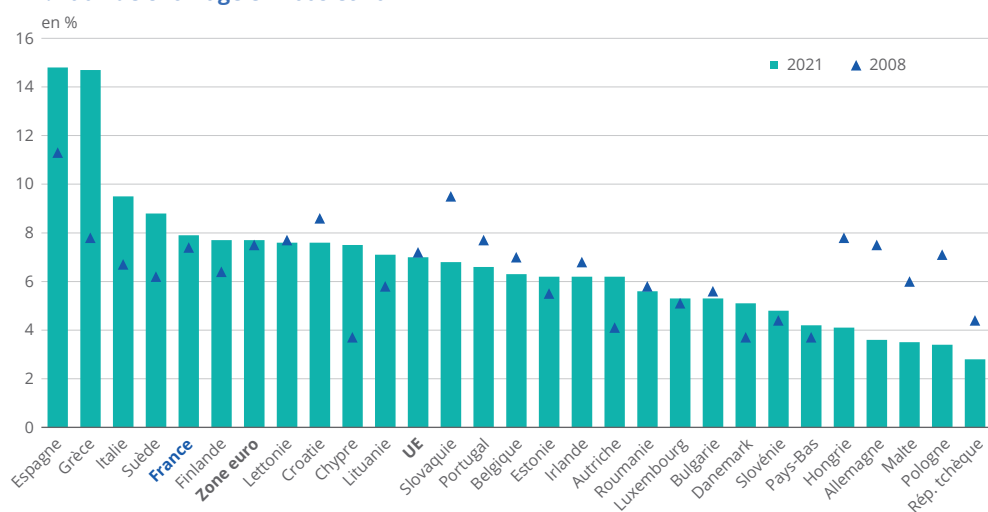
2 La convention en France est de mesurer le taux de chômage pour les 15 ans ou plus. Pour les comparaisons européennes, la convention est de limiter aux 15-74 ans. Le nombre d'actifs étant très faible après 75 ans en France, les résultats sur ces deux champs y sont très proches (taux de chômage de 7,9 % en 2021 dans les deux cas).

Lecture : en 2021, le taux d'emploi des personnes de 15 à 64 ans dans l'Union européenne est de 68,4 %.

Champ : Union européenne à 27 pays, personnes de 15 à 64 ans vivant en ménage ordinaire (15-74 ans pour le chômage).

Source : instituts nationaux de statistique, Eurostat, enquêtes sur les forces de travail (extraction des données en avril 2022).

► 2. Taux de chômage en 2008 et 2021



Lecture : en 2021, le taux de chômage dans l'Union européenne est de 7,0 %.

Champ : Union européenne à 27 pays, personnes de 15 à 74 ans vivant en ménage ordinaire.

Source : instituts nationaux de statistique, Eurostat, enquêtes sur les forces de travail (extraction des données en avril 2022).

6.2 Groupes socioéconomiques en Europe

Dans l'Union européenne (UE) à 27 pays, en 2021, parmi 193 millions de personnes en emploi, 5,1 % sont **cadres dirigeants** selon la nomenclature **ESeG** ► **figure 1**. Cette proportion varie fortement selon les pays, de 2,1 % en Finlande jusqu'à 11,4 % en Lettonie. Elle est plus élevée qu'en moyenne en France (7,2 %) et plus faible en Allemagne (4,0 %). Dans l'ensemble, un peu plus de sept cadres dirigeants sur dix sont salariés de leur entreprise.

Les **professions intellectuelles et scientifiques** représentent 21,5 % des emplois de l'UE, un sur quatre travaillant dans l'enseignement. Leur part varie de 14,8 % en Italie à 44,4 % au Luxembourg. Ces professions sont plus fréquentes en France (24 %) et dans les pays du Nord de l'UE (28 % en moyenne).

Les **professions intermédiaires** salariées constituent 14,6 % des emplois européens. Elles représentent 16,7 % des emplois en France et sont aussi plus fréquentes dans les pays de l'Ouest de l'UE (17,4 % en moyenne). En revanche, elles sont bien moins représentées dans le Sud et l'Est, ainsi qu'en Irlande.

Les **petits entrepreneurs** regroupent les exploitants agricoles, commerçants et artisans à leur compte. En 2021, ils représentent 9,2 % des emplois de l'Union européenne. Ils sont moins nombreux dans la plupart des pays du Nord de l'UE (6,7 % en moyenne) et de l'Ouest (5,8 % en moyenne). Plus particulièrement, leur part est de 6,8 % en France et de 4,3 % en Allemagne. En revanche, ils représentent 22,8 % des emplois en Grèce et un peu moins de 13 % en moyenne

dans les pays du Sud et de l'Est. Parmi ces petits entrepreneurs, les exploitants agricoles sont surreprésentés dans la plupart des pays de l'Est, ainsi qu'en Lituanie, Lettonie, Autriche, Irlande, Croatie, Grèce et Slovaquie.

Parmi les emplois de l'UE, 14,8 % 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 ce groupe sont occupés par des femmes ► **figure 2**. La part des employés qualifiés en France est très proche de la moyenne de l'UE (14,7 %). Elle est plus basse dans l'Est de l'UE.

Les **ouvriers qualifiés** représentent 16,9 % des personnes ayant un emploi dans l'UE, très souvent des hommes travaillant dans l'industrie et la construction. La proportion d'ouvriers qualifiés varie de 8,5 % aux Pays-Bas à plus de 20 % en moyenne dans l'Est de l'UE, les pays baltes et en Croatie. Elle est plus faible en France (14,4 %) qu'en Allemagne (16,6 %).

Plus d'un emploi de l'UE sur six (17,5 %) relève des **professions peu qualifiées** : personnels de service, employés de commerce ou agents d'entretien, mais aussi ouvriers peu qualifiés, manœuvres et ouvriers agricoles. Plus souvent qu'en moyenne à temps partiel (33 % contre 18 %) et avec des contrats à durée limitée (21 % contre 14 %), la majorité de ces emplois sont occupés par des femmes. Comparée à la moyenne de l'UE, la part de ces professions dans l'emploi est inférieure en France (15,7 %) et proche en Allemagne (17,0 %). ●

► Avertissement

En 2021, les enquêtes sur les forces de travail, dont l'enquête Emploi en France, ont fait l'objet d'une refonte importante en Europe. Les chiffres de cette fiche ne sont pas complètement comparables à ceux des éditions précédentes.

► Définitions

Les **groupes socioéconomiques 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.

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.
- Voir les regroupements de pays de l'ONU sur le site <https://unstats.un.org/unsd/methodology/m49/>.

► 1. Répartition des personnes en emploi par groupe socioéconomique et par pays dans l'Union européenne en 2021

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	4,0	21,6	19,0	4,3	16,6	16,6	17,0	40 146
Autriche	4,9	20,4	16,7	7,6	14,2	16,6	19,6	4 232
Belgique	7,8	25,6	13,4	7,6	16,5	13,5	15,5	4 795
Bulgarie	4,9	18,7	9,6	7,2	11,1	24,2	24,3	2 982
Chypre	4,1	20,5	13,4	7,3	15,8	13,8	25,1	417
Croatie	4,7	17,3	14,0	8,5	13,9	20,7	20,7	1 649
Danemark	2,9	27,7	16,9	5,3	14,9	11,1	19,1	2 787
Espagne	4,0	19,4	10,6	10,9	16,8	15,5	22,8	19 495
Estonie	8,9	23,6	14,7	6,6	9,8	21,8	14,5	616
Finlande	2,1	27,3	17,8	9,3	12,7	14,7	16,1	2 470
France	7,2	24,0	16,7	6,8	14,7	14,4	15,7	27 190
Grèce	3,5	22,3	7,0	22,8	14,7	11,2	18,4	3 823
Hongrie	4,8	19,2	13,8	8,3	11,4	24,7	17,8	4 535
Irlande	8,5	25,9	11,6	7,3	15,9	11,5	18,1	2 297
Italie	3,5	14,8	14,1	14,1	17,7	16,6	19,2	21 849
Lettonie	11,4	20,5	13,8	5,3	9,4	20,2	19,1	822
Lituanie	9,1	26,1	9,2	8,3	7,8	21,8	17,7	1 310
Luxembourg	3,8	44,4	14,1	4,0	8,8	8,6	11,6	302
Malte	10,6	22,0	12,7	11,2	19,0	10,1	14,5	262
Pays-Bas	5,4	30,0	15,0	8,0	14,4	8,5	17,9	8 972
Pologne	6,5	21,0	12,4	14,9	9,7	21,2	13,6	16 237
Portugal	6,6	23,7	10,7	8,6	17,0	17,8	15,5	4 623
République tchèque	5,4	18,6	14,5	12,2	12,3	23,5	13,5	5 068
Roumanie	3,0	17,6	7,0	13,0	9,4	29,6	20,4	7 668
Slovaquie	5,8	14,9	14,8	11,1	14,7	22,9	15,6	2 522
Slovénie	4,5	27,3	14,3	9,1	10,4	17,1	16,5	954
Suède	7,1	31,9	16,7	5,6	15,2	12,1	11,2	4 853
Zone euro	5,0	21,6	15,3	8,5	15,9	15,4	17,9	147 095
UE	5,1	21,5	14,6	9,2	14,8	16,9	17,5	192 873

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 4,6 % selon le pays).

Lecture : en 2021, 5,1 % des 192 873 milliers de personnes en emploi dans l'Union européenne sont des cadres dirigeants.

Champ : Union européenne à 27 pays, personnes en emploi au sens du BIT de 15 ans ou plus vivant en logement ordinaire.

Source : instituts nationaux de statistiques, Eurostat, enquêtes sur les forces de travail (extraction des données en mai 2022).

► 2. Part des femmes dans les groupes socioéconomiques des pays de l'Union européenne en 2021

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	29,1	50,0	56,3	31,6	63,2	12,6	58,8	47,0
Autriche	35,3	54,0	45,0	36,8	69,8	10,2	62,8	47,0
Belgique	35,4	54,5	51,9	31,9	62,2	9,4	60,9	47,1
Bulgarie	35,4	63,6	48,6	34,9	54,4	25,7	55,8	46,6
Chypre	20,9	55,9	45,6	33,7	67,1	6,6	61,3	47,7
Croatie	28,7	63,6	46,8	34,6	58,7	16,4	61,5	46,2
Danemark	28,2	56,0	45,6	27,5	71,8	10,3	47,1	47,7
Espagne	34,1	57,6	41,0	33,4	63,6	11,2	58,2	46,2
Estonie	40,6	65,4	52,4	28,9	63,6	18,5	67,7	48,8
Finlande	33,3	50,6	56,1	32,5	77,8	10,3	59,5	48,5
France	40,2	50,0	57,8	36,5	72,6	14,3	58,2	49,1
Grèce	24,4	55,9	41,3	31,7	52,1	10,5	55,1	42,4
Hongrie	37,5	53,8	62,0	36,7	62,3	21,9	58,6	46,7
Irlande	39,5	53,3	50,5	22,7	72,8	12,9	49,8	47,3
Italie	28,3	56,4	42,5	29,0	61,7	13,8	51,4	42,5
Lettonie	44,1	68,3	56,9	43,1	65,7	13,8	59,8	49,7
Lituanie	36,2	65,0	55,3	41,1	62,9	21,2	64,2	49,6
Luxembourg	20,9	49,4	52,9	42,6	56,2	4,6	61,5	46,3
Malte	30,9	49,9	37,5	22,9	60,6	16,3	46,7	41,5
Pays-Bas	26,3	47,9	55,0	34,5	65,8	11,0	56,2	47,6
Pologne	42,5	61,9	53,0	33,5	53,6	14,2	70,6	45,4
Portugal	34,0	62,7	42,9	36,9	66,6	22,7	62,1	49,9
République tchèque	27,6	52,8	44,8	30,1	71,4	20,4	67,3	44,1
Roumanie	33,6	59,2	50,7	31,5	48,8	20,3	59,2	41,8
Slovaquie	37,2	62,8	51,3	25,4	64,7	23,9	63,6	46,9
Slovénie	33,1	58,5	50,5	29,7	55,3	14,6	60,2	45,8
Suède	42,5	56,6	45,9	25,7	67,1	10,6	51,9	47,5
Zone euro	33,8	52,9	52,0	32,4	65,1	13,4	57,5	46,7
UE	34,9	54,3	51,7	32,4	64,1	14,7	58,4	46,3

Lecture : en 2021, 34,9 % des cadres dirigeants en emploi de l'Union européenne sont des femmes. 46,3 % des emplois de l'Union européenne sont occupés par des femmes.

Champ : Union européenne à 27 pays, personnes en emploi au sens du BIT de 15 ans ou plus vivant en logement ordinaire.

Source : instituts nationaux de statistiques, Eurostat, enquêtes sur les forces de travail (extraction des données en mai 2022).

6.3 Salaires et coût du travail en Europe

En 2021, 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 28,7 euros ► **figure 1**. Il varie fortement selon les pays, avec un écart relatif de 1 à 7 entre la Bulgarie (6,9 euros) et le Danemark (48,3 euros). La France occupe la 5^e position des pays ayant les coûts horaires les plus élevés (38,4 euros), l'Allemagne la 7^e position (37,3 euros). Dans l'industrie, le coût horaire français est inférieur à celui de l'Allemagne (40,4 euros contre 42,2 euros) alors que, dans le tertiaire marchand, il est supérieur (38,1 euros contre 34,8 euros) ► **figures 2a et 2b**.

De 2013 à 2021, la hausse du coût horaire a été modérée en France par la mise en place de différentes 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 et 2021 pour faire face à la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19 (exonérations et aide au paiement de cotisations sociales, plan « 1 jeune, 1 solution »). Au total, de 2013 à 2021, le coût du travail horaire en France a augmenté de 10 %, soit une hausse bien plus modérée qu'en Allemagne (19 %) et que dans l'ensemble de l'UE (16 %).

Les **salaires** et traitements **bruts** représentent la plus grande partie du coût du travail (76,0 % en moyenne dans l'UE en 2021). 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 (86,3 %), et plus basse lorsqu'il est surtout assuré par des cotisations sociales, comme en France (69,3 %) ou en Suède (67,9 %).

En 2021, dans l'UE à 27, les salaires et traitements bruts s'élevaient en moyenne à 21,8 euros de **l'heure travaillée**. La France se situe au-dessus de la moyenne européenne, avec un salaire horaire moyen de 26,6 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 2020, 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 parmi les plus faibles en Suède (7,9 %), alors qu'il atteint 21,6 % en Allemagne. En France, l'écart est de 13,0 %, 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.
- Voir les publications Eurostat sur le site https://ec.europa.eu/info/publications_fr.

► 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 2021 (en euros)	Salaires et traitement brut horaire moyen en 2021 (en euros)	Part des salaires et traitements bruts dans le coût du travail en 2021 (en %)	Cotisations sociales et autres à charge de l'employeur en 2021 (en euros)	Écart de salaire horaire moyen entre les femmes et les hommes en 2020 (en %)	Taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans en 2021 (en %)
Bulgarie	6,9	5,8	84,1	1,1	13,2	64,2
Roumanie	8,1	7,6	93,8	0,4	10,1	52,5
Croatie	10,9	9,3	85,3	1,6	12,8	58,6
Hongrie	11,0	9,0	81,8	1,8	15,2	68,2
Pologne	11,2	9,1	81,3	2,0	12,4	63,8
Lituanie	11,3	10,8	95,6	0,4	15,9	71,9
Lettonie	11,4	8,9	78,1	2,4	23,1	68,0
Slovaquie	14,0	10,6	75,7	3,4	18,1	65,6
Estonie	14,5	10,7	73,8	3,8	23,0	72,4
Portugal	14,7	11,7	79,6	3,0	15,1	67,7
Rép. tchèque	15,1	11,1	73,5	4,0	12,8	67,1
Malte	15,4	14,1	91,6	1,1	13,7	66,6
Chypre	16,1	13,4	83,2	2,7	16,4	65,3
Grèce	17,6	13,2	75,0	4,5	nd	48,2
Slovénie	20,8	17,4	83,7	3,4	7,4	68,1
Espagne	22,4	16,5	73,7	5,9	15,0	57,9
Italie	28,5	20,4	71,6	8,1	13,8	49,4
Irlande	31,7	29,0	91,5	2,5	nd	65,5
Finlande	36,4	30,0	82,4	6,4	16,5	71,7
Pays-Bas	36,9	29,2	79,1	7,6	19,9	76,6
Allemagne	37,3	29,3	78,6	7,9	21,6	72,2
Autriche	37,7	27,6	73,2	10,1	20,7	68,1
France	38,4	26,6	69,3	11,7	13,0	64,5
Belgique	41,9	30,7	73,3	11,2	9,5	61,8
Suède	42,4	28,8	67,9	13,6	7,9	73,3
Luxembourg	42,7	37,6	88,1	5,0	10,5	66,0
Danemark	48,3	41,7	86,3	6,5	14,1	72,6
UE27	28,7	21,8	76,0	6,9	14,1¹	63,4
Zone euro	32,5	24,5	75,4	8,0	17,4¹	63,3

nd : résultat non disponible. ¹ 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.

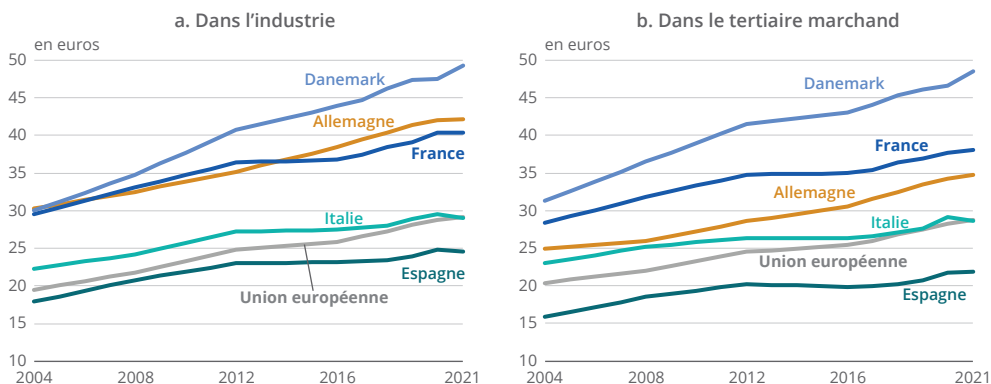
Note : les colonnes 1 à 5 reposent sur les enquêtes européennes quadriennales sur le coût de la main-d'œuvre et sur la structure des salaires. Entre deux années d'enquête, les niveaux de coût et les écarts de salaire horaire femmes-hommes sont estimés en appliquant des évolutions issues d'autres sources.

Lecture : en 2021, 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 28,7 euros, dont 21,8 euros de salaires et traitements brut (76 %).

Champs : 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.

Sources : 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 2021

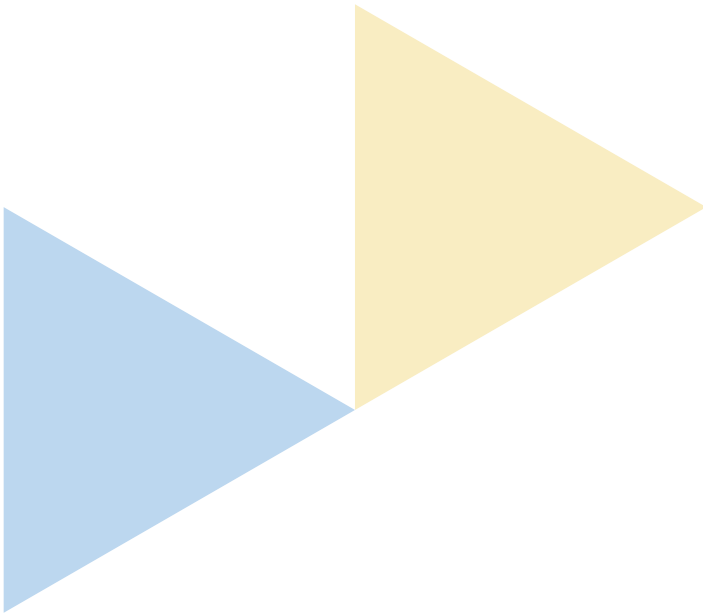


Lecture : en 2021, dans l'Union européenne à 27 pays, le coût horaire de la main d'œuvre dans l'industrie pour les entreprises de 10 salariés ou plus s'élève en moyenne à 29,1 euros.

Champ : Union européenne à 27 pays, industrie (hors construction) et tertiaire marchand, entreprises de 10 salariés ou plus.

Source : Eurostat, *annual labour cost data*.

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 annuelles d'emploi, les multiactifs (ou pluriactifs), c'est-à-dire les personnes qui occupent plusieurs emplois à une même date (soit parce qu'ils sont salariés et ont plusieurs employeurs, soit parce qu'ils sont à la fois non-salariés et salariés) ne sont comptés qu'une seule fois, au titre de leur emploi principal, qui correspond à celui qui leur procure la plus forte rémunération sur l'année.

Les **Estimations trimestrielles d'emploi** sont élaborées sur l'ensemble de l'emploi salarié (privé et public) et sur le champ de la France hors Mayotte. À partir de 2022, elles mobilisent les données issues de la déclaration sociale nominative (DSN) des employeurs pour l'emploi du secteur privé et pour l'emploi des fonctions publiques territoriale et hospitalière ; 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 provisoires.

En données brutes, les Estimations trimestrielles du quatrième trimestre sont calées sur les Estimations annuelles (estimées en fin d'année), de manière à diffuser des séries trimestrielles et annuelles cohérentes. 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 « en continu » sur l'année, auprès d'un échantillon représentatif de logements (80 000 en moyenne chaque trimestre en 2021), en interrogeant tous les occupants du logement âgés de 15 à 89 ans, en face-à-face, par téléphone ou sur internet (90 000 personnes en moyenne chaque trimestre en 2021). Les personnes vivant en communauté (maisons de retraite, établissements hospitaliers, foyers sociaux, établissements hébergeant des élèves ou des étudiants, casernes de gendarmerie, communautés religieuses, etc.) ne sont pas dans le champ de l'enquête. Contrairement à la source précédente, l'enquête Emploi intègre les frontaliers résidant en France et travaillant à l'étranger.

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

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

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

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 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.

Pour le millésime 2021, en raison de la refonte de l'enquête Emploi, les indicateurs « au moins une fois » dans l'année calculés au niveau individuel ne sont plus comparables à ceux de 2020 et ne sont pas diffusés. En effet, les rétopolations permettant de rendre comparables les estimations de 2021 avec les années passées ont été réalisées au niveau agrégé et non pas au niveau individuel.

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 ► **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 indemnissables 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 salariales de sécurité sociale, de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au

remboursement de la dette sociale (CRDS). Le salaire net (de prélèvements sociaux) est le salaire que perçoit effectivement le salarié (en espèces ou en nature). Il est net de toutes cotisations sociales, de CSG et de CRDS mais pas du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. Rapporté à une unité de volume de travail qui peut être une heure ou un équivalent temps plein (EQTP), le salaire horaire ou le salaire en EQTP permettent de comparer des emplois ou des postes de travail de durée et de temps de travail différents.

Sources et mesures

Les **bases Tous salariés** permettent un suivi annuel des salaires au niveau individuel. Elles mobilisent plusieurs sources construites à partir des déclarations sociales ou des données administratives. Les informations relatives au secteur privé sont issues des **déclarations annuelles de données sociales (DADS)**, qui ont été 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.

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

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

Fiches concernées :

- 5.7 Revenu salarial
- 5.8 Inégalités salariales

Revenus d'activité des non-salariés

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

Sources et mesures

Le suivi des revenus d'activité des non-salariés se fonde sur les **bases Non-salariés** produites par l'Insee. Une base fournit des informations sur l'emploi et les revenus d'activité des non-salariés (hors aides familiaux) pour un millésime donné. Elle est issue des fichiers administratifs de la caisse nationale de l'Urssaf qui recouvre les cotisations sociales, la CSG et la CRDS assises sur les rémunérations des non-salariés non agricoles, à partir notamment des déclarations sociales 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 ; au dénominateur le volume horaire de travail est issu de l'enquête trimestrielle Acemo de la Dares jusqu'en 2019, d'une exploitation des heures rémunérées de la DSN depuis 2020. Pour des raisons de disponibilité des données, l'ICT ne suit pas l'évolution de l'épargne salariale ou du forfait social. L'indice intègre en revanche les autres éléments de coût du travail comme les taxes relatives à l'emploi et aux salaires payées par l'employeur (contributions patronales à l'effort de construction, taxe sur les salaires, fonds national d'aide au logement), les contributions de l'employeur au financement de la formation professionnelle, la taxe d'apprentissage, le versement transport. Il intègre enfin les subventions perçues par l'employeur et notamment le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) entre 2013 et 2018. L'information sur ces autres coûts provient notamment de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et est actualisée tous les quatre ans dès que les résultats d'une nouvelle édition sont disponibles.

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

Fiche concernée :

- 5.1 Évolutions conjoncturelles du coût du travail et des salaires

Suivi conjoncturel de l'activité et des conditions d'emploi pendant la crise sanitaire

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 s'est poursuivie pendant toute l'année 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 10 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 l'enquête trimestrielle Acemo : 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. Ces questions portent 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 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 rapporté au lieu de résidence à l'aide d'une matrice de passage. Les travailleurs frontaliers sont alors

ajoutés. Les séries obtenues sont passées en moyenne trimestrielle et enfin calées sur la population en emploi 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, 2021]. Il existe parmi elles deux sources de données pour le suivi conjoncturel de l'emploi au niveau national : les données d'origine administrative, dites Estimations d'emploi, et les données de l'enquête Emploi, collectées auprès d'un échantillon de ménages.

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

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

Bien que ces deux sources soient proches conceptuellement, les résultats qu'elles fournissent en niveau diffèrent, l'enquête Emploi conduisant à un niveau d'emploi inférieur [Picart, 2019]. Cet écart est imputable en partie aux écarts de champ ou de 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.

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 ont été plus convergentes. Mais elles ont à nouveau divergé en 2021 pour les sources administratives, en tenant compte d'une estimation préliminaire de l'emploi non salarié, le rebond de l'emploi en moyenne annuelle en 2021 est estimé à + 685 000. De son côté, l'emploi dans l'enquête Emploi a rebondi en moyenne annuelle de 482 000. Cet écart de 203 000 emplois entre les deux sources est fort au vu des variations étudiées sur longue période, mais n'est pas exceptionnel : l'écart en valeur absolue dépasse 100 000 sur 10 des 30 dernières années ► **figure 2**.

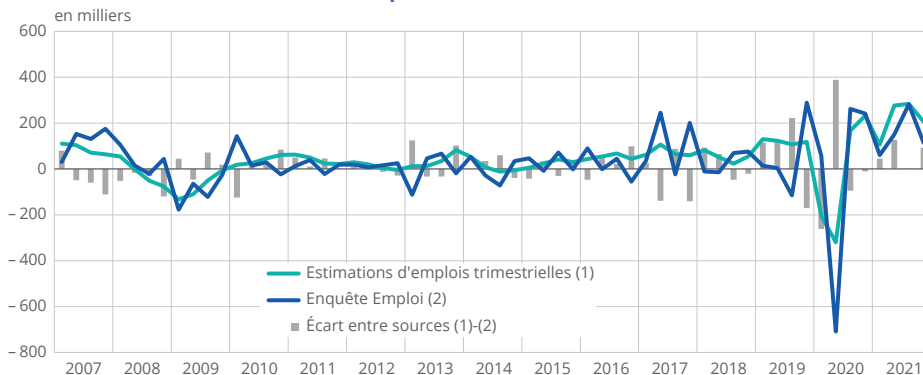
Au total, sur le moyen-long terme, les évolutions estimées de part et d'autre sont globalement cohérentes. Malgré son aléa statistique, l'enquête Emploi reste la plus pertinente d'une part pour des comparaisons avec les autres pays, d'autre part pour fournir des informations détaillées sur les caractéristiques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

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





1. Estimations trimestrielles de l'emploi total



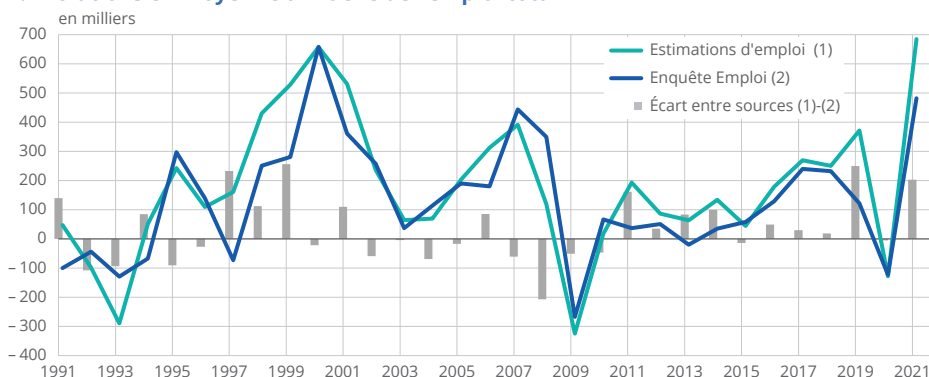
Note : pour les Estimations d'emploi, données provisoires depuis 2020, données prévisionnelles pour l'emploi non salarié en 2021.

Lecture : au quatrième trimestre 2021, l'emploi au sens de l'enquête Emploi a augmenté de 114 000 par rapport au troisième trimestre 2021, soit une hausse inférieure de 92 000 à celle calculée à partir des Estimations d'emploi.

Champ : France hors Mayotte.

Sources : Insee, enquête Emploi 2021 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 2020, données prévisionnelles pour l'emploi non salarié en 2021.

Lecture : en 2021, l'emploi au sens de l'enquête Emploi a augmenté en moyenne annuelle de 482 000 par rapport à 2020, soit une hausse inférieure de 203 000 à celle calculée à partir des Estimations d'emploi.

Champ : France hors Mayotte.

Source : Insee enquête Emploi 2021 et séries longues sur le marché du travail, Estimations d'emploi.

Auteurs :

Vladimir Passeron (Insee)

Sylvain Larrieu (Insee)

Pour en savoir plus

- Insee, « Chômage au sens du BIT et indicateurs sur le marché du travail (résultats de l'enquête Emploi) », La méthode en bref, mise à jour juin 2022.
- Insee, « Concepts et méthodes pour estimer l'emploi salarié conjoncturel », Les statistiques sur l'emploi, avril 2022.
- Insee, « Quelle source choisir pour quel usage ? », Les statistiques sur l'emploi, juillet 2021.
- Insee, « En 2019, les principales sources sur l'emploi différent », encadré de la « Vue d'ensemble », in *Emploi, chômage et revenus du travail*, coll. « Insee référence », édition 2020.
- 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.

► 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 Dares². 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 2021, l'Insee comptabilise 2,25 millions de chômeurs en France (hors Mayotte) alors que la Dares dénombre 3,36 millions de demandeurs d'emplois inscrits à Pôle emploi en catégorie A sur le même champ, soit 1,11 million de plus ► [figure](#).

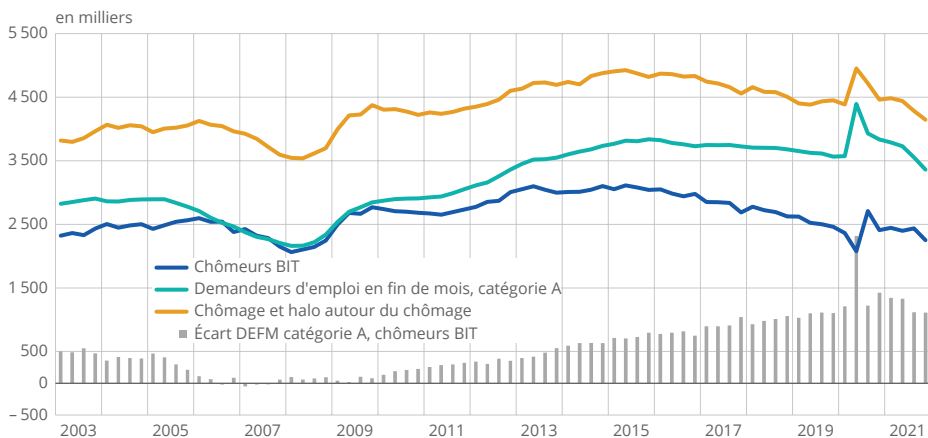
Un appariement entre les enquêtes Emploi et le fichier historique de Pôle emploi sur la période 2012-2017 a permis d'analyser les écarts en niveau entre les deux mesures [Coder, 2021]. Il a permis de reconstituer un peu plus de 80 % des inscrits en catégorie A de France métropolitaine en 2017. Parmi ceux-ci, 44 % n'étaient pas au chômage au sens du BIT : 20 % étaient dans le halo autour du chômage, 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.

2 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 2021



Lecture : au quatrième trimestre 2021, il y a 2,25 millions de chômeurs au sens du BIT et 3,36 millions de DEFM (demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois) de catégorie A, soit 1,11 million de plus que de chômeurs au sens du BIT.

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 2021, séries longues sur le marché du travail.

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 convention de 2009, 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 en 2017 et 2018, avec une période d'embellie économique. Les créations d'emplois sur cette période ont en effet davantage profité aux jeunes, lesquels sont plus souvent chômeurs non inscrits.

En 2020, en raison de la crise sanitaire, les évolutions respectives des deux indicateurs ont été très différentes. Lors des deux périodes de confinement, les personnes souhaitant travailler n'ont pas pu chercher un emploi ou ne se sont pas déclarées comme immédiatement disponibles pour travailler. Elles ne remplissaient donc pas l'ensemble des critères pour être classées au chômage au sens du BIT. 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 environ - 30 points en comparant une semaine donnée à la semaine équivalente de l'année précédente) et la part de celles qui étaient disponibles pour occuper un emploi a aussi baissé (jusqu'à environ - 10 points). Ce phénomène inédit a surtout joué au 2^e trimestre (- 285 000 chômeurs au sens du BIT, contre + 822 000 inscrits à Pôle emploi en catégorie A). Une grande partie de cette divergence se retrouve dans le « halo autour du chômage » : il a notamment fortement augmenté au 2^e trimestre (+ 852 000).

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 (+ 632 000), et en contrepartie un repli du halo (- 867 000). Dans le même temps, la reprise progressive de l'activité et celle des radiations ont conduit à une diminution marquée du nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A (- 464 000). 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 de 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. Dans le même temps, et contrairement au 2^e trimestre, le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A a continué de baisser (- 94 000). Ainsi, l'écart entre les deux indicateurs a à nouveau augmenté (+ 206 000), 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 51 000, tandis que le nombre d'inscrits en catégorie A a augmenté nettement (+ 271 000). Le nombre cumulé de chômeurs et de personnes dans le halo autour du chômage s'est quant à lui quasi stabilisé (+ 11 000).

En 2021, dans un contexte de sortie de crise sanitaire, le nombre d'inscrits en catégorie A a diminué (- 474 000) de manière plus importante que le nombre de chômeurs (- 160 000). Le nombre de personnes dans le halo autour du chômage a baissé aussi (- 154 000). L'écart entre les deux mesures s'est réduit tout au long de l'année, mais plus fortement au second semestre (- 217 000) qu'au premier (- 98 000). Il s'établit au 4^e trimestre 2021 à 1,1 million, soit un niveau équivalent à celui du 4^e trimestre 2019 (+ 1,1 million), mais qui reste plus élevé que celui constaté de 2003 à 2018.

Auteurs :

Claude Minni (Dares)

Gaëtan Guillermin (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**.

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. Les conditions d'éligibilité ont été plusieurs fois modifiées ces dernières années. En 2019, elle a été ouverte à l'ensemble des créateurs d'entreprise et

est devenue automatique ; à compter de janvier 2020, pour les micro-entrepreneurs uniquement, le dispositif n'est plus automatique et des critères de publics ciblés sont réintroduits ; à compter d'avril 2020, le dispositif est limité à un an pour tous les créateurs / repreneurs d'entreprise.

Aide à l'embauche des jeunes (AEJ)

L'aide à l'embauche des jeunes (AEJ) est un dispositif qui a été mis en place dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution » lancé à l'été 2020. Elle a pu bénéficier à tout employeur (hors fonction publique et particuliers employeurs) qui a embauché entre le 1^{er} août 2020 et le 31 mars 2021, en CDI ou CDD de plus de 3 mois, un jeune âgé de moins de 26 ans, pour une rémunération inférieure ou égale à deux fois le Smic. Le dispositif a été prolongé du 1^{er} avril au 31 mai 2021 en abaissant toutefois la rémunération plafond à 1,6 Smic.

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

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

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

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

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

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

Catégories de demandeurs d'emploi

Voir **Demandeurs d'emploi**.

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.

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 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.

Chômage 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 12 mois au moins) et le nombre d'actifs.

Classes et sous-classes d'emploi

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

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

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

Emploi aidé dont le nombre est piloté par les pouvoirs publics, qui définissent chaque année

les crédits alloués, les publics ciblés et des objectifs d'embauches.

Principaux types de contrats aidés qui existent ou ont existé sur les années récentes :

- **Contrat de génération** : instauré en 2013 et fermé en septembre 2017, le contrat de génération permettait aux entreprises de bénéficier d'une aide financière de l'Etat si elles embauchaient en CDI un jeune tout en conservant un salarié sénior.
- **Contrat unique d'insertion (CUI) (introduit en 2010)** : le contrat unique d'insertion a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Le CUI donne droit à une aide à l'employeur. Il donne lieu à un accompagnement et à un accès à la formation. Il se décline en deux volets : dans le secteur marchand, *via* le Contrat unique d'insertion - Contrat initiative emploi (**CUI-CIE**) ; dans le secteur non marchand, avec le Contrat unique d'insertion - Contrat d'accompagnement dans l'emploi (**CUI-CAE**), devenu Parcours Emploi Compétences (**PEC**).
- **Contrat unique d'insertion - Contrat initiative emploi (CUI-CIE)** : introduit en 2010, le CUI-CIE s'adresse aux employeurs du secteur marchand et ouvre droit à une aide financière. Il peut prendre la forme d'un CDI ou d'un CDD de 6 à 24 mois. De 2018 à l'été 2020, il était autorisé uniquement dans les départements d'outre-mer (DOM) ainsi qu'en France métropolitaine s'il était entièrement financé par le conseil départemental. Dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution », le CUI-CIE est élargi à l'ensemble du territoire pour les jeunes de moins de 26 ans, ou ceux de moins de 30 ans en situation de handicap.
- **Contrat unique d'insertion - Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)** : introduit en 2010 dans le secteur non marchand, le CUI-CAE, devenu Parcours Emploi Compétences (PEC) depuis janvier 2018, s'adresse aux employeurs du secteur non marchand (associations, collectivités locales, établissements publics hospitaliers ou d'enseignement, etc.). Il peut prendre la forme d'un CDI ou d'un CDD de 6 à 24 mois. Il ouvre droit à une aide financière pour l'employeur.
- **Emploi d'avenir** : instauré fin 2012 et fermé au 1^{er} janvier 2018, l'emploi d'avenir s'adressait, sauf exceptions, aux 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. L'emploi d'avenir prenait la forme d'un CDI ou d'un CDD de 1 à 3 ans.

- **Parcours emploi compétences (PEC)** : introduit en 2018 en remplacement du contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement vers l'emploi (**CUI-CAE**), le PEC s'adresse aux employeurs du secteur non marchand (associations, collectivités locales, établissements publics hospitaliers ou d'enseignement, etc.). Il peut prendre la forme d'un CDI ou d'un CDD de 6 à 24 mois. L'employeur bénéficie d'une aide financière.
- **Insertion par l'activité économique (IAE)** : ce dispositif permet à des personnes sans emploi et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles de bénéficier d'un contrat de travail. Proposés par certaines structures spécifiques conventionnées par l'État, ces contrats, d'une durée maximale de deux ans, allient une mise en situation de travail, doublée d'un accompagnement social et professionnel personnalisé.

Contrat d'apprentissage

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) ou en établissement de formation, et enseignement du métier chez un employeur. Il est ouvert aux jeunes de 16 à 29 ans et, sous certaines conditions, aux personnes de 30 ans ou plus. Il permet de préparer un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire (certificat d'aptitude professionnelle (CAP), baccalauréat professionnel, brevet professionnel (BP), mention complémentaire), un diplôme de l'enseignement supérieur (brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT), licence professionnelle, diplôme d'ingénieur, d'école supérieure de commerce, etc.) ou encore un titre professionnel homologué ou certifié. Le contrat d'apprentissage peut prendre la forme d'un CDD (d'au moins 6 mois) ou d'un CDI. Le salaire versé dépend de l'âge et de l'ancienneté dans le dispositif. L'employeur peut bénéficier, selon les cas, d'aides financières.

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

Le contrat de professionnalisation repose sur le principe de l'alternance entre enseignement

théorique et enseignement du métier chez un employeur. Il s'adresse aux jeunes jusqu'à 25 ans, aux demandeurs d'emploi et aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou d'un contrat unique d'insertion (CUI). Il peut prendre la forme d'un CDD ou d'un CDI et prépare à une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle, etc.) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle. Le salaire dépend de l'âge et du niveau d'études à l'entrée. Les employeurs peuvent bénéficier, selon les cas, d'aides financières.

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.

Emploi aidé

Emploi bénéficiant d'une aide publique, hors dispositifs généraux et sectoriels. Ces aides prennent la forme de prises en charge partielles de la rémunération, de subventions à l'embauche, d'exonérations de cotisations

sociales ou d'aides à la formation. Elles ciblent des publics ou des territoires spécifiques.

Emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)

Il 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 (congés, 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. Le **taux d'emploi** rapporte le nombre de personnes en emploi à la population totale. Il peut être calculé sur une tranche d'âge donnée (par exemple : taux d'emploi des jeunes âgés de 15 à 24 ans).

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 franc

Expérimentés à partir du 1^{er} avril 2018 puis généralisés à l'ensemble du territoire au 1^{er} janvier 2020, les emplois francs permettent à un employeur de bénéficier d'une aide lorsqu'il embauche en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois un salarié résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV).

Dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution » le montant de l'aide a été réévalué pour les jeunes de moins de 26 ans à partir du 15 octobre 2020.

Emploi qualifié / emploi peu qualifié

La définition d'un emploi peu qualifié se base, pour les ouvriers, sur celle des niveaux détaillés de la nomenclature des professions et catégories

socioprofessionnelles (PCS). Pour les employés, la distinction est déterminée au sein de chaque profession, à partir du niveau et de la spécialité de formation des personnes qui l'exercent.

Plus précisément, les ouvriers peu qualifiés regroupent ceux de type industriel (poste 67 de la nomenclature socioprofessionnelle de niveau 2), les ouvriers peu qualifiés de type artisanal (68) et les ouvriers agricoles, des travaux forestiers, de la pêche et de l'aquaculture (69).

Les employés peu qualifiés regroupent principalement les agents de service de la fonction publique, les agents de sécurité, les employés de l'hôtellerie restauration, les caissiers et employés de libre-service du commerce, les salariés de particuliers, les concierges et des vigiles.

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.

Fonction publique de l'État (FPE)

Voir **Fonction publique**.

Fonction publique hospitalière (FPH)

Voir **Fonction publique**.

Fonction publique territoriale (FPT)

Voir **Fonction publique**.

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

Les heures rémunérées couvrent les heures travaillées ainsi que des heures non travaillées mais rémunérées par l'employeur, notamment pendant les congés payés. Les périodes de chômage partiel indemnisées par l'administration publique et non par l'employeur ne sont à ce titre pas comprises dans les heures rémunérées.

Heures travaillées

Les heures travaillées incluent toutes les heures effectivement travaillées, hors congés et absences, quelle qu'en soit la raison.

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 Bureau international du travail (BIT)

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

Indemnisable par une allocation chômage

Une personne est indemnisable par une allocation chômage lorsqu'elle a un droit ouvert à une allocation, qu'elle soit effectivement indemnisée ou non. Lorsqu'une personne est indemnisable à la même allocation tous les jours d'un mois donné, on dit qu'elle est continûment indemnisable ce mois-là.

Indemnisé par une allocation chômage

Une personne est indemnisée par une allocation chômage lorsqu'elle perçoit effectivement son allocation.

Indicateurs de dispersion et de distribution

On distingue :

- les **déciles** 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.

Insertion par l'activité économique (IAE)

Voir **Contrat aidé**.

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 « microsocioal », 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 **Chômage au sens du Bureau international du travail (BIT)**.

Particulier-employeur

Voir **Employés des particuliers-employeurs**.

Petits entrepreneurs

Voir **Groupes socio-économiques européens**.

PCS

Voir **Catégories socioprofessionnelles** et **Groupes socio-économiques européens**.

PCS Ménage

La PCS Ménage est une grille d'analyse de la société du point de vue des ménages, combinant la catégorie socioprofessionnelle de la personne de référence du ménage et de son éventuel conjoint. Cette grille complète l'approche conventionnelle classant les ménages selon une personne de référence du ménage (selon différents critères possibles).

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

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 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).

Population limitée par un handicap ou un problème de santé durable

Elle comprend les personnes ayant une reconnaissance administrative d'un handicap, ainsi que celles déclarant à la fois « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limitées, depuis au moins six mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ».

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.

Le projet initial de reconduction du dispositif en 2020 prévoyait que seules les entreprises ayant conclu un accord d'intéressement pourraient verser jusqu'à 1 000 euros de prime exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales, par salarié dont la rémunération est inférieure à 3 Smic. Dans le contexte de la crise sanitaire, la possibilité de verser de nouveau cette prime a finalement été ouverte à toutes les entreprises, une première fois en 2020, une seconde fois entre le 1^{er} juin 2021 et le 31 mars 2022, avec un seuil porté à 2 000 euros pour les entreprises ayant conclu un accord d'intéressement.

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](#).

Reconnaissance administrative d'un handicap

Une reconnaissance administrative d'un handicap correspond aux situations de travailleurs reconnus handicapés, de bénéficiaires d'une allocation adulte handicapée ou d'une prestation de compensation du handicap ou d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'incapacité permanente partielle (liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle).

Rémunération moyenne des personnes en place (RMPP)

La rémunération moyenne des personnes en place est le salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) des seules personnes présentes deux années complètes (24 mois consécutifs) chez le même employeur et avec la même quotité de temps de travail les deux années (le nombre d'heures supplémentaires rémunérées pouvant toutefois varier d'une année sur l'autre). Calculée sur une sous-population stable par construction, l'évolution de la RMPP mesure les effets liés à

l'ancienneté et aux progressions de carrière de cette sous-population et ne reflète pas les évolutions salariales liées aux mouvements de main-d'œuvre (entrées, sorties).

Revenu d'activité des non-salariés

Le revenu d'activité des non-salariés est le revenu ou bénéfice issu de l'activité non salariée, déduction faite des cotisations sociales payées dans l'année et des charges professionnelles associées. Les contributions sociales (CSG, CRDS) ne sont pas déduites. Le revenu d'activité des non-salariés se calcule à partir du revenu professionnel imposable où sont réintégrés certains allègements fiscaux et cotisations sociales facultatives, en le corrigeant si nécessaire de l'éventuelle majoration de 25 % de l'assiette en cas de non-adhésion à un centre de gestion, une association agréée ou de non-recours à un expert-comptable. En pratique, il correspond à l'assiette qui sert au calcul des cotisations personnelles d'allocations familiales.

Pour les entrepreneurs individuels classiques (hors micro-entrepreneurs), il s'obtient à partir du bénéfice qu'ils retirent de leur activité (BIC ou BNC selon la nature de cette activité) net des cotisations obligatoires de sécurité sociale payées dans l'année, des salaires versés à d'éventuels employés, des intérêts d'emprunts professionnels, des dotations aux amortissements. Il est considéré comme nul en cas d'exercice déficitaire.

Pour les gérants majoritaires de société, il correspond à leur rémunération, ainsi qu'à une partie des dividendes perçus depuis 2013. En effet, depuis cette date, les dividendes perçus sont considérés comme rémunération du travail et la part qui excède 10 % du capital social, primes d'émission et sommes portées aux comptes courants d'associés, est comptabilisée dans le revenu d'activité des gérants majoritaires de SARL. En deçà de ce seuil, ils sont considérés comme des revenus de capitaux mobiliers. Avant 2013, l'intégralité des dividendes perçus était considérée comme rémunération du capital et n'était donc pas soumise à cotisations sociales (sauf pour les SEL depuis 2009 et pour les EIRL depuis 2011). Le revenu d'activité des micro-entrepreneurs se mesure depuis 2014 à partir du chiffre d'affaires qu'ils déclarent dans les trois types d'activité suivants : activités de vente, prestations de services et activités libérales. Le revenu est estimé en appliquant

à ces chiffres d'affaires les taux d'abattement pour frais professionnels mis en œuvre par l'administration fiscale (71 % pour les activités de vente, 50 % pour les prestations de services et 34 % pour une activité libérale).

Contrairement aux salariés, l'information sur le volume de travail réalisé par les non-salariés n'est pas disponible. Il n'est donc pas possible de calculer un revenu d'activité par unité de volume de travail qui pourrait être comparé au salaire en EQTP. Cependant, pour prendre en compte le cas échéant les années incomplètes, le revenu d'activité des non-salariés est annualisé (ramené à ce qu'aurait perçu un non-salarié s'il avait été affilié l'année complète) avec une pondération au prorata de la durée d'affiliation dans l'année. Le calcul s'effectue sur les seuls non-salariés en activité au 31 décembre de l'année, en excluant ceux qui n'ont pas déclaré leur revenu.

Lorsqu'on le compare au revenu salarial, le revenu d'activité des non-salariés n'est pas annualisé et les mesures portent sur l'ensemble des non-salariés (y compris ceux ayant cessé leur activité en cours d'année) hors secteur agricole.

Revenu salarial

Le revenu salarial annuel correspond à la somme de tous les salaires nets (c'est-à-dire après versement des cotisations sociales, de la CSG et de la CRDS) perçus par un individu au cours d'une année donnée. L'unité considérée ici est l'individu (sur une année) et non le poste de travail. Le revenu salarial intègre deux dimensions : le salaire et le volume de travail salarié réalisé au cours de l'année. Ce volume de travail dépend de la quotité de temps de travail (temps plein ou partiel) ainsi que de la durée cumulée des périodes d'emploi sur l'année. Le revenu salarial reflète donc en partie le « risque » du non-emploi et du sous-emploi, ou le choix d'une activité à temps partiel. Le revenu salarial reste une notion purement salariale : 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 du secteur privé hors agriculture, particuliers employeurs et activité extra-territoriales en France (hors Mayotte). Dans cette enquête, chaque établissement ou entreprise déclare les salaires de base (c'est-à-dire hors primes et hors rémunération pour heures supplémentaires

ou complémentaires et hors avantages en nature) de postes de travail considérés comme représentatifs 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. Ainsi, le taux horaire du Smic a été réévalué de 2,2 % au 1^{er} octobre 2021. 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, dont + 0,6 point au titre d'un « coup de pouce ».

Par ailleurs, la **garantie mensuelle de rémunération (GMR)** a été instaurée lors du passage aux 35 heures. Elle 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'étalement-calage des comptes trimestriels permet de corriger ce biais. L'évolution du SMPT reflète l'évolution des qualifications et de la quotité du travail (effets de structure) et celle de la rémunération des heures supplémentaires et des primes (effets saisonniers et liés à la conjoncture).

Salaire 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 (GZ), les

services de transports (HZ), l'hébergement-restauration (IZ), l'information-communication (JZ), les services financiers (KZ), les activités immobilières (LZ), les services aux entreprises (MN) et les autres activités de services (RU).

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

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

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

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

- l'industrie hors artisanat commercial recouvre l'ensemble de l'industrie manufacturière (niveau C de la nomenclature A21), hors charcuterie, boulangerie et pâtisserie, ainsi que les autres industries ; industries extractives, production et distribution d'énergie, eau, assainissement, récupération et gestion des déchets (B, D et E) ;
- le commerce et artisanat commercial regroupe l'ensemble des entreprises du commerce et de la réparation d'automobiles et de motocycles (G), auxquelles s'ajoute l'artisanat commercial ; boulangerie, pâtisserie et charcuterie. Sont distingués dans cet ouvrage le commerce et la réparation d'automobiles, le commerce de gros, le commerce pharmaceutique, les métiers de bouche et l'ensemble du commerce de détail (commerce alimentaire ou d'habits, articles ménagers, fleurs, etc.), en magasin ou hors magasin (vente sur les éventaires et marchés notamment, vente à distance ou vente directe) ;
- les métiers de bouche regroupent les métiers de l'artisanat commercial (boulangers,

pâtisseries, charcutiers) classé dans l'industrie agroalimentaire, et certaines activités du commerce de détail alimentaire (boucherie, poissonnerie, commerce de pain) ;

- les services aux particuliers hors santé : ce secteur recouvre l'hébergement-restauration, les arts, spectacles et activités récréatives, l'enseignement (formation continue, soutien scolaire, enseignement artistique, culturel, sportif, enseignement de la conduite) et diverses activités de services aux personnes telles que la réparation d'ordinateurs ou la coiffure (I, O, P, R, S) ;
- la santé humaine et l'action sociale rassemble les activités afférentes à la santé humaine dispensées par des médecins, des dentistes ou des praticiens paramédicaux, les services d'hébergement médico-social et social et l'action sociale sans hébergement (Q). La pharmacie est considérée comme une activité commerciale et ne figure donc pas dans ce secteur. Le secteur de la santé et de l'action sociale regroupe très majoritairement des activités s'exerçant en pratique libérale, au cabinet du praticien. Les non-salariés sont très peu présents dans l'action sociale et, de façon plus générale, dans les activités dispensées en établissements (hôpitaux, établissements pour personnes âgées ou handicapées, pour enfants et jeunes en difficultés, etc.).

Secteurs marchands non agricoles (SMNA)

Voir [Secteurs d'activité](#).

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

Voir [Population active au sens du Bureau international du travail \(BIT\)](#).

Taux d'emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)

Voir [Emploi au sens du Bureau international du travail \(BIT\)](#).

Taux de chômage au sens du Bureau international du travail (BIT)

Voir [Chômage au sens du Bureau international du travail \(BIT\)](#).

Taux de chômage de longue durée

Voir [Chômage 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

AAH

Allocation aux adultes handicapés

Accre

Aide aux chômeurs créateurs d'entreprise

Acemo

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

Acre

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

Across

Agence centrale des organismes de sécurité sociale

AEJ

Aide à l'embauche des jeunes

Agirc

Association générale des institutions de retraite complémentaire des cadres

APU

Administrations publiques

ARE

Allocation d'aide au retour à l'emploi

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

GPG

Gender pay gap

IAE

Insertion par l'activité économique

ICT

Indice du coût du travail

IPC

Indice des prix à la consommation

MMO

Mouvements de main-d'œuvre

MSA

Mutualité sociale agricole

NAF

Nomenclature d'activités française

PCS

Professions et catégories socioprofessionnelles

PCS-ESE

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

PE

Particuliers-employeurs

PEC

Parcours emploi compétences

Pepa

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

PME

Petites et moyennes entreprises

PPCR

Parcours professionnels, carrières et rémunérations

QPV

Quartier prioritaire de la politique de la ville

RMPP

Rémunération moyenne des personnes en place

RSA

Revenu de solidarité active

SARL

Société à responsabilité limitée

SELARL

Société d'exercice libéral à responsabilité limitée

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

- *Revenus et patrimoine des ménages*, édition 2021
- *Sécurité et société*, édition 2021
- *Femmes et hommes, l'égalité en question*, édition 2022

► À paraître

- *France, portrait social*, édition 2022
- *Les entreprises en France*, édition 2022

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



Imprimerie Dupli-Print Mayenne – 733, rue Saint-Léonard – 53100 Mayenne

Dépôt légal : juin 2022

Emploi, chômage, revenus du travail

Insee Références

Édition 2022

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

Les évolutions de l'année 2021 sont resituées dans une perspective temporelle longue, dans la vue d'ensemble et les fiches thématiques, et avec des comparaisons infranationales ou internationales. Celles-ci portent sur l'emploi, le chômage et les demandeurs d'emploi, les conditions de travail, les revenus et le coût du travail.

Cet ouvrage présente les résultats d'un nouvel exercice de projection de la population active à l'horizon de 2070, éclaire sur les possibilités qu'offre la rénovation de la classification des professions et catégories sociales (« PCS 2020 »), et analyse les différences sectorielles dans l'organisation et la durée du travail pendant la crise sanitaire.

Par ailleurs, un dossier décrit les conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail selon les métiers. Un deuxième analyse les trajectoires des fonctionnaires de l'État au fil des générations. Le dernier dossier étudie les conditions de travail après la naissance d'un enfant, différentes entre les pères et les mères.

Retrouvez l'ouvrage ainsi que les données sur
[insee.fr](https://www.insee.fr)



ISSN 1639-4968

ISBN 978-2-11-162360-6

REF. ECRT22

Juin 2022 - Prix 19,80 €

